



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Ética pública y bienestar laboral en una Entidad del Estado, año  
2019**

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

**AUTORA:**

**Br. Boza Luján, Patricia Elizabeth (ORCID: 0000-0002-4279-537X)**

**ASESOR:**

**Dr. Horna Clavo, Edilberto (ORCID: 0000-0002-5241-6003)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y Modernización del Estado**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

### ***A Dios,***

*Esta Tesis se la dedico a Dios, por ser el que me guío y me dio la luz que necesitaba para iniciar y culminar mis estudios de la maestría.*

### ***A mis padres y hermanos,***

*Esta Tesis se la dedico a mis padres y hermanos quienes me dieron el impulso y apoyo infinito e invaluable para poder iniciar y terminar la maestría.*

### ***A Sophia, mi hija,***

*La luz que me regaló Dios para seguir adelante y mi motivo principal para seguir afrontando retos y alcanzar mis objetivos en la vida.*

## **Agradecimiento**

***A la Dra. Gladys Lola Luján Johnson y al Mg. Francisco Artidoro Boza Rosario, mis padres:***

*Por su valeroso tiempo, orientación, dedicación y apoyo constante e infinito en la realización de la presente Tesis.*

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	25
3.2. Variables y Operacionalización.....	26
3.3. Población, muestra y muestreo.....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Procedimientos.....	29
3.6. Método de análisis de datos.....	29
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	54

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de Ética pública.....	26
Tabla 2. Operacionalización de Bienestar laboral.....	27
Tabla 3. Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk.....	33
Tabla 4. Prueba de contraste de la relación entre Ética pública y Bienestar laboral.....	33
Tabla 5. Prueba de contraste de la correlación entre las dimensiones de Ética pública y Bienestar laboral.....	34
Tabla 6. Prueba de contraste de la correlación entre Ética pública y dimensiones de Bienestar laboral.....	35

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de cumplimiento de Ética pública.....	31
Figura 2. Nivel de cumplimiento de Ética pública por dimensión.....	31
Figura 3. Nivel de Bienestar laboral.....	32
Figura 4. Nivel de Bienestar laboral con respecto a sus dimensiones.....	32

## Resumen

En esta investigación se establece la relación de la ética pública con el bienestar laboral en una Entidad del Estado, con 35 servidores. Las teorías explicativas, enfoques de políticas de ética centrado en la integridad, y basado en la excelencia, la teoría ética kantiana, principio ético en la responsabilidad social, derechos humanos y derecho laboral. Corte básico descriptivo correlacional con dos cuestionarios. Se confirma una correlación directa y alta entre ética pública y bienestar laboral ( $r=,715^{**}$   $p<,01$ ); los principios, deberes y prohibiciones globales se correlacionan en forma directa y alta con satisfacción y, correlación directa y moderada con entorno laboral.

La práctica de códigos de conducta correcta requiere de ambientes de confianza y compromiso, que genere mecanismos de autorregulación hacia un comportamiento correcto, pero la demostración de lealtad y obediencia, neutralidad, transparencia, discrecionalidad, obtener ventajas indebidas, y presiones, amenazas y/o acoso están desvinculados, con la satisfacción hacia la oportunidad, responsabilidad, interés, reconocimiento, seguridad y facilidad; así también, la veracidad, lealtad y obediencia están desligadas al respeto, esfuerzo, libertad /equidad, desarrollo y permanencia. Se propone la práctica de observancia recurrente en la Entidad para consolidar la satisfacción y entorno laboral inherentes al bienestar laboral de los servidores públicos.

**Palabras clave:** Principios, Deber, Prohibición, Entorno laboral, Satisfacción laboral.

## Abstract

This research establishes the relationship of public ethics with work welfare in a State Entity, with 35 servers. Explanatory theories, integrity policy approaches centered on integrity, and based on excellence, Kantian ethical theory, ethical principle in social responsibility, human rights and labor law. Descriptive correlational basic cut with two questionnaires. A direct and high correlation between public ethics and work welfare is confirmed  $r = .715$   $** p < .01$ ); Global principles, duties, and prohibitions are directly and highly correlated with satisfaction, and direct and moderate correlation with work environment.

The practice of correct codes of conduct requires environments of trust and commitment, which generate self-regulatory mechanisms towards correct behavior, but the demonstration of loyalty and obedience, neutrality, transparency, discretion, obtaining undue advantages, and pressures, threats and / or Harassment is unrelated, with satisfaction towards opportunity, responsibility, interest, recognition, security and ease; likewise, truthfulness, loyalty and obedience are detached from respect, effort, freedom / equity, development and permanence. The practice of recurring observance in the Entity is proposed to consolidate the satisfaction and work environment inherent in the work welfare of public servants.

**Keywords:** Principles, Duty, Prohibition, Work environment, Job satisfaction.



## I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones públicas les falta entender cuan beneficioso es contar con ambientes laborales adecuados, tal vez porque no se comprende o practica o no se conocen las estrategias para mejorar esa situación, aún más, cuando se desconoce cuáles son las actitudes y comportamientos característicos y particulares de los trabajadores asociados a su ambiente laboral (Muñoz, 2010).

El principio ético organizacional elemental es contraponerse a hechos de hacer daño, de menoscabar la seguridad física o mental, así como de perjudicar el bienestar laboral de los trabajadores (Rodríguez, 2005). World Health Organization (OMS, 2010) referencia la exportación de un código de ética de las multinacionales hacia los países en desarrollo, que vulneran los derechos humanos (Scott, 2003). No se tiene en cuenta que la calidad de vida laboral se afianza en la moral, la satisfacción y el bienestar laboral (Mejía, 2018).

Entre 2005 y 2008 se tramitaron quejas en contra de la ética pública, negligencias o arbitrariedades en menoscabo de los derechos fundamentales de las personas o la comunidad y riesgos de sucesos de corrupción, en virtud de una administración pública defectuosa y negligente (Defensoría del Pueblo, 2010).

Una organización es éticamente responsable cuando genera conductas y comportamientos éticos, en gran medida depende de la propia responsabilidad de los trabajadores, y si ese valor de responsabilidad en todos es permanente y compartido se considera una organización saludable (Guillén, 2006).

Para, González (2015), es muy importante el implementar trabajo en equipo en las organizaciones porque en esa interacción se desarrollan relaciones, y las relaciones establecidas entre sus miembros tanto entre puestos similares como con los superiores e inferiores se comparten actividades, roles y responsabilidades que en el preciso momento de lograrlas se generan altos niveles de bienestar laboral.

El mayor número de empleados de la institución pública pertenecen al Decreto Legislativo N° 276, cuentan con permanencia en la administración pública. Sin embargo, su oportunidad de ascenso inmediato es inexistente. En la actualidad no existe un concurso para plazas administrativas bajo este régimen, solamente

existen reincorporación de trabajadores en virtud de mandato judicial. Aún esperan la implementación de la Ley SERVIR (experto anónimo1).

El otro grupo corresponde al régimen laboral CAS con ingreso a la administración pública por concurso público, sin embargo, no tienen estabilidad laboral, ni posibilidad de ascenso porque el régimen se apoya en el sistema de puesto. A pesar de que la norma indica que la evaluación de su desempeño es aplicable para capacitarlos, son escasas esas oportunidades y la vinculación de esa evaluación con la renovación de un probable contrato es nulo, más si es evidente que su permanencia lo fija la estabilidad de sus superiores. Según, Guerrero (2017) los trabajadores CAS cuentan con beneficio limitado, a pesar de que un empleado se considere un trabajador antiguo en su puesto ello no le ofrece estabilidad generándole sentimientos de incertidumbre por su permanencia laboral, más se agudiza su estrés cuando escuchan sobre los posibles cambios en gerencia o dirección al recordar que son las personas con quienes firmaron su contrato. Otras razones que perturban el aseguramiento de ambientes laborales adecuados son los conflictos laborales, el miedo a ser despedido, la presencia de denuncias entre trabajadores y la inexistente línea de carrera.

La Dirección Regional cuenta con tres direcciones de línea (Industria, Pesca y Medioambiente), maneja presupuesto insuficiente para bienes y servicios; sus instalaciones e infraestructura son antiguas y no prestan seguridad a los trabajadores; se usan computadoras donadas de segundo uso implicando muchas veces deterioros a corto plazo; falta de logística para el desarrollo de sus actividades (experto anónimo, 1). Insólito saber, la capacidad de gasto del Gobierno Regional en Ancash sólo se relaciona a proyectos de inversión (obras) en un 37.9% (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019).

Los trabajadores en la organización ocultan información con fines de obtención de beneficios particulares; y se da mayor valor a las labores individualizadas y no al trabajo en equipo (experto anónimo, 1). Se desconocen las estrategias, objetivos y metas de la institución, y al ocultárseles información de amenazas del entorno son incapaces de sobreponerse a las dificultades, incrementando con mayor fuerza su falta de identificación y compromiso con la organización (Luján, 2018). Las condiciones de la infraestructura y espacios de trabajo, como la desinformación y

falta de conocimiento de situaciones relevantes en la organización incrementan la posibilidad en los trabajadores de tener problemas de salud (OMS,2010).

Antes de implantar la ética en las entidades públicas se debe revisar las normas de convivencia, la cultura ética y la ética pública (Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), 2015), se debiera resaltar los resultados exitosos en los procesos de cambio en la organización, garantizando los esfuerzos para anclar cambios en su cultura organizacional (PCM, 2013).

Estos procesos de cambio no deben tratarse de forma estandarizada en todas las entidades porque en ellas confluyen personas con distintas características, comportamientos, requerimientos y perspectivas; un procedimiento de cambio implantado en una organización que otorga el mismo servicio no necesariamente es exitoso al otro e inclusive puede ser desacertado (Rabouin y otros, 2008).

La entidad del estado tiene finalidades similares a otras a nivel de regiones, no obstante, es diferente con respecto a estructura, composición, tecnología, mercado entre otras características regionales (Luján, 2018).

Por todo lo expuesto, se desarrolla la presente investigación titulada "Ética pública y bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019". Y en esa línea de pensamiento se formula el problema de la investigación ¿Cuál es la relación existente entre ética pública y bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019?

Se justifica teóricamente, por el conocimiento de las teorías explicativas de la relación de la ética pública con el bienestar laboral, el enfoque de políticas de ética centrado en la integridad, enfoque de políticas de ética basado en la excelencia, la ética como fundamento teórico netamente práctico de la moral y de los valores esenciales que organizan la vida social, la teoría ética kantiana principios imperativo categórico y de autonomía humana, y los derechos humanos laborales.

En lo práctico, la presente investigación es importante porque fomentará la práctica de los principios, deberes y prohibiciones éticos y por su asociación con el bienestar laboral de los trabajadores influirá en su mejora. Las entidades públicas tienen dos cometidos trascendentales por un lado la práctica de la ética pública de

funcionarios y servidores públicos y por otro optimizar el bienestar de los trabajadores y cumplimiento de objetivos y metas organizacionales.

En el aspecto metodológico, los resultados de la investigación sirven de base para una investigación predictiva con una significación de mayor nivel de profundidad, además de ello con el apoyo de un abordaje cualitativo a nivel pragmático sociologista se establecerían los planes de acción.

En lo social, el cumplimiento del código de ética repercute positivamente en las decisiones y acciones que se realicen a la interna de la entidad para la generación de confianza y credibilidad de su valor público, fortaleciendo el desarrollo de las empresas relacionadas a actividades de pesquería, industria y medioambiental, a través del uso regional de recursos, protegiendo el medio ambiente, que intensifique el desarrollo socioeconómico sostenible regional y nacional.

El objetivo general de investigación formulado para determinar la relación que existe entre ética pública y bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019 y como Objetivos específicos: (1) Establecer la relación que existe entre ética pública y la satisfacción al trabajo inherente al bienestar laboral (2) Establecer la relación entre ética pública y el entorno laboral inherente al bienestar laboral, (3) Establecer la relación entre principios inherente a la ética pública y el bienestar laboral (4) Establecer la relación que existe entre deberes inherente a la ética pública y el bienestar laboral. (5) Establecer la relación que existe entre prohibiciones inherente a la ética pública y el bienestar laboral. Como hipótesis de investigación general: Existe relación entre ética pública y bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019 y como Hipótesis específicas: (1) Existe relación entre ética pública y la satisfacción inherente al bienestar laboral (2) Existe relación entre ética pública y el entorno laboral inherente al bienestar laboral, (3) Existe relación entre los Principios inherente a la ética pública y el bienestar laboral (4) Existe relación entre los deberes inherentes a la ética pública y el bienestar laboral. (5) Existe relación entre prohibiciones inherentes a la ética pública y el bienestar laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los trabajos previos se hizo una búsqueda virtual de los cuales se presenta:

A nivel internacional,

En Colombia, Vanegas (2018) analizó la relación entre bienestar laboral y factores incidentes en la calidad de vida, en una muestra de 1630 trabajadores. Los trabajadores cuentan con manuales de funciones de puestos. Sin embargo, no existe un trabajo colaborativo entre superiores y trabajadores; tienen inconvenientes con la comunicación implantada en la organización. A pesar de la valoración del desempeño y aportes de los trabajadores por parte de sus superiores, no han planificado programas de motivación para ellos. Hay un amplio manifiesto de inconvenientes acerca de las condiciones de trabajo, como la infraestructura, al contar con poca iluminación y ventilación, oficinas mal ubicadas y hacinadas.

A nivel Nacional,

En Cajamarca, Arribasplata y Palacios (2018) establece la relación entre valores éticos y desempeño, con un diseño correlacional-transversal y 15 empleados. En la descripción de los resultados, la práctica de valores éticos en lo personal (66.7%) se sitúa en nivel bajo al no considerar la salud mental de los trabajadores y de su entorno en la visión, lo cual disminuye la identificación de los trabajadores hacia la institución. En lo afectivo (73.3%) la práctica de valores se sitúa también en el nivel bajo por no estimular las relaciones interpersonales y convivencia entre miembros. En lo Cognitivo (66.7%) en nivel bajo, porque los directivos al no comprender la realidad expuesta de la práctica de valores dentro de la organización se obstaculiza la construcción de nuevas realidades. En lo conductual (80%) por la falta de estímulos. Del mismo modo, el desempeño laboral (73.3%) y sus componentes, comportamiento laboral (80%), desempeño de la tarea (73.3%), desempeño adaptativo (80%), y desempeño contextual (73.3%) en el nivel bajo. El establecimiento de la relación existente ente valores éticos y desempeño laboral [ $r_s=,905^{**}$ ] es alta y directa.

En Madre de Dios, Tinco (2018) al término de su estudio establece la relación entre valores éticos y desempeño laboral a través de un diseño correlación-transversal y 49 empleados a quienes se les administraron cuestionarios. Entre los resultados, la práctica de valores éticos (95.9%), como en la práctica de principios (89.8%), deberes (73.5%) y prohibiciones (77.6%) se situaron entre los niveles regular-malo-muy malo. Se confirmó la relación existente entre valores éticos [ $T_c = ,499^*$ ], prohibiciones [ $T_c = ,530^*$ ], deberes [ $T_c = ,446^*$ ] y principios [ $T_c = ,357^*$ ] con el desempeño laboral.

En Huancavelica, los autores, Espinoza y Gaspar (2018) establecieron la asociación entre cultura organizacional y bienestar laboral en un centro de salud, con diseño correlacional-transversal y 45 empleados de la salud a quienes les administraron una escala psicométrica de Likert y cuestionarios. Identificaron un tipo de cultura organizacional flexible (51.11%) y bienestar profesional Regular-malo (70.9%). La relación entre cultura organizacional y bienestar laboral se confirmó al obtener  $\chi_c^2=11.454$ ,  $p<,004<,05$ . Así también la verificación estadística de la relación entre, la moral y satisfacción ( $\chi_c^2=11.511$ ,  $p<,001<,05$ ); actitud al cambio ( $\chi_c^2 =10.320$ ,  $p<,003<,05$ ); solución de conflictos ( $\chi_c^2 =11.811$ ,  $p<,001<,05$ .); y toma de decisiones (10,991,  $p<,001<,05$ ) con el bienestar laboral.

En Ica, García y Vásquez (2018) establece la relación entre bienestar laboral e identidad, diseño descriptivo-correlacional y 50 docentes a quienes les administraron cuestionarios. El bienestar laboral (56%) en nivel regular. Sin embargo, los docentes mantienen alto nivel de identificación con la institución (68%). La relación existente entre bienestar laboral e identidad hacia su organización con un valor  $r_s=,662^{**}$ .

En Moquegua, Ramos (2018) con su análisis de asociación entre conducta ética y actos de corrupción a través de un diseño correlacional-transversal y 24 funcionarios a quienes les administraron cuestionarios. Se describe que el nivel de práctica de conducta ética en la organización y dimensiones (valores, conducta y ética) fue bajo-muy bajo (100%). Se verificó la correlación inversa entre conducta ética [ $r_s= -,729^{**}$ ], valores [ $-,675^{**}$ ], conducta [ $-,708^{**}$ ], y ética [ $-,738^{**}$ ] con los actos de corrupción global. Confirmando, además, la relación inversa entre conducta ética global con las dimensiones de actos de corrupción (aprovechamiento de cargo [-

765\*\*]; utilización indebida de los recursos presupuestarios [-,661\*\*]; y coacción ejercida en la organización [-,771\*\*]).

En Huánuco, Rubina (2018) analizó la asociación de la cultura organizacional con el bienestar laboral, con diseño correlacional-transversal y 20 empleados, y aplicación de cuestionarios. Se describe una cultura organizacional deficiente (45%) contrariamente un 20% lo califica bueno y excelente. Por otra parte, se muestra un regular nivel de bienestar laboral (75%). Confirma la relación entre cultura organizacional [ $r_s=,925^{**}$ ] y dimensiones (participación institucional de los trabajadores [,875\*\*]; consistencia en los planes fijados [,885\*\*]; adaptabilidad a los cambios [,765\*\*]; claridad de la misión y los objetivos estratégicos [,878\*\*]) con el bienestar laboral de los trabajadores.

En Madre de Dios, Ayala (2017) establece la relación existente entre cultura organizacional y bienestar laboral del Gobierno Regional Madre de Dios en una muestra de 92 empleados administrativos, a través de un estudio básico no experimental, correlacional- transversal y aplicación de técnicas observacionales, la encuesta y revisión de documentos. Entre los resultados, el nivel de la cultura organizacional es media (55,43%) y buena (42,39%). Sobre la variable bienestar laboral lo sitúan en nivel media (63,04%) y buena (35,87%). El autor confirma que existe relación entre ambas variables con la prueba estadística Chi Cuadrado,  $\chi_c^2$  de 77,711 y  $p<.01$ .

En Lima, Mendoza (2016) estableció la relación entre bienestar y conflictos laborales con diseño correlacional-transeccional y 110 empleados. Los resultados denotan un óptimo estado de bienestar laboral (60%) y bajo nivel de conflictos laborales (49.1%). Verificó la relación inversa entre bienestar laboral [ $r_s=-,467^{**}$ ] con conflictos laborales.

A nivel Regional, en La Libertad, Sandoval (2017) analizó las atribuciones de la ética pública en el uso de recursos públicos, a través de un diseño correlacional-causal con 60 empleados, en los resultados señala que el nivel de ética pública (88.33%), la práctica de principios (78.33%), deberes (80%) y prohibiciones (83.33%) en la entidad estudio es regular, y con respecto a los recursos públicos tuvo un uso regular (96.67%). Verificó la falta de relación de ambas variables

[ $p=,863>,05$ ] y dimensiones (principios [ $p=,720>,05$ ], deberes [ $p=,728>,05$ ], y prohibiciones [ $p=,463>,05$ ]) con el uso de recursos públicos.

El tema estudio se centra en enfoques que explican la generación de comportamientos éticos en la función pública, como el enfoque de políticas de ética centrado en la integridad que describe cómo el autogobierno del personal y la visión de integridad ética son vinculantes cuando es acordado entre los miembros de la organización para elegir normas declaradas en la misión y visión para que en forma conjunta lo asuman todos en la organización. Es una visión mediada por normas de conducta, autorregulada por los trabajadores de la entidad quienes hacen juicio de los comportamientos hasta alcanzar conductas éticas correctas y descubrir cada uno si las posee íntegramente. Es un enfoque basado en normas y principios de conducta procedentes de la propia coherencia elegida por sus trabajadores hacia valores éticos organizacionales compartidos que los impulsa (Guillén, 2006). Las entidades públicas aún no se han alineado a los significados de integridad, política de integridad y acciones de transparencia vinculándose con otros actores de la sociedad civil (Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2018).

Por otro lado, la ética de la función pública vista a partir del bienestar a través del enfoque de políticas de ética basado en la excelencia tiene fundamento ético en el buen trato hacia los trabajadores de la entidad como seres humanos, en beneficio del bien común en el ejercicio de sus funciones. Este enfoque desarrolla una visión de excelencia ética, con políticas formales dirigidas al crecimiento de virtudes y cualidades éticas de excelencia humana en los trabajadores para la entidad y para sí mismo. Ésta práctica de códigos de conducta correcta requiere de ambientes de confianza y compromiso, que genere actitudes en los trabajadores que en libertad autorregule su comportamiento y esfuerzo, con el fin de mejorar la atención hacia el bien común a pesar de no recibir recompensas extrínsecas (Guillén, 2006). Como un saber en la práctica de significados de principios, deberes y prohibiciones éticos de la función pública con compromiso, reflexión y criticidad en el ejercicio de sus funciones, con la finalidad de dar un buen servicio al ciudadano y fomentar una cultura ética pública, en un espacio de esfuerzos comunes y mutuos que logren promover integridad y desincentivación de algún comportamiento deontológicamente indeseable (Villoria, 2017).



La cultura organizacional asociado al bienestar laboral de los trabajadores se da mediante el logro de su proyecto de vida con el logro de los objetivos, misión y visión de la organización, sintiéndose parte del equipo de trabajo, expresando fácilmente sus ideas y opiniones en los diferentes entornos de la institución, reconociéndole su trabajo como el sentir que la organización fomenta la formación continua de forma coherente con sus necesidades de capacitación (Libreros, 2011).

Las personas comprometidas efectivizan la realización del bien común, a través del cumplimiento de códigos éticos que guían el comportamiento de una sociedad determinada (Roa, Martínez y Acosta, 2017). Para nuestro caso, el código de ética guía el comportamiento de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones en la Entidad estudio, a partir de principios, deberes y prohibiciones emanadas por la Ley N° 27815.

La forma de vivir de los trabajadores como seres humanos es dependiente de la cultura que los albergó desde niños, de donde aprendió su lengua, expresión oral y tener hábitos y normas explícitas e implícitas exponiéndole lo permitido y prohibido, lo que se rechaza o acepta en procesos de socialización posibilitándole ese aprendizaje (Nino, 2005). Esa orientación teórica socialmente adquirida es que el ser humano toma decisiones de acuerdo con esos criterios de aquello que es correcto o es justo (Bonilla y Condor, 2018). Es en ese sentido de ideas, la práctica de la ética es racional y libre, es evidenciable en el servidor público cuando usa responsablemente su libertad guiado por principios y valores (Gallegos, 2016).

Por ello la ética es un fundamento teórico netamente práctico de la moral y de los valores esenciales que organizan la vida social, como son el actuar en función al bien común, lo bueno y, lo equitativo en libertad (Etkin, 1993 en Ruiz, Silva y Vanga, 2008). El problema de la libertad está en la disconformidad que se presenta entre libertad humana (en el ser) y normas morales (lo que debe ser idealmente). Lo fáctico o ser exterior, el ser que se presenta cotidianamente en el diario vivir asociados al conjunto de normas, conocidas y aceptadas como verdaderas, es la moralidad en las personas y grupos, comunidad o sociedad; mientras, la moral es la teoría (Moreno, 2010).

La ética es un saber práctico porque está enmarcado en parámetros de actuación deseables dentro de un sistema moral establecido para que cada

persona sepa distinguir entre lo correcto y lo incorrecto. A nivel institucional la ética es un valor intrínseco, un conglomerado de comportamientos en la organización susceptibles a juicio de todos los miembros que definen lo correcto e incorrecto en base a códigos morales expuestos en la visión, misión y objetivos de la entidad. Por ello, la ética pública para los servidores públicos en ejercicio de sus funciones es parte de la cultura de la organización (Longo, 2016).

Conduce a las personas a ser libres, responsables y consecuentes de sus actos. No debiera ser un instrumento de control, censura, prohibición sino más bien de actuación libre, producto de la autodeterminación y decisión. Estos actos no se transfieren entre seres humanos porque es una elección libre sin coacción ni presión externa (Maidana, 2004).

Por otro lado, no se puede impedir la consecuencia o repercusión positiva o negativa de las decisiones y acciones propias realizadas en la interna de una organización sobre cada trabajador y sobre el entorno o contexto quienes la rodean. Ese costo beneficio social o ambiental debe ser aceptado y no ignorado (Guillén, 2006).

Además, se sustenta en la teoría ética kantiana en dos perspectivas teóricas, el principio imperativo categórico, que es obrar según la máxima y que se haga a sí misma al propio tiempo ley universal, no hacer al otro lo que no te gustaría que te hagan a ti. Todas las personas deben ser tratadas de la misma manera, descartando intereses particulares que finalmente no estén acorde con lo que se considera una sociedad justa y equitativa. Los trabajadores no son simples medios, sino siempre al mismo tiempo un fin en sí mismo, genera dignidad humana en las organizaciones. Los trabajadores no son objetos de trabajo. Son objetivos comunes que emergen de la interioridad e individualidad para la organización e inclusive para la sociedad.

En las relaciones dentro de las organizaciones se centran en el reconocimiento de coexistencia de seres racionales, capaces de pensar y razonar. La ética kantiana se soporta en principios éticos introducidos en códigos de ética, donde la dignidad humana es primero y que a partir de ello provendrán otros principios éticos, como son la sinceridad, la honestidad, la responsabilidad, y el respeto por los derechos humanos. En su segunda perspectiva propone la autonomía humana, no en la

imposición irracional de leyes, normas, políticas o códigos sobre las personas sino en el raciocinio y apropiación de estas como parte de un deber ser (Arredondo, Villa y De la Garza, 2014).

En el sustento de la dignidad de la persona frente al Estado, evidencia la noción que se tiene sobre derechos humanos. La función pública no puede ser empleada lícitamente para afrentar este atributo inherente al ser humano. La gestión en las organizaciones no debiera únicamente resguardar los derechos humanos laborales, sino más bien en la efectivización de su cumplimiento cotidiano en las organizaciones y en los roles desempeñados por sus miembros, como también su promoción y divulgación con la finalidad que tanto servidores y funcionarios públicos lo concienticen en su actuar, mejoraría las relaciones dentro de la organización, sino además se estaría forjando trabajadores de bien en la sociedad (Colmenares, 2011).

Se sustenta, además, en el principio de la ética en la responsabilidad social, donde los Derechos Humanos son esenciales para cualquier empresa, sea esta pública o privada. La protección de estos derechos da notoriedad y la capacidad de cautivar y atraer buenos colaboradores y usuarios, motivador para los trabajadores por ende eleva la producción de estos, otorga diferencia exitosa y logra competitividad empresarial (Antacli, 2016).

Es necesario aceptar la reflexión sobre la evaluación de la ética, tan compleja por la relativización de conceptos como el bien, lo bueno, la verdad, y lo justo; habría tantas éticas y morales como ser humano consciente exista, la subjetivación del bien y el mal, tendientes a ser acomodadas y distorsionadas frente a algún parámetro universal establecido forzosamente de un ejercicio racional e intuitivo de otras personas en búsqueda de la justicia que garantice la tranquilidad, armonía y felicidad individual como colectiva. Dar a cada persona lo que le corresponde teniendo en cuenta su condición y orden natural humano. La justicia, engloba principios que configuran la dignidad humana de los trabajadores teniendo en consideración de: lo singular, características distintas, la individualidad, particularidades únicas; la autonomía, autoridad de la persona para autodeterminarse y autogobernarse; la sociabilidad, necesidad de afiliación para

lograr potencialidades, habilidades, destrezas y capacidades, niveles óptimos de crecimiento tanto en lo personal y profesional (Franco, 2006).

Los servidores y funcionarios deben ser capaces y conscientes de la integración en un todo coherente entre principios, deberes y prohibiciones en la función pública, ¿cómo afrontarlo? con habilidades de autocontrol y reformulación autónoma. Son la estructura de la conciencia moral vital en los trabajadores. La ética describe al conjunto de capacidades que tiene una persona para analizar la moral; conciencia ética, y la autoconciencia que indica las conductas activas y fomenta la conciencia moral esclareciendo sus contenidos, sus procesos y los vincula.

La ética pública se traduce en acciones concretas de los servidores en el cumplimiento de su deber orientadas hacia el interés de la ciudadanía. Acciones integradas de principios y valores fáciles de adaptarse a sus conductas para fomentar espíritu de servicio público. Por ello, la ética pública se traduce en acciones humanas realizadas por los servidores y funcionarios públicos en el cumplimiento del deber (Moreno, 2010).

La falta de valores y principios éticos en la gestión pública avivó la desconfianza en las entidades públicas, acrecentaron las actitudes antiéticas, los abusos de autoridades, los tráficos de influencias, la corrupción, codicia, avaricia y deseo de poder en los servidores públicos (Mariñez, 2011), realidad que dificultó el logro de metas y objetivos organizacionales. Mientras no haya cambios profundos y verdaderos en el pensamiento de los trabajadores, mayor será esa desconfianza hacia el servicio público (Bautista, 2007). La confianza y reputación son fuentes competitivas en la organización al ser comparados con otras, depende del comportamiento ético humano (Guillén, 2006).

Satisfacer a la ciudadana es difícil, lograrlo genera valor público en las entidades del Estado. Para el enfoque de la Nueva Gestión Pública son determinantes la modificación cultural y la implantación de nuevos principios para producir ese valor público (Moore, 1995, citado por Chica, 2011).

La ética pública es el centro del proceso de modernización de la gestión pública para resultados a favor del bienestar de los ciudadanos y desarrollo del Perú (Bautista, 2007<sup>a</sup>; PCM, 2013). Se exigen cambios en las acciones en cada uno de los servidores públicos, y esté direccionado hacia el interés del bien común, entre

pares de menor o mayor o de igual jerarquía y hacia la ciudadanía (Bautista, 2005). Hacia los intereses de la Nación con comportamientos honestos, competentes, eficaces, verídicos, justos, imparciales, leales, y disciplinados siendo además respetuosos del estado de derecho y de la dignidad de las personas (Bautista, 2007<sup>a</sup>; PCM, 2013).

Significa, asumir responsablemente, íntegra y neutral el aseguramiento del valor público en beneficio de las personas. Por ello, se definen los perfiles, el proceso de selección de servidores por escrutinio público y evaluación de su desempeño (SERVIR, 2016).

El buen desempeño se basa en el acatamiento de principios, valores y deberes garantizando su profesionalidad, eficiencia y eficacia de su labor en la función pública (Menéndez, 2007). De lo contrario, la entidad se aparta de la ética, se vulneran los compromisos de defensa de los intereses generales en el que todos los trabajadores son parte implicada (Rodríguez-Arana, 2013; Vargas, 2015).

En el ejercicio de su función todo trabajador sea este funcionario o servidor público permanente, remunerado u honorario debe cumplir principios y deberes éticos para que generen confianza y credibilidad en la función pública y en quienes lo ejercen (Ley 27815, 2002; PCM, 2005; Gobierno Regional de Ancash, 2018). Están al servicio de la Nación (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2018).

El código de ética busca la autorregulación de las actividades de los servidores públicos, su acogimiento y aceptación significa más que una declaración de buenas intenciones, porque los enmarca en perspectivas moralmente distintas; incorpora contenidos objetivos fijos, por lo general aceptados, no negociables, gracias a ello el comportamiento es ético y socialmente reconocido y premiado, tanto en el ámbito personal, como en lo institucional y público. (Vega, 2017)

La orientación para resultados resuelve los problemas de gestión interna, refuerza los valores éticos personales en cada servidor y se convierte a la vez en referente conductual hacia los demás, e implantando mejoras en la entidad en bienes y servicios, evaluando la atención lograda de las necesidades y expectativas de los ciudadanos, y optimizando el uso de los recursos públicos (PCM, 2013; PCM, 2018).

Los principios éticos en la Función Pública en el marco de la Ley N° 27815 y D.S. N° 033-2005-PCM son: (1) Respeto, el trabajador se desenvuelve de acuerdo con el orden jurídico y administrativo, con trato amable y oportuno a los miembros y usuarios de la Entidad. (2) Probidad, se ejerce la función de manera recta, honesta y honrada, tomando decisiones para satisfacer el interés general y negando beneficios o ventajas personales conseguido por sí o por intervención de terceras personas. c) Eficiencia: se manifiesta en la calidad de sus resultados obtenido en el ejercicio de las funciones. d) Idoneidad: aptitudes técnicas, legales y morales, bases de un buen desempeño, y formación continua y capacitaciones enriqueciendo en la praxis de sus funciones sus resultados. e) Veracidad: las relaciones funcionales con todos los integrantes de la Entidad se basan en la comunicación auténtica esclareciendo hechos. f) Lealtad y Obediencia: el comportamiento es fidedigno y solidario con los integrantes de la Entidad, cumpliendo órdenes y objetivos impartidos por el superior jerárquico competente, a través de la formalización del caso con el objetivo de efectuar acciones de servicio vinculantes con su función y beneficie a la Entidad. g) Justicia y Equidad: estar dispuesto de forma constante y perseverante a cumplir con sus funciones, dando a cada uno lo que le es debido, actúa con equidad en sus relaciones con el Estado y con los demás empleados de la Entidad. h) Lealtad al Estado de Derecho: El trabajador de confianza cumple con la Constitución y Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública (Ley N° 27815, Ministerio de la Producción, 2019; Gobierno Regional de Ancash, 2018).

Con respecto a los deberes: a) Neutralidad: demostrar independencia con organizaciones, personas y partido político, y ser imparcial en lo político, económico u otra índole vinculada al ejercicio de sus funciones. b) Transparencia: desarrolla el ejercicio de sus funciones de manera transparente, con comportamientos fácticos de cumplimiento de principios con carácter público y asequible al conocimiento de personas naturales o jurídicas. por otro lado, debe proporcionar y suministrar información fidedigna, completa y oportuna. Al denegar el acceso de información, para la Constitución Política 1993, se está dando respuesta insatisfactoria o ambigua a un requerimiento. El servidor y funcionario público deben proporcionar información que se les pide a tiempo. con excepción, de información privilegiada

(Ley N° 27658, 2002). c) Discrecionalidad, significa guardar reserva respecto a hechos o alguna información conocida por circunstancias o motivos en ocasiones del desarrollo de sus funciones, sin perjudicar a los deberes y responsabilidades correspondientes en virtud de la normatividad regulatoria del acceso y transparencia de la información pública. Funcionarios y servidores públicos discretos, humildes y modestos, con comportamientos característicos de líderes excelentemente éticos y motivadores al servicio de los demás, sin exclusividad de servirse a sí mismo. Comportamientos modelados fácilmente replicables libremente por sus seguidores con voluntad propia y sin cálculos interesados de trasmisión o formación (Guillén, 2006). d) Ejercicio adecuado del cargo: no se admiten represalias de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas. Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público. Se estiman infracciones muy graves cuando se induce o presiona a otro trabajador o funcionario público para que ejecute, retrase u omita algún acto para beneficiarse, aprovecharse u obtener ventajas para sí mismo, cónyuge o algún pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; para alguien que se relacione por negocio, profesional, o laboralmente; o para algún socio o empresa donde los trabajadores o las personas antes mencionadas sean o han sido parte (La Contraloría General de la República del Perú, 2020). e) Uso adecuado de los bienes del estado: los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones deben usar, proteger y conservar los bienes del Estado a través de su uso racional y evitando su abuso, derroche o no aprovechamiento, negando el acceso a que otros lo empleen o permitir a otros lo usen con finalidades distintas al cual no fue especificado. f) Responsabilidad: el ejercicio de las funciones debe ser desarrolladas en forma cabal e íntegra, y asumir con respeto su función pública. En situaciones extraordinarias, el servidor público podrá realizar tareas no estrictamente inherentes a su cargo, siempre y cuando sea necesario para disminuir, neutralizar o superar dificultades que se presenten.

Con respecto, a las prohibiciones: a) Mantener intereses de conflicto: sostener relación o aceptación de alguna situación en cuyo contexto su interés personal, laboral, económico o financiero puedan estar en conflicto con el ejercicio de su deber y función a su cargo. b) Obtener ventajas indebidas: usar su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia para adquirir o alcanzar algún beneficio o

ventaja indebida, para sí o para otros. c) Realizar actividades de proselitismo político: utilizar sus funciones, mal uso de infraestructura pública, de los bienes o recurso público para la realización de actividades proselitistas políticamente a favor o en contra de partidos u organización política o candidatos. d) Hacer mal uso de información privilegiada: en condición o ejercicio del puesto participe en alguna transacción u operación financiera, utilice información privilegiada de la entidad que pertenece o que podría tener acceso a ella, o posibilitar el uso impropio de la referida información en beneficio de algún interés. e) Presionar, amenazar y/o acosar: presionar, amenazar o acosar sexualmente contra otros servidores públicos o subordinados que atente la dignidad de la persona vulnerando o induciendo acciones dolosas. (Ministerio de la Producción (PRODUCE), 2019; ley N° 27815, 2002).

Para el estudio, ética pública es el acatamiento de principios, valores y deberes que afirman la profesionalidad y eficacia en la labor de la función pública otorgado al servidor público (Ley 27815, 2002).

La desagregación conceptual se apoyó en el estudio realizado por Sandoval (2017), apoyándose en la Ley N° 27815, en tres dimensiones: (1) Principios, con ocho indicadores: Respeto, justicia y equidad, lealtad al Estado de derecho, probidad, lealtad y obediencia, Veracidad, Eficiencia e Idoneidad. (2) Deberes, con seis indicadores: Transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, ejercicio adecuado de los bienes del Estado, responsabilidad y neutralidad. (3) Prohibiciones, con cinco indicadores: Hacer mal uso de Información privilegiada, presionar, amenazar y/o acosar; realizar actividades de proselitismo político, obtener ventajas indebidas y mantener intereses de conflicto.

Con respecto a la variable bienestar laboral, se menciona tres enfoques: el enfoque ecologista, estudio de la interacción del ser humano con otros dentro de un colectivo social con la dimensión física que lo rodea; el enfoque sociológico, el estudio del entorno real inmediato y, el enfoque psicosocial, cómo se percibe la persona a sí mismo y cómo se percibe dentro del grupo social que es parte (Casales, 2009 en Rubina 2018).

El bienestar laboral, busca crear cualificados procesos que contribuyan a un desempeño de excelencia y alcanzar metas organizacionales, por medio de



acciones tendientes al desarrollo de capacidades, de empoderamiento en los trabajadores y optimización de las condiciones de trabajo para los trabajadores como es el ambiente laboral, de tal forma signifique aportación a su proyecto de vida y le configure condiciones de vida digna (Granobles, Herrera y Gutiérrez, 2012).

El bienestar laboral garantiza condiciones laborales favorables producto de la relación entre estado del ambiente de trabajo y la seguridad e higiene (De la Cueva, 2002). En el Perú existe el marco normativo para atender a los colectivos de trabajadores vulnerables y a las particularidades del sector público, como es el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyos principios son: la prevención, relacionados al bienestar de los trabajadores teniendo en cuenta elementos vinculados a seguridad; la atención integral de la salud, recibir prestaciones que necesite los trabajadores para recuperarse y rehabilitarse en vía a de reinserción laboral; la universalización, el aseguramiento de todo tipo de riesgo de trabajo en toda actividad productiva de servicio o de bienes; la participación y diálogo social, protección de todos los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013; 2018).

Ese bienestar laboral se concretiza en la planificación de programas, proyectos, y desarrollo de actividades donde se involucren componentes dinámicos del colaborador como son su condición personal, familiar y social (Espinoza y Gaspar, 2018).

Operacionalmente la variable bienestar laboral se desglosa en dos dimensiones: Satisfacción y Entornos laborales. En relación con la satisfacción, los diferentes estudios clarifica las distintas formas de percepción de cómo satisfacer laboralmente a los trabajadores, en algunos se relacionan con oportunidades de trabajo, de incentivo, carga laboral, relación comunicacional trabajador - jefe y las necesidades de logro y el clima laboral. Para casos de recompensa que da la satisfacción al trabajo se relaciona con la motivación extrínseca. Otros, en relación con retos, desafíos y el interés son factores intrínsecos de la satisfacción. La necesidad de autorrealizarse, de progresar personal o profesionalmente es determinado por algún requerimiento fisiológico o de seguridad. Los salarios pueden ser motivadores de satisfacción o de insatisfacción cuando se vinculan a

resultados, a lo alcanzado, a lo que se avanza del trabajo y guarda interdependencia con estos elementos como motivadores de satisfacción. Al no darse en esta línea de relación, es decir al no estar este salario acorde con estos factores, los buenos empleados quedan insatisfechos con su salario. Por eso que el autor sugiere: los trabajadores deben de tener oportunidades para expresar sus necesidades superiores por medio de resultados exitosos que favorecen también a la entidad (Sánchez y García, 2017).

Para Pinzón, Díaz y Mantilla (2011), Existe bienestar laboral, cuando: (a) la entidad da recursos y buenas condiciones a los trabajadores facilitándoles la realización de sus labores diarias de forma correcta haciéndoles sentirse bien con sus resultados; (b) se está bien desde todos los puntos de vista, cerca del colaborador conociendo sus problemas y lo que le inquieta, y saber cómo colaborar con ellos para que se sientan bien; (c) se brinda herramientas prácticas a los servidores para que generen estilos de vida física y mental saludables y se refleje en los resultados de su desempeño. (d) se le brinda estabilidad en los distintos aspectos de su vida. Muy importante son los espacios físicos en los ambientes laborales, (e) se dote de condiciones ambientales, de entornos y de buenos compañeros; (f) se cuente con sitios agradables de trabajo con ambientes laborales iluminados y seguros; (g) se cuenta con distintas herramientas en mejores condiciones que se requieran para la realización de las actividades y se sientan cómodos, incluye entre otras cosas elementos de protección individual si fuese necesario, sillas cómodas, espacios cerrados con temperatura adecuada. (h) se tiene compañeros que brinden apoyo a uno y uno tener oportunidad de apoyarlos y tener superiores buenos; (i) se reconoce dependencia de unos de otros, se trabaja en unidad, ello hace que todos traten de mantenerse en buenas relaciones. Tirando todos hacia el mismo lado sintiéndose cómodos y a gusto entre los miembros del equipo y con el trabajo desempeñado; (j) se consolida una cultura de diálogo y concertación entre colaboradores, así al presentarse alguna inconformidad, los trabajadores sienten que pueden ser escuchados y dar solución a las disconformidades a través del diálogo pacífico; (k) los salarios al ser justos son motivadores dependiendo del cargo que desempeñen los trabajadores es ganancia para todos. También las capacitaciones y programas de formación desarrollan y posibilitan el crecimiento laboral y personal de los servidores. (l) los trabajadores se

sienten bien cuando crecen profesionalmente, tienen oportunidad de crecer profesional y laboralmente. Personas que luego adquirieron altos cargos y crecen familiar y socialmente, varios trabajadores señalan que esas oportunidades de crecimiento profesional lo transmiten a los demás colaboradores, se sienten aptos para ser tenida en cuenta para otros cargos de mayor complejidad. (ll) Bienestar, por el apoyo de la entidad con los permisos necesarios para incrementar su conocimiento y que lo tengan en cuenta al existir promociones. Con todo ello se desarrolla sentimientos de pertenencia a la organización; (m) el bienestar laboral, desarrolla sentimientos de continuación o deseos de permanencia en la entidad como oportunidad de desarrollo, mantenerse en su trabajo porque les gusta y la entidad le brinda oportunidades para seguir creciendo; (n) sentir que es un privilegio seguir trabajando para la entidad. Con respecto a la autonomía, (ñ) tener libertad de dar o escuchar opiniones en las reuniones con libertad y permitirle cierta libertad para la toma de decisiones. Decisiones relacionadas con su trabajo y en ausencia de otros y si está en sus manos sin tener la necesidad de pedir permiso haría otros trabajos para no detener las cosas al no estar un trabajador. (o) Sentir que los conocimientos, conceptos y opiniones sobre los distintos temas que puedo manejar se toman en cuenta al momento de tomar decisiones. (p) se consideren los aportes al reconocerlos claves para la toma de decisiones.

En las entidades públicas el desinterés por los bienes dificulta el ejercicio de sus funciones como es el caso de las computadoras que tienen en uso, la falta de incentivos, por ello al menos deberían de tener la logística como el ambiente de trabajo necesario para el ejercicio de sus funciones. Difícil de entender más aun cuando los presupuestos de los Gobiernos Regionales son devueltos por falta de gasto de éstos. Mientras, los servidores necesitan de ambientes sanos de trabajo, ellos ponen de su parte; pero otros no, se comportan de forma deshonesto por un tema de cultura no determinado por el corruptor, no tienen reforzamiento de valores siendo un tema personal. Existe problemas de gestión de funcionarios y de la presencia de otros trabajadores que acompañan en estos actos beneficiando a empresas, la forma de resolver es ocultando esa información por el mismo hecho de que se involucraría a estos funcionarios. Trabajador sin valores sin responsabilidades, no habiendo eficiencia en sus trabajos, es probable se fomente el malestar de los trabajadores en sus labores (Anónimo, 1).

La ética hace que las personas reflexionen sobre su modelo de vida, de sus acciones, conductas y comportamientos, su razón cumple un rol trascendental al momento de tomar decisiones, y las expone con argumentos y justificaciones. Situación contraria, son cuando estas decisiones son tomadas únicamente atendiendo el propio interés, gusto o disgusto, sin tener en cuenta los deberes que tiene con los demás o que este interés personal rebasa el interés general (Polo Santillana 2001, citado por Betancurt, 2016).

El bienestar laboral son los resultados de confort y comodidad en los trabajadores derivado de la atención eficaz de requerimientos y necesidades en ejercicio de sus funciones, en relación con la tarea laboral desarrollada, la recompensa por el resultado logrado, remuneración justa, privilegio otorgado, modo de interaccionar dentro del grupo y entidad, ambiente psicológico y físico en la organización, autonomía para tomar decisiones, y facilidad para aportar ideas (Stewart, 1992).

Bienestar laboral, son los sentimientos de bienestar resultante de una experiencia laboral de la comparación entre grado de activación y placer (Caballero, 2002). Es la valoración favorable de las condiciones laborales, de su buen desempeño, identificación con la entidad y su oportunidad de alcanzar logros profesionales considerados muy importantes (Rodríguez y Reyes, 2010 citados en Calderón, 2016). Las experiencias laborales deben desarrollarse en entornos laborales satisfactorios, a pesar de ello sigue siendo un riesgo para la generación de sentimientos de incertidumbre en los trabajadores. En los entornos laborales se desarrollan factores que al no ser atendidos se convierten en aspectos psicosociales de riesgo, entre ellos, la falta de ayuda psicológica, entendida en el buen sentido, la asistencia oportuna de amigos y superiores en el momento preciso; cultura organizacional, entornos caracterizados por ser confiables, honesto y equitativo; educación y respeto, entorno de trato respetuoso y basado en la interacción con los demás trabajadores; conciliación entre lo psicológico y el trabajo, existencia de ajustes competencia interpersonal y emociones como entre habilidad para la función encomendada y posición otorgada; reconocimiento y recompensa, reconocer de forma apropiada y valorar el esfuerzo del trabajador oportuna y equitativamente; participación e influencia, la inclusión del trabajador en

la discusión sobre la realización del trabajo y cómo se toma la decisión sobre ello; administrar la carga de trabajo, la disponibilidad del tiempo distribuido de forma exitosa entre deberes y responsabilidades; compromiso, la conexión entre lo motivacional con el disfrute de hacer bien el trabajo; balance, necesidades de balanceo de demandas al trabajador (familia, labores y vida personal). Entre otros factores, el contenido de la tarea, petición de trabajos sin sentido sin aprovechar las habilidades; ritmo de trabajo y carga, sobrecarga o poca carga laboral, presión de tiempo; entorno y equipo, inapropiadas condiciones del entorno como, escaso espacio, equipos insuficientes, inapropiado y sin mantenimiento; cultura y función organizacional, dificultosa comunicación, requerimiento de soporte para la solución de problemas y desarrollo personal (OMS, 2010).

Por ello, nombrar a una entidad saludable y próspera desde el punto de vista operativo y cómo alcanza sus objetivos, es hablar de entornos laborales saludables (Granobles, Herrera y Gutiérrez (2012). Donde las expectativas psicológicas, sociales y económicas son compensadas por la entidad al compararlas con otras experiencias laborales previas y que a consecuencia de ello les genera sentimientos de mucha satisfacción por el trabajo realizado y por su salud ocupacional, mental y física, para después esforzarse con mayor grado en el incremento de los resultados de la organización; el desempeño genera significado en sí mismo y contribuye a alcanzar los resultados finales concretos (Vatsa, 2013).

Para el estudio, bienestar laboral es la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales dentro del contexto laboral, admitiendo nuevos desafíos que encaminan los cambios políticos, culturales y los que suceden dentro de la propia entidad (Estrada y Ramírez, 2010 citado en Jara, 2016).

Son dos las dimensiones del bienestar laboral y el cuestionario para medirlas fue elaborado por Jara en el 2016, satisfacción con 24 ítems y entorno laboral con 16 ítems.

Sobre satisfacción laboral, es el resultado del comparativo entre expectativas generadas por los trabajadores y la cantidad de recompensas recibidas, a un mayor grado de satisfacción existe un alto grado de actitudes positivas hacia el trabajo, lo contrario, desarrolla también actitudes contrarias (Robbins, 2004 en Vieira, 2015).

Las actitudes favorables o no favorables hacia el ambiente de trabajo son: (a) actitud frente a su trabajo, que son los sentimientos y emociones hacia su empleo. Una entidad al considerar las actitudes de forma general dejaría que un elemento altamente satisfecho en el trabajador compense la insatisfacción de otro. Lo mejor es prestarles atención de forma separada, por su naturaleza en el trabajo (contenidos laborales) y contexto laboral (los demás colaboradores de trabajo y la entidad). (b) La estabilidad, las condiciones físicas de trabajo, las recompensas y la remuneración, son actitudes asociadas con la identificación al trabajo, participación y valoración propia de su desempeño, compromiso e involucramiento laboral al dar mayor tiempo y energía. Implica preparación para realizar labores significativas con desempeños correctos e identificación a la organización. Por miedo a las consecuencias negativas, en la entidad los trabajadores prefieren callar y no comentar de los errores (Ryan y Oestreich, 1991 en Bedoya y García, 2015), afectándoles no sólo en lo psicológico y físico sino también se ve reflejado en los logros institucionales y calidad de vida en el trabajo. La presencia del miedo en una entidad deteriora la moral de los empleados, no son valorados y la decisión se da muy lento. Se incrementa la desconfianza, perjudica su desempeño de los equipos de trabajo y la comunicación organizacional (Suárez, 1997 citado en Bedoya y García, 2015)

Tanto el personal involucrado en su trabajo como en los que poseen ética laboral es fuerte su necesidad de crecimiento y disfrute, su participación en la toma de decisiones; generalmente están dispuestos a trabajar en jornadas largas y prolongadas y su esfuerzo se dirige al logro de niveles alto de desempeño (Ansa y Acosta, 2008). (3) y último grupo, la identificación del trabajador con la entidad, sus metas y objetivos a través de la lealtad. Los funcionarios mejoran el entorno de trabajo desarrollando estrategias que fomenten satisfacción e involucramiento laboral y compromiso hacia la organización en los servidores (Ansa y Acosta, 2008).

Las diferentes actitudes del trabajador frente una situación laboral aflora en reacciones y sentimientos, y los aspectos afectivos y cognitivos en conducta hacia el trabajo, el entorno laboral, a los trabajadores, superiores y a la organización. todo lo anterior en elementos de mayor interés componentes de la satisfacción en el trabajo que se configura en reacción, sensación y sentimientos de cada trabajador

integrante de la institución hacia su trabajo (Weinert, 1985). Componentes de satisfacción vinculante al desarrollo de actitudes generales para que el trabajador afronte la vida, familia y hacia sí mismo, la reducción de su salud física, mental y de los años de vida, afrontar la adaptación a los cambios organizacionales (Ruiz, 2009)

Para Ansa y Acosta (2008) satisfacción en el trabajo significa sentir gusto de realizar las actividades del trabajo favorecer la identificación con la organización y contribuir con los objetivos y metas programadas. Mientras una actitud negativa sinónimo de insatisfacción con el trabajo, son las condiciones físicas de trabajo que existe, equipamiento de las oficinas con computadoras y equipos de reciente tecnología, los reconocimientos monetarios y no monetarios en casos de desempeño destacado.

El bienestar laboral en las organizaciones no sólo debe ser vista como la oportunidad real que tiene el trabajador para conseguir sus objetivos propuestos, sino también en la posibilidad que tiene ese trabajador en la institución para plantearse metas y objetivos que vayan con su interés y la oportunidad que el contexto de la institución le brinda para lograrlo (Pinzón, Díaz y Mantilla, 2011).

Las facilidades es un factor motivacional para los servidores, posibilita su formación permitiéndole desarrollo personal y realizar tareas más interesantes y significativas, mayor autonomía en el trabajo y se hallan asociadas con la satisfacción laboral directamente y ayuda a mantener a los buenos profesionales en la organización (Granados, 2011).

Para, Robins (2004 en Gómez, 2014), el no cumplir las expectativas que la organización tenía sobre un servidor se produce decepción, mientras el no cumplimiento de las obligaciones dadas en un contrato genera en los trabajadores reacciones emocionales extremas que conlleva descenso de confianza, disminución del trabajo, de la satisfacción laboral, de los deseos de seguir permaneciendo en la organización, porque lo que demanda el trabajador es tener calidad de vida en función al logro de los intereses de la organización y del trabajador.

Con respecto al entorno laboral, según, Dessler (1993 citado por Sandoval, 2004) es la percepción del ambiente de trabajo y los elementos organizacionales

es decir entre lo objetivo (estructura, políticas y normas) y subjetivo (cordialidad y el apoyo). Observaciones realizadas por los servidores que determinan sus actitudes para afrontar al entorno o contexto organizacional. Los directivos requieren habilidades concretas comunicativas, persuasivas, de relaciones humanas y negociación, que permitan la operatividad segura de sus propios objetivos. Estas situaciones se convierten en satisfacción laboral, ambiente laboral adecuados, motivación alta, como de compromiso con la organización y responsabilidades con el código de ética y moral (Garbanzo-Vargas, 2015).

El bienestar laboral en relación con la dirección es regular o muy cercano a un bienestar mínimo, cuando no se gestiona la mayor predisposición actitudinal ni una política de integración, no hay clara distribución de poder ni asignación de confianza, los trabajadores necesitan siempre instrucciones para el ejercicio de sus funciones debido a las concurrentes orientaciones que reciben, no se promueve la toma de decisiones por los colaboradores ya que la gerencia es la que decide. Las posibilidades de promoción es regular porque no se realizan capacitaciones para potenciar la fuerza de trabajo de sus trabajadores elementos esenciales para el ejercicio de sus actividades y mejorar su desempeño para después se manifieste en productos positivos para la organización, así también nunca contó con líneas de carrera ni brindaron posibilidades para ascender a sus colaboradores por el escaso posicionamiento en el mercado por el poco tiempo de permanencia en este (Borja y Salgado, 2018).

Una de las características predominantes de la cultura organizacional es que el trabajo signifique un reto importante, pero en las instituciones casi no se consiente que se asuma riesgos o innovar; que a pesar que las organizaciones son abiertas relativamente, sean temerosos a la hora de comunicar información; poco es el avance sobre el vincular al trabajador con la institución, así como es escasa es la preocupación sobre otros aspectos que no tengan relación directa con el trabajo como son aspectos entre lo personal o familiar (Calderón, Murillo y Torres, 2003).



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

Según, Concytec (2018) el tipo de investigación es básica porque a través de ésta se comprenden la situación fundamental de cada variable y de la relación que se obtiene.

Con un diseño de investigación descriptivo correlacional, que indica conocer en primera instancia el comportamiento de cada una de las variables en función de sus dimensiones, luego determinar la existencia de la relación entre variables dando respuesta a los objetivos e hipótesis formulados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### **Dónde:**

O<sub>1</sub> = Medición sobre Ética pública.

O<sub>2</sub> = Medición sobre Bienestar laboral.

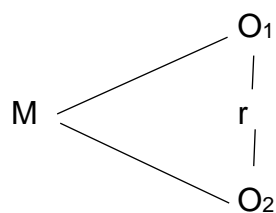
M = Servidores públicos de una entidad del Estado.

V<sub>1</sub> = Ética pública

V<sub>2</sub> = Bienestar laboral.

r = Relación entre ética pública y bienestar laboral.

Esquema:



### 3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Ética pública

Variable 2: Bienestar laboral

Tabla 1.

Variable 1 Ética pública

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Ética Pública	Acatamiento de principios, valores y deberes que afirman la profesionalidad y eficacia en la labor de la función pública otorgado al servidor público (Ley 27815, 2002 citado por Sandoval, 2017).  Evaluado por un cuestionario con respuesta tipo Likert con 19 ítems, con puntajes desde 19 a 76 y escala diagnóstica: Bajo, 19-38; Regular, 30-57; Alto, 58-76.	Ley 27815, Código de Ética de la Función Pública en la que describe principios, deberes y prohibiciones que el empleado público debe tener en cuenta en el momento de su actividad laboral pública.  Evaluado por un cuestionario con respuesta tipo Likert con 19 ítems, con puntajes desde 19 a 76 y escala diagnóstica: Bajo, 19-38; Regular, 30-57; Alto, 58-76.	Principios	Justicia y	Intervalo
				Equidad	
				Respeto	
				Lealtad al Estado de Derecho	
				Lealtad y obediencia	
				Veracidad	
				Eficiencia	
			Deberes	Idoneidad	
				Probidad	
				Transparencia	
			Prohibiciones	Discrecionalidad	
				Ejercicio adecuado del cargo	
				Ejercicio adecuado de los bienes del Estado	
				Responsabilidad	
				Neutralidad	
Prohibiciones	Hacer mal uso de información privilegiada				
	Presionar, Amenazar y/o Acosar				
	Realizar actividades de Proselitismo Político				
	Obtener ventajas indebidas				
	Mantener intereses de conflicto				

Tabla 2.

Variable 2 Bienestar laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Bienestar laboral	Satisfacer necesidades organizacionales dentro del contexto laboral admitiendo nuevos desafíos que encaminan los cambios políticos, culturales y los que suceden dentro de la propia entidad (Estrada y Ramírez, 2010 citado en Jara, 2016).	Evaluación de bienestar laboral en dos dimensiones: satisfacción y entorno laboral haciendo uso de un cuestionario elaborado por Jara (2016). Evaluado con un cuestionario con respuesta tipo Likert de 40 ítems, cuyo puntaje es desde 40 a 200 puntos con escala diagnóstica, No óptimo, 40-94; Regular, 92-147; Óptimo, 148-200.	Satisfacción	Oportunidad	Intervalo
				Facilidad	
				Interés	
				Reconocimiento	
				Seguridad	
			Entorno laboral	Responsabilidad	
				Esfuerzo	
				Permanencia	
				Desarrollo	
				Libertad /Equidad	
				Respeto	

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población:

La población estudio lo constituyen los 35 servidores públicos de una entidad del Estado.

Criterios de inclusión: servidores nombrados y con contrato CAS.

Criterio de exclusión: no se incluyen a los funcionarios de la entidad.

#### 3.3.2 Muestra:

Se considera a la población en su totalidad por la importancia de la información, que proporcionan los 35 servidores públicos.

#### 3.3.3 Muestreo:

No se consideró utilizar alguna técnica de muestreo porque se trabajó con la población en su totalidad.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica de la encuesta y cuestionario como instrumento de recolección de datos. La encuesta, sirve para obtener información de las unidades de estudio a través de preguntas con respuesta cerrada donde no se admite un diálogo para su aplicación.

Para la medición de, ética pública a través de un cuestionario con 19 ítems con respuestas tipo likert, muy en acuerdo; en acuerdo; en desacuerdo y muy en desacuerdo; en tres dimensiones (principios, deberes, obligaciones). Para bienestar laboral con 40 ítems con respuestas tipo Likert, muy en acuerdo; en acuerdo; indeciso; en desacuerdo y muy en desacuerdo, en dos dimensiones (Satisfacción y entorno laboral).

La validez de contenido, con respecto a ética pública se consideró utilizar el cuestionario elaborado por Sandoval en el año 2017 y para bienestar laboral, el cuestionario de Jara (2016). Instrumento utilizado también por Mendoza en el mismo año 2016 en instituciones públicas.

Para la obtención de la validez de constructo (concepto), primero se realizó la prueba piloto de ambos cuestionarios a una muestra de 29 trabajadores de otra entidad pública para no afectar a la muestra estudio. Se estimaron los índices

correlacionales ítem-total (Kerlinger, 2002). De los resultados registrado en la tabla 7 y 8 anexo 2, todos los ítems son válidos al evidenciar significatividad  $r \geq ,300^{**}$ . Con respecto a la confiabilidad de los mismos instrumentos, se procedió a estimar los coeficientes consistencia interna Alpha de Cronbach a nivel variable, dimensiones e ítems. Los cuestionarios cuentan con nivel excelente de fiabilidad ( $\alpha_{\text{Ética Pública}} = ,934$  y  $\alpha_{\text{Bienestar laboral}} = ,966$ ) luego de comparar los valores Alpha obtenido con los valores de índices propuesto por George & Mallery (1995) en Luna et al. (2017). Así mismo, con valores de coeficientes de correlación corregido ítem-total  $r \geq ,300$  (Ver tabla 9 y 10 en anexo 3).

### 3.5. Procedimientos

Debido a las normas emanadas por el Gobierno Central sobre COVID19 distanciamiento social, se recolectaron los datos a través de internet y telefonía. Luego, se procedió a registrarlos y procesarlos para la descripción de resultados como para el análisis ligado a las hipótesis formuladas en la presente investigación. Por otra parte, los directores en ambas entidades solicitaron la no divulgación de resultados ni la identificación de las mismas.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los resultados descriptivos se muestran en el capítulo resultados a través de tablas de distribución de frecuencia o gráficos (figuras), los coeficientes de correlación Spearman y Pearson se interpretaron en acuerdo a Luna et al. (2017).

Para la selección de la prueba estadística de contraste de hipótesis se utilizó la prueba Shapiro-Wilk para determinar, si los grupos de datos con respecto a las variables y dimensiones siguen o no una distribución normal. Finalmente, de los resultados obtenido se procedió a aplicar la prueba estadística T-student usando el Software SPSS-25.

### 3.7. Aspectos éticos

El desarrollo del estudio con consentimiento informado de los directivos y trabajadores de las entidades, protegiendo su derecho y bienestar; se les hizo conocer el objetivo del estudio y que lo justifica, permitiéndoles a cada uno decidir de forma voluntaria su inclusión en el estudio. Como también se les indicó que la información dada era completamente confidencial. La organización no dio la

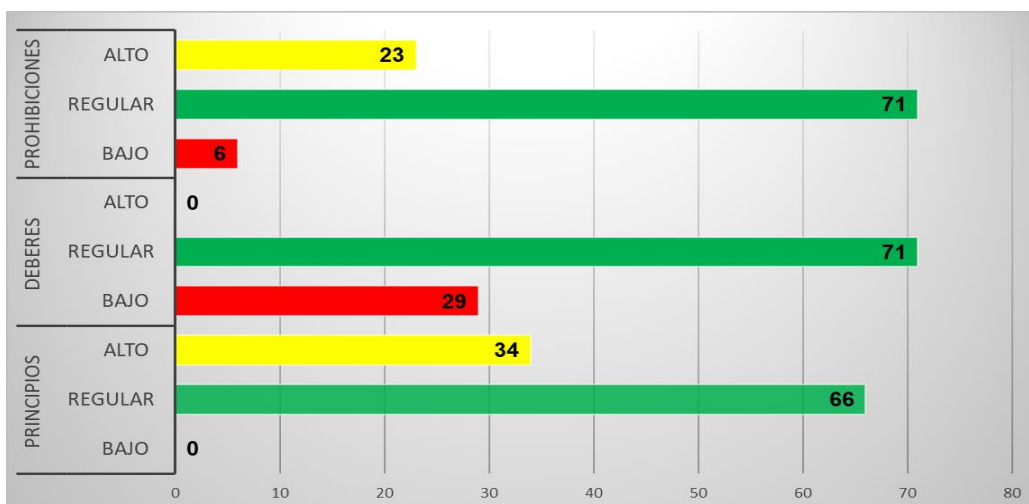
autorización de publicación, lo cual fue aceptado por ser la única. Comprendieron que el recojo de información era anónimo, que no existía identificación de nombre o apellidos dándoles tranquilidad, se les explicó el uso de códigos.

#### IV. RESULTADOS



*Figura 1 Nivel de cumplimiento de Ética Pública en una entidad del Estado*

Conforme a los resultados que muestra la figura 1, del 100% de servidores públicos, la mayoría (83%) de ellos señalan que el nivel de práctica de la ética pública en la entidad es <Regular>. Ningún trabajador señala que es <Bajo>; mientras para un 17% es <Alto>.



*Figura 2 Nivel de cumplimiento de ética pública por dimensión en una entidad del Estado*

Conforme a los resultados que se muestran en la figura 2, los principios éticos, el acatamiento de prohibiciones y el de deberes se hallan en nivel Regular según el 60%, 71% y 71% respectivamente. Complementariamente, un 34% y 23% de trabajadores en principio y prohibición, respectivamente, lograron un nivel de

cumplimiento Alto. Mientras que un 29% de servidores no considera primordial el cumplimiento de deberes éticos.

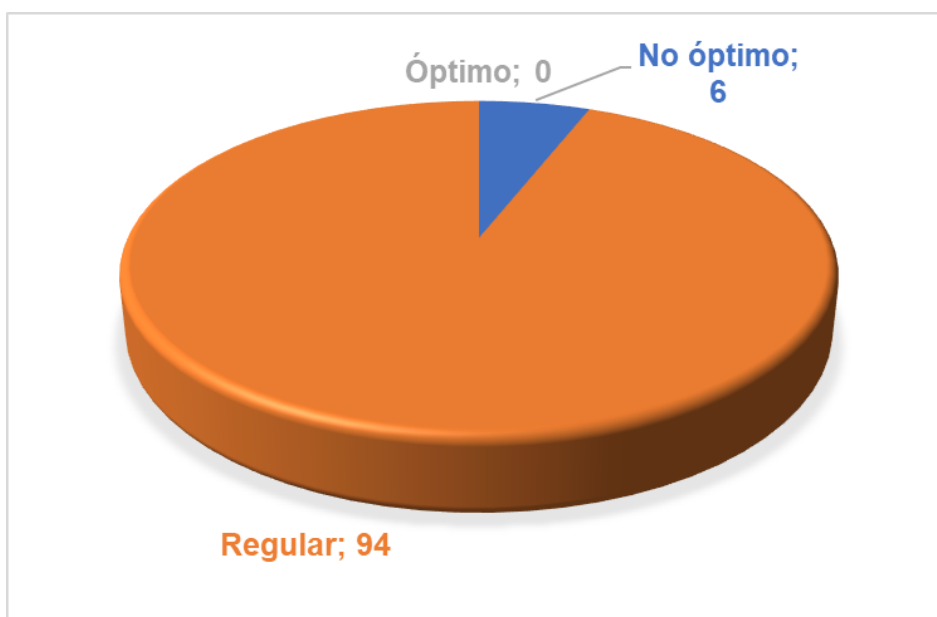


Figura 3 Nivel de bienestar laboral en una entidad del Estado

Conforme a los resultados que muestra la figura 3, existe una apreciación del 94% de trabajadores de un regular bienestar laboral, y para el 6%, <No óptimo>.

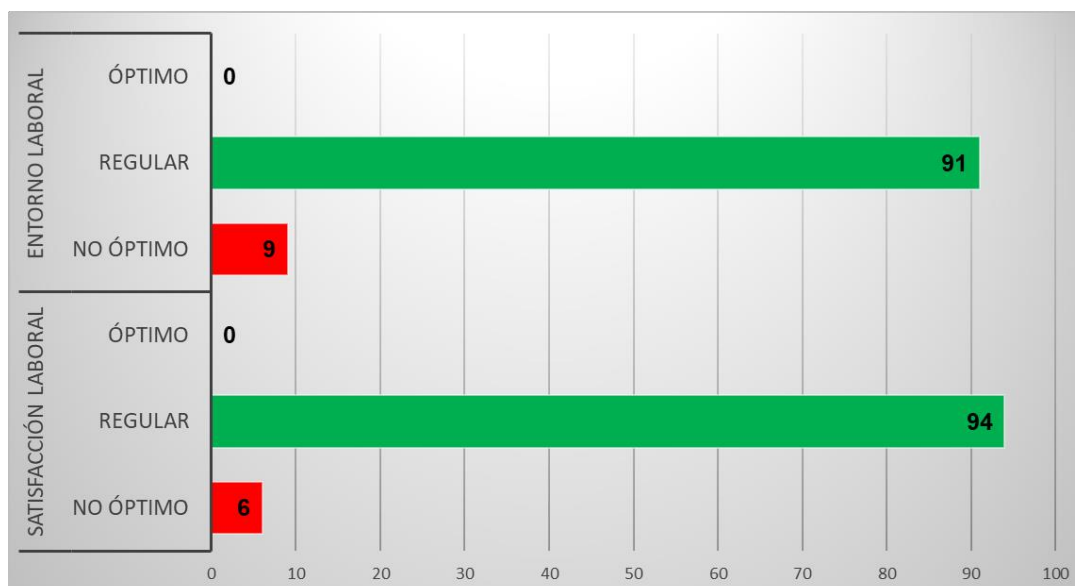


Figura 4 Nivel de bienestar laboral en una entidad del Estado con respecto a sus dimensiones



Conforme a los resultados que muestra la figura 4, el bienestar laboral con respecto a sus dimensiones, el nivel de satisfacción (94%) y de entorno laboral (91%), son Regulares. No óptimo para un 6 y 9 por ciento.

Tabla 3  
*Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra*

	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN	,969	35	,417
ENTORNO LABORAL	,947	35	,091
BIENESTAR LABORAL	,958	35	,193
PRINCIPIOS	,969	35	,426
DEBERES	,941	35	,060
PROHIBICIONES	,947	35	,089
ÉTICA PÚBLICA	,963	35	,287

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

Conforme a los resultados que se muestra en la tabla 3, hay evidencia estadística de valores sig.  $>,05$  en las puntuaciones de las variables bienestar laboral y ética pública con sus dimensiones, por lo que siguen una distribución normal. El contraste de hipótesis del presente estudio correlacional se aplicó la prueba paramétrica t-student.

Tabla 4  
*Prueba de contraste de la correlación entre ética pública y bienestar laboral*

		BIENESTAR LABORAL
ÉTICA PÚBLICA	r	,715**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

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

Visto el valor de significancia mostrado en la tabla 4, es menor al del nivel de significancia estándar ( $p < ,01$ ). Ello implica, se rechace la hipótesis nula y aceptar

la correlación directa y alta, entre ética pública y bienestar laboral en una entidad del Estado, 2019 ( $r=,715^{**}$ ). Es decir, a mayor cumplimiento de la ética pública, mayor es el bienestar laboral en la entidad estudio. O a menor cumplimiento de ética pública, menor es el bienestar laboral en la entidad estudio.

Tabla 5

*Prueba de contraste de la correlación entre dimensiones de la ética pública con el bienestar laboral*

		BIENESTAR LABORAL
PRINCIPIOS	r	,670 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	35
DEBERES	r	,677 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	35
PROHIBICIONES	r	,656 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	35

<sup>\*\*</sup>. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 los valores de significancia de los contrastes de hipótesis específicas son inferiores al nivel de significancia estándar ( $p<,01$ ) para todos los casos. Quiere decir:

Existe correlación entre ética pública con respecto a sus principios ( $r=,670^{**}$ ), deberes ( $r=,677^{**}$ ), y prohibiciones ( $r=,656^{**}$ ) con el bienestar laboral en una entidad del Estado, 2019 directa y moderada

Es decir, a mayor cumplimiento de las dimensiones de ética pública (deberes, principios, prohibiciones) mayor es el bienestar laboral en la entidad estudio, o a menor cumplimiento de los deberes, principios y prohibiciones éticos, menor es el bienestar laboral en la entidad estudio.

Tabla 6

*Prueba de contraste de la correlación entre Ética pública con Satisfacción y entorno laboral*

		ÉTICA PÚBLICA
SATISFACCIÓN	r	,710**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	35
ENTORNO LABORAL	r	,643**
	Sig. (bilateral)	0.000

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

En la tabla 6 los valores de significancia de los contrastes de hipótesis específicas son inferiores al nivel de significancia estándar ( $p < ,01$ ) para todos los casos. Quiere decir:

Existe correlación entre ética pública con la satisfacción laboral ( $r = ,710^{**}$ ) directa y alta y con el entorno laboral ( $r = ,643^{**}$ ) directa y moderada, en una entidad del Estado, 2019

Es decir, a mayor práctica de la ética pública, mayor es el bienestar laboral respecto a su satisfacción y entorno laboral, o viceversa.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con, Robbins (2004 en Vieira, 2015) el proceder de los directivos son referencia de lo que es apropiado para los empleados, los mensajes positivos se envían cuando toman una vía ética y genera cultura ética organizacional.

Por ello, la entidad pública necesita tener una visión proactiva y rol protagónico en la correcta aplicación de las normas éticas, que implique responsabilidad efectiva, comportamiento ético y compromiso claro y decidido ante los problemas morales con nuevas prácticas de gestión garantizada con principios y valores de la función pública para el servicio público; en ese sentido se requiere establecer estrategias transversales en valores, fomentarlos y fortalecerlos a través de un mecanismo de apoyo, el diagnóstico para la identificar e internalizar pautas de solución (Longo, 2016) correctas para la convivencia en comunidad y el logro del bienestar general (Vieira, 2015).

En la entidad estudio la práctica de la ética pública y bienestar laboral se ubicaron en el nivel regular. Este tipo de resultado se observa cuando los directivos piensan que todo lo que hace la entidad es lo correcto, no se pide opiniones a los propios servidores sobre lo que sucede en la entidad, y únicamente asumen que todo va por buen camino y que, a la vista suya, de los trabajadores y de los ciudadanos la actuación de la organización es excelente. Sin embargo, sólo iniciando en ese proceso de indagación sobre la ética que debe cumplir la entidad con sus colaboradores, emerge el descontento, cuando ellos manifiestan que no se actúa de manera ética con ellos, no se les valora en forma correcta, su remuneración no refleja su esfuerzo y el ambiente organizacional no es motivador (Ramón, Sarmiento, Parra y Arce, 2017).

Por otro lado, se verificó correlación directa y alta ( $r=,715^{**}$ ) entre ética pública y bienestar laboral. Correlaciones directas y moderadas entre deberes ( $,677^{**}$ ), principios ( $,670^{**}$ ) y prohibiciones ( $,656^{**}$ ) que rigen la función pública con el bienestar laboral.

Estos datos significativos son explicados por Guillén (2006). La razón humana hace que la ética signifique una necesidad en la organización, al no existir en ella terminaría deshumanizándose y destruiría al trabajador en su esencia, en su dignidad, para no llegar a estos extremos existe la razón humana que prima sobre

otras razones y son la base de la ética en la organización, lo que hace que la ética valga por sí misma y no únicamente en un sentido instrumentalista.

Cuando las acciones y comportamientos de los colaboradores de una entidad del estado se enmarcan en normas éticas y son aceptadas por ellos dentro de sus áreas de actuación se explica dentro de una visión deontológica; y al existir un avance al plano de integración en los trabajadores gracias a sus esfuerzos logran cumplir una serie de principios y valores éticos actuando con integridad, con coherencia y con honestidad. Lo que faltaría es que la organización avance a formular una visión de excelencia, para ello luego de practicar la ética en una filosofía deontológica y ética de integridad, se debe orientar a darle a la ética su rol decisivo siendo parte de la misión individual y de la organización (Cubillos, 2018).

Además, se asienta la correlación entre ética pública con satisfacción laboral ( $,710^{**}$ ) y entorno laboral ( $,643^{**}$ ). Una institución se le juzga como buena en el sentido moral, cuando contribuye al desarrollo y bienestar de los trabajadores como a cualquier otro sujeto o grupo afectado por su quehacer funcional orientado al bien común (Guillén, 2006; Huhtala, Feldt, Lämsä, Mauno y Kinnunen, 2011 en Ramón, Sarmiento, Parra y Arce, 2017).

Además, se encontró que el respeto indicador del entorno laboral no se asocia con la discrecionalidad, transparencia, neutralidad y veracidad. Ante la luz de los resultados, se propone que el trabajador al cumplir sus funciones debe alcanzar prestigio y estatus como resultado; debe de recibir trato agradable y respetuoso de sus superiores; y que el apoyo de sus superiores en retroalimentación debe ser desarrollada con críticas constructivas y no lo contrario. Para, Ruiz (2008). La ética pública se relacionan con los beneficios internos normando la actuación de todos ellos que deben ceñirse al comportamiento ético establecido por la entidad; contribuye a la estrategia organizacional en una valiosa ayuda para que la empresa pueda experimentar comportamientos éticos que le contribuirán a su estrategia organizacional, y no dejar que sus miembros actúen a discrecionalidad; el código de ética fortifica la cultura organizacional, y beneficia al logro adecuado del clima laboral. Por, Libreros (2011). La cultura organizacional se asocia con el bienestar laboral de los trabajadores a través de su proyecto de vida y con el logro de los objetivos, misión y visión de la organización, al sentirse parte del equipo de trabajo,

expresando fácilmente sus ideas y opiniones en los diferentes entornos de la institución, reconociendo su trabajo y que sientan que la organización fomenta la formación continua en coherencia con sus necesidades de capacitación.

También, se encontró desvinculación entre el deber ético de neutralidad con dos indicadores del entorno y satisfacción laboral (la seguridad y Facilidad), ante la luz de los datos, se sugiere realizar seguimiento a este componente de ética pública con la finalidad de dar satisfacción a los empleados en relación a las condiciones físicas del trabajo, oficina, cafetera, ventilación, luz, etc.; satisfacción con las condiciones de seguridad para evitar riesgos o fallas en la infraestructura de la Entidad; eficiencia y eficacia del apoyo de los jefes cuando se presenten problemas; mejorar las condiciones de trabajo con tecnologías de información y comunicación. Similar resultado, Vanegas (2018) al asociar bienestar laboral y los factores causales de la calidad de vida como son, la falta de trabajo colaborativo entre superiores y trabajadores, la existencia de inconvenientes en la comunicación implantada por la organización, la falta de planificación de programas motivacionales en reconocimiento del desempeño y aportes de los trabajadores. Inconvenientes en las condiciones de trabajo, infraestructura con poca iluminación y ventilación, con oficinas mal ubicadas y hacinadas. Cuando no se tiene la logística necesaria, las condiciones físicas, las condiciones de seguridad para evitar las fallas de infraestructura del edificio donde funciona la Entidad, no se cumplen las políticas programadas por la organización, tanto servidores como funcionarios públicos sienten insatisfacción al respecto. Si a ello se adiciona la inseguridad existente en la estabilidad de trabajo o falta o tardanza en el pago al personal CAS, como también, la insatisfacción que sienten los servidores públicos hacia los procedimientos de ascensos en la institución fracturado por la misma ley, o por la falta de apoyo económico a la Entidad es meritorio recalcar el apoyo desinteresado de los colaboradores que a pesar de sentirse limitados por la remuneración o no tener logística ni ascenso, o porque hay ocultamiento de información entre trabajadores sea por razones de rivalidad o por el desconocimiento de la trascendencia de la información oportuna para la solución de los problemas o riesgo laboral, o porque se encuentren insatisfechos de la integración de los equipos de trabajo, entre otros; los servidores públicos reconocen que su estadía es un trampolín para acceder a otras oportunidades de trabajo (Anónimo, 1).

Por otro lado, a partir de la desvinculación del principio ético Lealtad y Obediencia con la Libertad/Equidad en el entorno laboral, guarda un significado, a mayor lealtad y obediencia no se genera libertad o equidad en la organización; por ello se debe concretar, la no existencia de actos no éticos o irregulares en la Entidad; ni favoritismo ni afectaciones a los trabajadores; ni discriminación por ser un servidor de menor jerarquía. Similar son los resultados al que arribó, Ramos (2018) existe correlación inversa entre conducta ética [ $r_s = -,729^{**}$ ], y ética [ $-,738^{**}$ ] con los actos de corrupción global. Mendoza (2016) verifica la relación inversa entre bienestar laboral [ $r_s = -,467^{**}$ ] con los conflictos laborales. El esfuerzo en las labores debiese ser equitativas, lo grueso en tareas lo ejecuta el personal CAS frente a un personal nombrado con responsabilidades menores, pero con connotada diferencia de pago, al primero le dan el trabajo que le corresponde a otras personas y reciben menor remuneración. A pesar de ello los demás trabajadores y jefaturas no reconocen su trabajo, ni siquiera emocionalmente o felicitaciones por escrito, hay desinterés en el personal al respecto (Anónimo 1).

Datos similares a hallazgos realizados por: Menéndez (2007), el buen desempeño se basa en el acatamiento de principios, valores y deberes garantizando su profesionalidad, eficiencia y eficacia de su labor en la función pública. Un servidor público siente satisfacción hacia su trabajo porque para él es interesante, tiene las facilidades para aplicar sus habilidades y actitudes en las actividades laborales relacionadas a su cargo, y sienten además que su trabajo le permite aprender nuevos conocimientos y siente que ha progresado profesionalmente por la oportunidad de alcanzar sus logros y para la organización a partir de la presencia de desafíos y retos. Estas personas permanecen en esta Entidad por las oportunidades de desarrollo de sus habilidades, aunque hay casos en que cuentan con el apoyo de la Jefatura al presentarles problemas para solucionarlas (Anónimo 1).

Por otro lado, se relaciona con los hallazgos de Espinoza y Gaspar (2018); Rubina (2018) y Ayala (2017) al confirmar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral con  $\chi_c^2 = 11.454$ ,  $p < ,004 < ,05$ ; [ $r_s = ,925^{**}$ ], y con  $\chi_c^2$  de 77,711  $p < ,01$  respectivamente. Finalmente, se considera el dato de, Tinco (2018) al confirmar la

relación entre valores éticos [ $r_c = ,499^*$ ], prohibiciones [ $r_c = ,530^*$ ], deberes [ $r_c = ,446^*$ ] y principios [ $r_c = ,357^*$ ] con el desempeño laboral.

Explicado por Longo (2016), los trabajadores son quienes distinguen entre lo correcto y lo incorrecto y se orientan por un saber práctico enmarcado en comportamientos éticos deseables dentro de un sistema moral para la función pública. Por lo tanto, en el contexto organizacional la ética se traduce en un valor intrínseco individual e institucional, se manifiesta a través de conductas y comportamientos diferenciados susceptibles a juicio de todos los integrantes quienes son los que definen lo correcto e incorrecto en códigos morales explicitados en la visión, misión y objetivos de la entidad. Es por eso. la ética pública para los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones es parte de la cultura organizacional. Corroborado por, García y Vásquez (2018) al confirmar la relación entre bienestar laboral e identidad hacia su organización con un valor  $r_s=,662^{**}$ .

Y por, Rodríguez (2014). Las entidades públicas están conformadas por humanos y funcionan para un humano, es axiomático la existencia de comportamientos éticos. No se discute lo mencionado por la ética Kantiana, la fórmula del imperativo categórico de la ética kantiana: laborar de tal forma que uses a la humanidad, tanto para uno como en la persona de cualquier otro, siempre con una finalidad al mismo tiempo y nunca sólo como un medio; los trabajadores públicos tienen dignidad humana no son objetos de trabajo, si tienen objetivos comunes que emerge de su interioridad e individualidad para la organización e inclusive para la sociedad (Arredondo, Villa y De la Garza, 2014; Rodríguez, 2014), que tenga continuidad en el tiempo (Rodríguez, 2014).



## VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de práctica de ética pública y bienestar laboral es regular para los dos casos.
2. La ética pública se correlaciona en forma directa y alta, con el bienestar laboral en los servidores de una Entidad Pública, 2019 ( $r=,715^{**}$   $p<,01$ ).
2. La ética pública se correlaciona de forma directa y alta, con la satisfacción al trabajo en los servidores de una Entidad Pública, 2019 ( $r=,710^{**}$   $p<,01$ ).
3. La ética pública se correlaciona de forma directa y moderada, con el entorno laboral. ( $r=,643^{**}$   $p<,01$ ).
4. Los Principios inherente a la ética pública se correlaciona en forma directa y moderada, con el bienestar labor. ( $r=,670^{**}$   $p<,01$ ).
5. Los Deberes inherente a la ética pública se correlaciona en forma directa y moderada con el bienestar laboral. ( $r_s=,677^{**}$   $p<,01$ ).
6. Las prohibiciones inherentes a la ética pública se correlaciona de forma directa y moderada, con el bienestar laboral. ( $r_s=,656^{**}$   $p<,01$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al Director de la Entidad estudio aplique la propuesta de Observancia recurrente de las prácticas concretas de ética pública para que mejore el bienestar laboral.
2. A los funcionarios y servidores públicos que tengan conocimiento de los resultados del presente estudio y conozcan las necesidades de cambio para que fortalezcan su bienestar laboral en la Entidad.
3. Aplicación del instrumento de Observancia de la práctica de ética pública en otra entidad del estado con la finalidad de buscar semejanzas o diferencias que existe a través de una autoevaluación y generar mejoras en el bienestar laboral de los trabajadores.
4. La presente investigación, pase luego a un segundo procedimiento investigativo, al predictivo y luego un estudio experimental.
5. Complementar los resultados obtenido con una herramienta de recolección de datos cualitativa, y mejorar la investigación.

## REFERENCIAS

- Ansa, M. y Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el núcleo humanístico de la Universidad del Zulia. *Revistas Ciencias Sociales*, (14)1, 121-130, Recuperado de, <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011673010.pdf>
- Antacli, G.C. (2016). Los derechos humanos y la responsabilidad social empresaria: Conceptos complementarios. *Revista IDEIDES-UNTREF*, Recuperado de, <http://revista-ideides.com/los-derechos-humanos-y-la-responsabilidad-social-empresaria-dos-conceptos-complementarios/>
- Arredondo, F. G., Villa, L. E. y De la Garza, J. (2014). Propuesta para el diseño de un código de ética empresarial basado en la ética kantiana, *Cuadernos de Administración*, (30)52, 9-19 Recuperado de, <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n52/v30n52a02.pdf>
- Arribasplata Hernández, F.L. y Palacios Gonzales, E. N. (2018). Los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27857/arribasplata\\_hf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27857/arribasplata_hf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2018). Políticas de integridad en Latinoamérica: Límites y posibilidades desde el servicio civil. Simposio internacional. Principales conclusiones. Recuperado de, <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Simposio-de-Integridad-octubre-2018.pdf>
- Ayala, Y. (2017). Cultura organizacional y Bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017. (tesis Maestría) Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco. Recuperado de, <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/4121>
- Bautista, O. D. (2005). La ética y la corrupción en la política y la administración pública. Recuperado de, [https://eprints.ucm.es/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa\\_2.pdf](https://eprints.ucm.es/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa_2.pdf)
- Bautista, O.D. (2007). Ética y política: Valores para un buen gobierno, *Encuentros Multidisciplinarios*, 27, 1-14. Recuperado de, <http://www.encuentros->

multidisciplinares.org/Revistan%C2%BA27/Oscar%20Diego%20Bautista.pdf

- Bautista, O. D. (2007<sup>a</sup>). La ética en la gestión pública: Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de, <https://eprints.ucm.es/7529/1/T29799.pdf>
- Bedoya, C. y García, M. (2015). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*, (32)138, 60-70 Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000613>
- Betancurt, G. (2016). La ética y la moral: paradoja del ser humano. *Revista CES Psicología*, 9(1),109-121 Recuperado de, <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a08.pdf>
- Bonilla, Y.A. y Condor, E.R. (2018). La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018. (Tesis Licenciatura). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Recuperado de, [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1891/1/T026\\_73039715\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1891/1/T026_73039715_T.pdf)
- Borja, Y. T. y Salgado, S. L. (2018). Nivel de bienestar laboral que presentan los trabajadores de la empresa Fratelli Perú S.A.C. de Arequipa durante el año 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. (Tesis Licenciatura). Recuperado de, <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8109/RIbottyt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caballero, R. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza, *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 6(1-2) 1-10, Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral *Cuadernos de Administración*, (16) 25, 109-137. Recuperado de, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Colmenares, A.M. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano, *Revista latinoamericana de derecho social*, (13), 57-86

Recuperado de, [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702011000200057&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702011000200057&script=sci_arttext)

Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec, 2018). Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - SINACYT N° 215-2018-CONCYTEC-P. Recuperado de, <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-la-aprobacion-del-reglamento-de-calificacion-cl-resolucion-n-215-2018-concytec-p-1716352-1/>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, 2018). Constitución política del Perú 1993 (12ª.Edición). Título I. Capítulo IV De la función pública. Artículo 39°. Recuperado de, [https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019\\_WEB.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf)

Cubillos, C. (2018). Ética organizacional aplicada. Estudio de caso de una organización de servicios sociales en España. *Innovar*, (28)67, 111-121. DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n67.68616>.

Chica, S. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. *Administración & Desarrollo* (39)53, 57-74.

Defensoría del Pueblo (2010). Defensoría del Pueblo, Ética Pública, Prevención de la Corrupción. Serie Documentos Defensoría – Documento N° 12. Recuperado de, <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/documento-12-corrupcion.pdf>

De la Cueva, M. (2002). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. (Vol. I). México, D.F., México: Porrúa

Espinoza, A. E. y Gaspar, J. (2018) Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018 (Tesis Grado). Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27632/garcia\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27632/garcia_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Franco, Z.R. (2006). La evaluación ética en la educación para el Desarrollo Humano. Editorial Universidad de Caldas, Colombia.

- Gallegos, R.T. (2016) la ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo 2016 (Doctorado) universidad César Vallejo. Recuperado de, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2506/gallegos\\_llr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2506/gallegos_llr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garbanzo-Vargas, G.M. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la Educación. *Revista Educación*, 40 (1). Recuperado de, <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44043204005/html/index.html>
- García, J. C. y Vásquez, R.H. (2018). Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de una institución educativa, Parcona-2018. Recuperado de, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27632/garcia\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27632/garcia_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gobierno Regional de Ancash (2018). Directiva N°001-2018-GOB. REG.ANCASH/CCI-001-NP Directiva para la aplicación del Código de ética pública en el Gobierno Regional de Ancash. Recuperado de, [https://www.regionancash.gob.pe/resoluciones\\_ejecutivas\\_pdf/resoluciones\\_ejecutivas\\_2018\\_pdf/13/Directiva-250.pdf](https://www.regionancash.gob.pe/resoluciones_ejecutivas_pdf/resoluciones_ejecutivas_2018_pdf/13/Directiva-250.pdf)
- Gómez, G. A. (2014). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada. (Tesis Maestría). Universidad Católica de Colombia. Recuperado de, <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2077/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20CEL%20CONTRATO%20PSICOL%C3%93GICO.pdf>
- González, K. M. (2015). Trabajo en equipo y satisfacción laboral. (Tesis Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de, <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios, *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, (14)2, 271-276 Recuperado de, <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

- Granobles, C. M., Herrera, M. y Gutiérrez, T. (2012). Bienestar social laboral en clave de necesidades y satisfactores. Recuperado de, <https://es.scribd.com/document/333977387/bienestar-laboral>
- Guerrero (2017). Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal CAS de la Municipalidad Provincial de San Martín, el año 2017. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12758/guerrero\\_sco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12758/guerrero_sco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guillén, M. (2006). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL
- Jara, E. (2016). Bienestar laboral, ambiente institucional y satisfacción del usuario en el Hospital III Angamos. EsSalud. Lima. 2016. (Tesis Doctoral). Universidad César vallejo. Recuperado de, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16741/Jara\\_VE\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16741/Jara_VE_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- La Contraloría General de la República del Perú (CGR, 2020). Uso adecuado del cargo público. Recuperado de, [https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as\\_contraloria/as\\_portal/conoce\\_la\\_contraloria/tipscontrol/contenido\\_tips\\_control/07\\_usoadecuadodelcargopublico/c\\_07\\_usoadecuadodelcargopublic](https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/as_portal/conoce_la_contraloria/tipscontrol/contenido_tips_control/07_usoadecuadodelcargopublico/c_07_usoadecuadodelcargopublic)
- Ley 27815/2002, de 12 agosto, Ley del Código de Ética de la Función Pública publicado en *Diario Oficial El Peruano*, 13 agosto 2002.
- Ley N° 27658/2002, 17 Enero, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado publicado en *Diario Oficial El Peruano*, 17 Enero 2002 Recuperado de, <https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/cetsar/ley-modernizacion.pdf>
- Libreros, A. (2011). Incidencia de la cultura organizacional sobre bienestar laboral de servidores públicos de una institución educativa del Valle del Cauca. (tesis Maestría). Universidad Colonial Colombia. Recuperado de, <https://core.ac.uk/download/pdf/11054271.pdf>

- Longo, F. (2016). La ética y los valores en la administración pública. XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Recuperado de, [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/4EB1D84008D5B2ED05258130005153F9/\\$FILE/longomar.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/4EB1D84008D5B2ED05258130005153F9/$FILE/longomar.pdf)
- Luján, G. L. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional, *Scientia*, vol. 10 (1), 24-36 Recuperado de, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116590>
- Luna, C., Yengle, C. Luján, G., Durán, K., Santa Cruz, F. y Aldave, F. (2017). Orientaciones para elaborar una Tesis. Perú: Fondo Editorial Universidad César Vallejo.
- Maidana, S. (2004). La dimensión ética del trabajo. *Texto Contexto Emferm*, 14(1), 58-64 <https://www.scielo.br/pdf/tce/v14n1/a08v14n1.pdf>
- Mariñez, F. (2011). "Reflexiones sobre las éticas en la gestión pública". *Administración & Desarrollo* 39(54): 85-98
- Mejía, Y.C. (2018). Política de bienestar social laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa del grupo Scharff S.A. Callao 2015-2016. (Tesis Licenciatura). Universidad Nacional Mayor San Marcos, Recuperado de, [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/9786/Mejia\\_gy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/9786/Mejia_gy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, A. M. (2016). Bienestar y conflictos laborales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC). Lima. 2016. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de, [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8jd6km8sLooJ:181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/6593/Mendonza\\_PAM.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8jd6km8sLooJ:181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/6593/Mendonza_PAM.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe)
- Menéndez, A. (2003). Ética profesional. México: edit. Herrera Hnos.
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2018). Política Nacional de Competitividad y Productividad. Decreto Supremo N°345-2018-EF. Recuperado de, <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-supremo/18913-decreto-supremo-n-345-2018-ef/file>



- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2019). Ejecución del gasto de los Gobiernos Regionales – Ancash 2018. Recuperado de, <https://datosabiertos.mef.gob.pe/dataviews/249207/ejecucion-del-gasto-de-los-gobiernos-regionales-ancash-2018/>
- Ministerio de la Producción (PRODUCE, 2015). Estudio de la situación actual de las empresas peruanas. Los determinantes de su productividad y orientación exportadora. Recuperado de, [http://demi.produce.gob.pe/images/publicaciones/publi81171136fe74561a7\\_79.pdf](http://demi.produce.gob.pe/images/publicaciones/publi81171136fe74561a7_79.pdf)
- Ministerio de la Producción (PRODUCE, 2019). Código de ética y conducta del Ministerio de la Producción. Resolución Ministerial N°223-2019-PRODUCE. Recuperado de, <https://esitradec.produce.gob.pe/Content/documentos/BaseLegal/RESOLUCI%C3%93N%20MINISTERIAL%20N%C2%B0%20223-2019-PRODUCE.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2013). Decreto Supremo N°002-2013-TR. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de, [https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/politica\\_nacional\\_SST.pdf](https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/politica_nacional_SST.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MPTE, 2018). Decreto Supremo N°005-2017-TR Política Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021. Recuperado de, [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)
- Moreno, P., et al. (2010). Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de, [https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_SisInfoFin/Demet\\_Polo/importanciavalores.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SisInfoFin/Demet_Polo/importanciavalores.pdf)
- Muñoz, A. (2010). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: Teoría y realidad. *Medicina y Seguridad de trabajo*, 56(220), 220-225. Recuperado de, <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original2.pdf>
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

- Pinzón, L., Díaz, M. y Mantilla, F. (2011). los significados construidos sobre el bienestar laboral en la Sociedad Portuaria de Santa Marta. Significados construidos sobre el bienestar laboral en la Sociedad Portuaria de Santa Marta. (Tesis grado). Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Psicología. Recuperado de, <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/8034/tesis140.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2005). Ley de Código de Ética de la función pública. Decreto Supremo N°033 – 2005 – PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la función pública. Título II. Art. 5.
- Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2015). Ética. Promoviendo una Gestión Pública Ética. Modulo II Ética y cultura organizacional. Secretaría de Presidencia del Consejo de Ministros. Recuperado de, [https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/Modulo\\_II.pdf](https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/Modulo_II.pdf)
- Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Secretaría de Gestión Pública Presidencia del Consejo de Ministros. Recuperado de, <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/292460-004-2013-pcm>
- Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2018). Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública. Capítulo I, Artículo 3. Principios. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de, <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/DS-123-2018-PCM-Reglamento-del-Sistema-Administrativo-de-Modernizaci%c3%b3n-de-la-Gesti%c3%b3n-P%c3%bablica.pdf>
- Rabouin, R. et al. (2008). Habilidades directivas para un nuevo management. 1ª. Edición, Buenos Aires: Prentice Hall –Pearson Education.
- Ramón, D. I., Sarmiento, C. B., Parra, B. E. y Arce, J. K. (2017). La cultura organizacional para la estrategia de negocios. Ecuador. Maquetación. Recuperado de, <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/81/1/LIBRO%20AVANCE%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%201.pdf>.

- Ramos, V. L. (2018). Conducta ética y actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua-2018. (Tesis Maestría). Recuperado de, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27079/ramos\\_chv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27079/ramos_chv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Roa, G. R., Martínez, C. M. y Acosta, J. (2017). La ética profesional, *Columbia*. Recuperado de, <https://www.columbia.edu.py/institucional/revista-cientifica/articulos-de-revision/869-la-etica-profesional>
- Rodríguez, M. del P. (2005). Comportamiento ético gerencial. Comportamientos gerenciales más valorados en Colombia, España, España e Inglaterra. Editorial Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Recuperado de, [https://books.google.com.pe/books?id=tzfMSgqa3AgC&pg=PA52&lpg=PA52&dq=principio+%C3%A9tico+m%C3%A1s+b%C3%A1sico+es+evitar+hacer+da%C3%B1o+a+otros&source=bl&ots=IWw2YF4fct&sig=ACfU3U1BIJ-Lmijz5iG-PDL2XM2honPrRQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwir\\_YaA1aDpAhUKVd8KHe47DRgQ6AEwDHoECAoQAQ#v=onepage&q=principio%20%C3%A9tico%20m%C3%A1s%20b%C3%A1sico%20es%20evitar%20hacer%20da%C3%B1o%20a%20otros&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=tzfMSgqa3AgC&pg=PA52&lpg=PA52&dq=principio+%C3%A9tico+m%C3%A1s+b%C3%A1sico+es+evitar+hacer+da%C3%B1o+a+otros&source=bl&ots=IWw2YF4fct&sig=ACfU3U1BIJ-Lmijz5iG-PDL2XM2honPrRQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwir_YaA1aDpAhUKVd8KHe47DRgQ6AEwDHoECAoQAQ#v=onepage&q=principio%20%C3%A9tico%20m%C3%A1s%20b%C3%A1sico%20es%20evitar%20hacer%20da%C3%B1o%20a%20otros&f=false)
- Rodríguez-Arana, J. (2013). Sobre la corrupción: un análisis multidisciplinar, *Revista Do Direito Unisc*, Santa Cruz Do Sul, 41, 110-168. Recuperado de, [https://webantigua.transparencia.org.es/publicaciones\\_sobre\\_corrupcion/articulos/jaime\\_rodriguez-arana.pdf](https://webantigua.transparencia.org.es/publicaciones_sobre_corrupcion/articulos/jaime_rodriguez-arana.pdf)
- Rodríguez, M. (2014). Culturas organizacionales éticas. *Revista de Antropología y Sociología, Virajes*, (17)1, 107-134. Recuperado de, [http://vip.ucaldas.edu.co/virajes/downloads/Virajes17\(1\)\\_6.pdf](http://vip.ucaldas.edu.co/virajes/downloads/Virajes17(1)_6.pdf)
- Rubina, Raquel (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huanuco-2018. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de, <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26419>
- Ruiz, C. M. (2009). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chilán. (Tesis Lic.). universidad del Bío-Bío, Chile. Recuperado de,

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%20C%20Carol%20Marlene.pdf>

- Ruiz, J.K., Silva, N.J. y Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*, (13)43, 417-441. Recuperado de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842008000300006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006)
- Sánchez, M.G.; García, Ma. (2017). Satisfacción laboral en lo entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, (22) 2, 161-166, <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sandoval, M. (2004) concepto y dimensiones del clima organizacional, *Hitos de ciencias económico administrativas*, 27, 78-82 [https://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto\\_dimensiones.pdf](https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf)
- Sandoval, M.A. (2017). Ética pública en el uso de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Piás, 2017. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11877/sandoval\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11877/sandoval_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Scott, R. (2003). The Transfer of Core-Based Hazardous Production Processes to the Export Processing Zones of the Periphery: The Maquiladora Centers of Northern Mexico. Recuperado de, <http://jwsr.pitt.edu/ojs/jwsr/article/view/236/248>
- Stewart, J. (1992). *Gerencia para el cambio*. Bogotá: Legis.
- Tinco, V. H. (2018). Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29022/Tinco\\_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29022/Tinco_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vanegas, S. E. (2018). El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de Alcantarillado de la EAB-ESP. (Tesis Maestría). Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/648/1/DNA-spa-2018->

El\_bienestar\_laboral\_en\_funcionarios\_del\_sector\_publico\_analisis\_y\_prop  
uesta\_de\_intervencion.pdf

- Vargas, J. (2015). Influencia de la formación en valores para la gestión pública local en los distritos de la provincia de Lucanas Región Ayacucho. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1014/TM%20AD-Gp%20V32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vatsa, N. (2013). Review of job satisfaction theories. *International Journal of Educational Administration*, 5 (2), 95-106.
- Vega, W. (2017). Ética Profesional, Desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017. (Tesis Doctorado). Universidad de San Antonio Abad del Cusco. [http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4423/253T20191092\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vieira, C. (2015). Entorno virtual de aprendizaje por medio para fortalecer una cultura ética en la administración pública. Trabajo aplicativo. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/593287/TA\\_F\\_versiu00F3n\\_final\\_Febrero\\_2015\\_OK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/593287/TA_F_versiu00F3n_final_Febrero_2015_OK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villoria, M. (2017). Los sistemas de integridad en las organizaciones: una reflexión desde el enfoque institucionalista del buen gobierno. XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/5CBACD3FD0A3AA44052582EF001EB4E0/\\$FILE/villomen.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/5CBACD3FD0A3AA44052582EF001EB4E0/$FILE/villomen.pdf)
- Weinert, A. B. (1985). Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder.
- World Health Organization (OMS, 2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo. [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1.

#### Variable 1 Ética pública

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Ética Pública	Acatamiento de principios, valores y deberes que afirman la profesionalidad y eficacia en la labor de la función pública otorgado al servidor público (Ley 27815, 2002 citado por Sandoval, 2017).	Ley 27815, Código de Ética de la Función Pública en la que describe principios, deberes y prohibiciones que el empleado público debe tener en cuenta en el momento de su actividad laboral pública. Evaluado por un cuestionario con respuesta tipo Likert con 19 ítems, con puntajes desde 19 a 76 y escala diagnóstica: Bajo, 19-38; Regular, 30-57; Alto, 58-76.	Principios	Justicia y Equidad	Intervalo
				Respeto	
				Lealtad al Estado de Derecho	
				Lealtad y obediencia	
				Veracidad	
				Eficiencia	
				Idoneidad	
			Deberes	Probidad	
				Transparencia	
				Discrecionalidad	
				Ejercicio adecuado del cargo	
				Ejercicio adecuado de los bienes del Estado	
				Responsabilidad	
				Neutralidad	
Prohibiciones	Hacer mal uso de información privilegiada				
	Presionar, Amenazar y/o Acosar				
	Realizar actividades de Proselitismo Político				
Obtener ventajas indebidas					
Mantener intereses de conflicto					

Tabla 2.

Variable 2 Bienestar laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Bienestar laboral	Satisfacer necesidades organizacionales como individuales dentro del contexto laboral admitiendo nuevos desafíos que encaminan los cambios políticos, culturales y los que suceden dentro de la propia entidad (Estrada y Ramírez, 2010 citado en Jara, 2016).	Evaluación de bienestar laboral en dos dimensiones: satisfacción y entorno laboral haciendo uso de un cuestionario elaborado por Jara (2016). Evaluado con un cuestionario con respuesta tipo Likert de 40 ítems, cuyo puntaje es desde 40 a 200 puntos con escala diagnóstica, No óptimo, 40-94; Regular, 92-147; Óptimo, 148-200.	Satisfacción	Oportunidad	Intervalo
				Facilidad	
				Interés	
				Reconocimiento	
				Seguridad	
			Entorno laboral	Responsabilidad	
				Esfuerzo	
				Permanencia	
				Desarrollo	
				Libertad /Equidad	
Respeto					

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario sobre Ética Pública

#### Sandoval (2017) teniendo en cuenta la Ley 27815 del año 2002 en vigencia a la actualidad

Estimado (a) señor (a)

Agradecemos su participación en este estudio.

El objetivo es establecer una perspectiva teórica sobre Ética pública. Por favor de lectura a cada enunciado y posteriormente seleccione con una "X" su respuesta de acuerdo con las siguientes respuestas: Muy en desacuerdo; En desacuerdo; En Acuerdo; Muy en acuerdo.

No hay respuestas correctas o incorrectas. Sus respuestas serán absolutamente confidenciales y únicamente serán empleadas para propósitos de la investigación. Por favor conteste todos los enunciados, respetando el orden numérico del cuestionario.

Nº	Ítems	Respuesta			
		Muy en acuerdo	En acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	En la Entidad el trato es justo y equitativo ante la ley para todos.				
2	Los servidores públicos se desenvuelven de acuerdo con el orden jurídico y administrativo demostrando comportamiento amable y oportuno.				
3	En la entidad se practica la lealtad al Estado de derecho y Constitución política.				
4	Los servidores públicos son leales y obedientes a la ley.				
5	Son auténticas las relaciones funcionales en la Entidad.				
6	La labor de los servidores públicos se orienta a la calidad en la función pública.				
7	Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades demuestran idoneidad técnica, legal y moral.				
8	Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones se desempeñan con rectitud y honradez.				
9	Los servidores públicos proporcionan información fidedigna, completa y oportuna.				
10	Los servidores públicos reservan información confidencial sobre hechos y personas.				
11	En la Entidad los servidores públicos ejercen sus cargos adecuadamente sin represalias de ningún tipo o ejercen coacción contra otros servidores o personas.				
12	Los servidores públicos utilizan racionalmente los bienes del Estado.				
13	Los servidores públicos demuestran responsabilidad moral, jurídica y política.				
14	La actuación de los servidores públicos es con absoluta imparcialidad demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.				
15	Los servidores públicos hacen mal uso de la información privilegiada de la Entidad o permiten el uso impropio de la misma.				
16	En la Entidad se ejerce presión, amenazas, o acoso sexual a otros servidores públicos o subordinados a realizar acciones dolosas que afecten su dignidad.				



17	En la Entidad se hace uso de la función y bienes del Estado para favorecer a un partido político.				
18	Los servidores obtienen beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.				
19	Servidores públicos mantienen relaciones o aceptan situaciones de conflicto de interés personal, laboral, económico o financiero que comprometen el cumplimiento de sus deberes y funciones a su cargo.				

**Ficha técnica del Cuestionario Ética Pública  
Sandoval, M.A. (2017) teniendo en cuenta la Ley 27815 del año 2002 en  
vigencia a la actualidad**

1. Nombre: Cuestionario Ética Pública.
2. Autor: Sandoval, M.A. (2017).
3. Objetivo: Medición de Ética Pública en tres dimensiones: Principios, Deberes, Obligaciones.
4. Normas:
  - Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohíban las respuestas de los examinados, como de los jefes o supervisores.
  - Durante la aplicación debe estar presente el investigador para resolver las dudas de los empleados.
  - Se debe comunicar a los empleados la no existencia de ítems buenos o malos.
5. Usuarios (muestra):  
35 trabajadores.
6. Unidad de análisis:  
Trabajador.
7. Modo de aplicación:  
Cuestionario autoaplicativo.  
Este instrumento de evaluación está estructurado en 19 ítems, los cuales se agrupan en 3 dimensiones.
8. Codificación de ítems

**Codificación de ítems negativos:**

Ítems	Muy en acuerdo	En acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Positivos	4	3	2	1
Negativos	1	2	3	4

## 9. Estructura

Dimensión	Indicador	Ítem	Respuesta			
			Muy en acuerdo	En acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Principios	Justicia y equidad	1P, 2P, 3P, 4P, 5P, 6P, 7P, 8P.				
	Respeto					
	Lealtad Estado de Derecho.					
	Lealtad y Obediencia.					
	Veracidad					
	Eficiencia					
	Idoneidad					
Deberes	Transparencia	9D, 10D, 11D, 12D, 13D,14D..				
	Discrecionalidad					
	Ejercicio adecuado del cargo					
	Ejercicio adecuado de los bienes del estado.					
	Responsabilidad					
	Neutralidad					
Obligaciones	Hacer mal uso de información privilegiada	150, 160, 170, 180, 190				
	Presionar, amenazar y/o acosar					
	Realizar actividades de proselitismo político					
	Obtener ventajas indebidas					
	Mantener intereses de conflicto					

## Cuestionario sobre Bienestar laboral Jara (2016).

Estimado (a) señor (a)

Agradecemos su participación en este estudio.

El objetivo es establecer una perspectiva teórica sobre Bienestar laboral. Por favor de lectura a cada enunciado y posteriormente seleccione con una "X" su respuesta de acuerdo con las siguientes respuestas: Muy en desacuerdo; En desacuerdo; Indeciso; En Acuerdo; Muy en acuerdo.

No hay respuestas correctas o incorrectas. Sus respuestas serán absolutamente confidenciales y únicamente serán empleadas para propósitos de la investigación. Por favor conteste todos los enunciados, respetando el orden numérico del cuestionario.

Nº	Ítems	Respuestas				
		Muy en acuerdo	En acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	El personal se siente satisfecho con las condiciones físicas del trabajo como, oficina, cafetera, ventilación, luz, etc.					
2	El personal se encuentra satisfecho con las políticas de la Institución porque a raíz de ellas los trabajadores pueden desarrollar sus habilidades.					
3	El personal se halla satisfecho con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo.					
4	El personal se siente satisfecho de su trabajo porque es interesante.					
5	El personal está satisfecho con los procedimientos establecidos para ascensos en la institución.					
6	El personal se siente satisfecho por la facilidad de aplicar sus habilidades y aptitudes en sus actividades laborales.					
7	El personal se siente satisfecho del apoyo que recibe de los jefes al presentar problemas.					
8	El personal percibe que su salario es equitativo con el esfuerzo que implica su trabajo.					
9	El personal se siente satisfecho del reconocimiento que recibe por parte de su jefe.					
10	El personal siente que su trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					
11	El personal se siente satisfecho en relación con la condición de seguridad existente para realizar su trabajo, evitar riesgos o fallas en la infraestructura de la institución.					
12	El personal se siente satisfecho del apoyo que existe entre compañeros de trabajo al compartir ideas e información para la realización de actividades de trabajo y solucionar problemas.					
13	El personal se siente satisfecho por la información oportuna para la solución de situaciones de peligro o riesgo laboral.					

14	En la entidad los trabajadores colaboran para alcanzar los objetivos dentro de las áreas y organización.					
15	El personal está satisfecho por el reconocimiento que tienen de sus compañeros de trabajo.					
16	Al personal se siente satisfecho por las oportunidades que tiene para que logre de la mejor manera sus logros proporcionándole retos en su trabajo.					
17	El personal se integra fácilmente en los equipos de trabajo en la realización de eventos.					
18	En la entidad la asignación de actividades y responsabilidades son equitativas.					
19	El personal se siente satisfecho del respeto adquirido a partir de su trabajo.					
20	El personal está satisfecho por las capacitaciones que otorga la institución para responder a las necesidades de conocimiento requeridas por su puesto laboral.					
21	El personal se encuentra satisfecho de las oportunidades que tiene para alcanzar con éxito sus metas.					
22	El personal se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo tales como la funcionalidad de las computadoras, copiadoras, servidores, etc.					
23	El trabajo es reconocido y valorado por los superiores.					
24	El personal se siente satisfecho en cuanto al ambiente laboral en la organización.					
25	El personal disfruta al realizar su trabajo.					
26	La relación entre compañeros permite a los trabajadores trabajar en ambientes saludables.					
27	El personal siente que aprende muchas cosas en el desempeño de su trabajo.					
28	La vida laboral permite desarrollar objetivos personales.					
29	Al personal su trabajo le permite tener prestigio y estatus.					
30	El personal siente que su salario, prestaciones y compensaciones son adecuadas.					
31	El personal piensa que en al menos en un área de trabajo existen actos no éticos o irregulares.					
32	El personal siente que el trato con sus jefes es agradable y respetuoso.					
33	En las distintas áreas de trabajo no existen ni favoritismo ni afectaciones a los trabajadores.					

34	A los trabajadores su puesto les ha permitido obtener mejores posiciones dentro de la institución.					
35	El personal siente que el cumplimiento de su trabajo le asegura su permanencia en la institución.					
36	El personal siente que su remuneración ha permitido mejorar su calidad de vida.					
37	El personal siente que su jefe inmediato le brinda retroalimentación a través de críticas constructivas.					
38	El personal cuando hace bien las cosas siente que es reconocido por sus capacidades, habilidades y actitudes.					
39	El personal no se siente discriminada a pesar de tener menor jerarquía.					
40	Al personal tiene oportunidades de participar en proyectos para que le permita lograr éxitos profesionales.					

### **Ficha técnica del Cuestionario Bienestar Laboral Jara, E. (2016)**

1. Nombre: Cuestionario Bienestar laboral.
2. Autor: Jara, E. (2016).
3. Objetivo: Medición de Bienestar laboral en dos dimensiones: Satisfacción, Entorno laboral.
4. Normas:
  - Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohíban las respuestas de los examinados, como de los jefes o supervisores.
  - Durante la aplicación debe estar presente el investigador para resolver las dudas de los empleados.
  - Se debe comunicar a los empleados la no existencia de ítems buenos o malos.
5. Usuarios (muestra):  
35 trabajadores.
6. Unidad de análisis:  
Trabajador.
7. Modo de aplicación:  
Cuestionario autoaplicativo.  
Este instrumento de evaluación está estructurado en 40 ítems, los cuales se agrupan en 2 dimensiones.

## 8. Codificación de ítems

Codificación de ítems negativos:

Ítems	Muy en acuerdo	En acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Positivos	5	4	3	2	1
Negativos	1	2	3	4	5

## 9. Estructura

Dimensión	Indicador	Ítem	Respuesta				
			Muy en acuerdo	En acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Satisfacción	Oportunidad	1S, 2S,					
	Facilidad	3S,4S, 5S,					
	Interés	6S, 7S, 8S,					
	Reconocimiento.	9S, 10S, 11S,					
	Seguridad.	12S, 13S,					
	Responsabilidad.	14S, 15S,					
Entorno laboral	Esfuerzo	16S, 17S,					
	Permanencia	18S, 19S,					
	Desarrollo	20S, 21S,					
	Libertad/equidad	22S, 23S,					
	.	24S.					
	Respeto	25E, 26E,					
		27E,28E,					
		29E, 30E,					
		31E, 32E,					
		33E, 34E,					
		35E, 36E,					
		37E,38E,					
		39E, 40E.					

### Anexo 3. Validación y confiabilidad de instrumentos.

Tabla 7

Validez de constructo, cuestionario sobre ética pública a través de índices correlacionales.

Nº	Ítems	Principios	Deberes	Prohibiciones
1	En la Entidad el trato es justo y equitativo ante la ley para todos.	,558*	,002	
2	Los servidores públicos se desenvuelven de acuerdo con el orden jurídico y administrativo demostrando comportamiento amable y oportuno.	,358*	,030	
3	En la entidad se practica la lealtad al Estado de derecho y Constitución política .	,589*	,001	
4	Los servidores públicos son leales y obedientes a la ley.	,558*	,002	
5	Son auténticas las relaciones funcionales en la Entidad.	,676*	,000	
6	La labor de los servidores públicos se orienta a la calidad en la función pública.	,879*	,000	
7	Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades demuestran idoneidad técnica, legal y moral.	,793*	,000	
8	Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones se desempeñan con rectitud y honradez.	,789*	,000	
9	Los servidores públicos proporcionan información fidedigna, completa y oportuna.		,632*	,000
10	Los servidores públicos reservan información confidencial sobre hechos y personas.		,653*	,000
11	En la Entidad los servidores públicos ejercen sus cargos adecuadamente sin represalias de ningún tipo o ejercen coacción contra otros servidores o personas.		,530*	,003
12	Los servidores públicos utilizan racionalmente los bienes del Estado.		,648*	,000
13	Los servidores públicos demuestran responsabilidad moral, jurídica y política.		,850*	,000
14	La actuación de los servidores públicos es con absoluta imparcialidad demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.		,504*	,005
15	Los servidores públicos hacen mal uso de la información privilegiada de la Entidad o permiten el uso impropio de la misma.			,692** ,000
16	En la Entidad se ejerce presión, amenazas, o acoso sexual a otros servidores públicos o subordinados a realizar acciones dolosas que afecten su dignidad.			,879** ,000
17	En la Entidad se hace uso de la función y bienes del Estado para favorecer a un partido político.			,793** ,000
18	Los servidores obtienen beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.			,789** ,000
19	Los Servidores públicos mantienen relaciones o aceptan situaciones de conflicto de interés personal, laboral, económico o financiero que comprometen el cumplimiento de sus deberes y funciones a su cargo.			,632** ,000

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

Tabla 8

Validez de constructo, cuestionario sobre bienestar laboral a través de índices correlacionales

Nº	ÍTEMS	Satisfacción	Entorno laboral
1	El personal se siente satisfecho con las condiciones físicas del trabajo como, oficina, cafetera, ventilación, luz, etc.	,347**	,085
2	El personal se encuentra satisfecho con las políticas de la Institución porque a raíz de ellas los trabajadores pueden desarrollar sus habilidades.	,474**	,008
3	El personal se halla satisfecho con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo.	,619**	,000
4	El personal se siente satisfecho de su trabajo porque es interesante.	,682**	,000
5	El personal está satisfecho con los procedimientos establecidos para ascensos en la institución.	,698**	,000
6	El personal se siente satisfecho por la facilidad de aplicar sus habilidades y aptitudes en sus actividades laborales.	,570**	,001
7	El personal se siente satisfecho del apoyo que recibe de los jefes al presentar problemas.	,691**	,000
8	El personal percibe que su salario es equitativo con el esfuerzo que implica su trabajo.	,814**	,000
9	El personal se siente satisfecho del reconocimiento que recibe por parte de su jefe.	,832**	,000
10	El personal siente que su trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.	,798**	,000
11	El personal se siente satisfecho en relación con la condición de seguridad existente para realizar su trabajo, evitar riesgos o fallas en la infraestructura de la institución.	,717**	,000
12	El personal se siente satisfecho del apoyo que existe entre compañeros de trabajo al compartir ideas e información para la realización de actividades de trabajo y solucionar problemas.	,614**	,000
13	El personal se siente satisfecho por la información oportuna para la solución de situaciones de peligro o riesgo laboral.	,606**	,000
14	En la entidad los trabajadores colaboran para alcanzar los objetivos dentro de las áreas y organización.	,506**	,004
15	El personal está satisfecho por el reconocimiento que tienen de sus compañeros de trabajo.	,661**	,000
16	Al personal se siente satisfecho por las oportunidades que tiene para que logre de la mejor manera sus logros proporcionándole retos en su trabajo.	,808**	,000
17	El personal se integra fácilmente en los equipos de trabajo en la realización de eventos.	,507**	,004
18	En la entidad la asignación de actividades y responsabilidades son equitativas.	,730**	,000
19	El personal se siente satisfecho del respeto adquirido a partir de su trabajo.	,705**	,000
20	El personal está satisfecho por las capacitaciones que otorga la institución para responder a las necesidades de conocimiento requeridas por su puesto laboral.	,610**	,000
21	El personal se encuentra satisfecho de las oportunidades que tiene para alcanzar con éxito sus metas.	,766**	,000
22	El personal se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo tales como la funcionalidad de las computadoras, copiadoras, servidores, etc.	,661**	,000



23	El trabajo es reconocido y valorado por los superiores	,651**	,000
24	El personal se siente satisfecho en cuanto al ambiente laboral en la organización.	,643**	,000
25	El personal disfruta al realizar su trabajo.		,361** ,035
26	La relación entre compañeros permite a los trabajadores trabajar en ambientes saludables.		,474** ,008
27	El personal siente que aprende muchas cosas en el desempeño de su trabajo.		,619** ,000
28	La vida laboral permite desarrollar objetivos personales.		,682** ,000
29	Al personal su trabajo le permite tener prestigio y estatus.		,698** ,000
30	El personal siente que su salario, prestaciones y compensaciones son adecuadas.		,570** ,001
31	El personal piensa que en al menos en un área de trabajo existen actos no éticos o irregulares.		,691** ,000
32	El personal siente que el trato con sus jefes es agradable y respetuoso.		,814** ,000
33	En las distintas áreas de trabajo no existen ni favoritismo ni afectaciones a los trabajadores.		,832** ,000
34	A los trabajadores su puesto les ha permitido obtener mejores posiciones dentro de la institución.		,798** ,000
35	El personal siente que el cumplimiento de su trabajo le asegura su permanencia en la institución.		,717** ,000
36	El personal siente que su remuneración ha permitido mejorar su calidad de vida.		,614** ,000
37	El personal siente que su jefe inmediato le brinda retroalimentación a través de críticas constructivas.		,606** ,000
38	El personal cuando hace bien las cosas siente que es reconocido por sus capacidades, habilidades y actitudes.		,506** ,004
39	El personal no se siente discriminada a pesar de tener menor jerarquía.		,661** ,000
40	Al personal tiene oportunidades de participar en proyectos para que le permita lograr éxitos profesionales.		,808** ,000

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

Tabla 9  
Confiabilidad de instrumento sobre ética pública

Nº	ÍTEMS	Correlación corregida ítem-total	Alfa de Cronbach eliminando ítems
1	En la Entidad el trato es justo y equitativo ante la ley para todos.	0.626	0.835
2	Los servidores públicos se desenvuelven de acuerdo con el orden jurídico y administrativo demostrando comportamiento amable y oportuno.	0.369	0.869
3	En la entidad se practica la lealtad al Estado de derecho y Constitución política.	0.643	0.833
4	Los servidores públicos son leales y obedientes a la ley.	0.626	0.835
5	Son auténticas las relaciones funcionales en la Entidad.	0.626	0.835
6	La labor de los servidores públicos se orienta a la calidad en la función pública.	0.699	0.826
7	Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades demuestran idoneidad técnica, legal y moral.	0.699	0.826
8	Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones se desempeñan con rectitud y honradez.	0.573	0.841
Coeficiente Alpha Cronbach DIMENSIÓN PRINCIPIOS (Nivel bueno)			0.875
9	Los servidores públicos proporcionan información fidedigna, completa y oportuna.	0.504	0.802
10	Los servidores públicos reservan información confidencial sobre hechos y personas.	0.623	0.779
11	En la Entidad los servidores públicos ejercen sus cargos adecuadamente sin represalias de ningún tipo o ejercen coacción contra otros servidores o personas.	0.676	0.763
12	Los servidores públicos utilizan racionalmente los bienes del Estado.	0.659	0.767
13	Los servidores públicos demuestran responsabilidad moral, jurídica y política.	0.652	0.769
14	La actuación de los servidores públicos es con absoluta imparcialidad demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.	0.363	0.827
Coeficiente Alpha Cronbach DIMENSIÓN DEBERES (Nivel bueno)			0.835
15	Los servidores públicos hacen mal uso de la información privilegiada de la Entidad o permiten el uso impropio de la misma.	0.633	0.854
16	En la Entidad se ejerce presión, amenazas, o acoso sexual a otros servidores públicos o subordinados a realizar acciones dolosas que afecten su dignidad.	0.834	0.803
17	En la Entidad se hace uso de la función y bienes del Estado para favorecer a un partido político.	0.669	0.845
18	Los servidores obtienen beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.	0.783	0.816
19	Los Servidores públicos mantienen relaciones o aceptan situaciones de conflicto de interés personal, laboral, económico o financiero que comprometen el cumplimiento de sus deberes y funciones a su cargo.	0.546	0.874
Coeficiente Alpha Cronbach DIMENSIÓN PROHIBICIONES (Nivel bueno)			0.868
Coeficiente Alpha Cronbach instrumento (19 ÍTEMS) (Nivel excelente)			0.934

Tabla 10

## Confiabilidad de instrumento sobre bienestar laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación corregida ítem-total	Alfa de Cronbach eliminando ítems
1	El personal se siente satisfecho con las condiciones físicas del trabajo como, oficina, cafetera, ventilación, luz, etc.	0.400	0.947
2	El personal se encuentra satisfecho con las políticas de la Institución porque a raíz de ellas los trabajadores pueden desarrollar sus habilidades.	0.417	0.944
3	El personal se halla satisfecho con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo.	0.573	0.942
4	El personal se siente satisfecho de su trabajo porque es interesante.	0.603	0.942
5	El personal está satisfecho con los procedimientos establecidos para ascensos en la institución.	0.660	0.941
6	El personal se siente satisfecho por la facilidad de aplicar sus habilidades y aptitudes en sus actividades laborales.	0.547	0.943
7	El personal se siente satisfecho del apoyo que recibe de los jefes al presentar problemas.	0.628	0.942
8	El personal percibe que su salario es equitativo con el esfuerzo que implica su trabajo.	0.750	0.940
9	El personal se siente satisfecho del reconocimiento que recibe por parte de su jefe.	0.776	0.940
10	El personal siente que su trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.	0.745	0.940
11	El personal se siente satisfecho en relación con la condición de seguridad existente para realizar su trabajo, evitar riesgos o fallas en la infraestructura de la institución.	0.650	0.941
12	El personal se siente satisfecho del apoyo que existe entre compañeros de trabajo al compartir ideas e información para la realización de actividades de trabajo y solucionar problemas.	0.537	0.943
13	El personal se siente satisfecho por la información oportuna para la solución de situaciones de peligro o riesgo laboral.	0.498	0.943
14	En la entidad los trabajadores colaboran para alcanzar los objetivos dentro de las áreas y organización.	0.423	0.944
15	El personal está satisfecho por el reconocimiento que tienen de sus compañeros de trabajo.	0.606	0.942
16	Al personal se siente satisfecho por las oportunidades que tiene para que logre de la mejor manera sus logros proporcionándole retos en su trabajo.	0.750	0.940
17	El personal se integra fácilmente en los equipos de trabajo en la realización de eventos.	0.483	0.943
18	En la entidad la asignación de actividades y responsabilidades son equitativas.	0.719	0.940
19	El personal se siente satisfecho del respeto adquirido a partir de su trabajo.	0.754	0.940
20	El personal está satisfecho por las capacitaciones que otorga la institución para responder a las necesidades de conocimiento requeridas por su puesto laboral.	0.655	0.941
21	El personal se encuentra satisfecho de las oportunidades que tiene para alcanzar con éxito sus metas.	0.803	0.939

22	El personal se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo tales como la funcionalidad de las computadoras, copiadoras, servidores, etc.	0.706	0.941
23	El trabajo es reconocido y valorado por los superiores.	0.697	0.941
24	El personal se siente satisfecho en cuanto al ambiente laboral en la organización.	0.684	0.941
Coeficiente Alpha Cronbach DIMENSIÓN SATISFACCIÓN (Nivel excelente)			0.954
25	El personal disfruta al realizar su trabajo.	0.356	0.923
26	La relación entre compañeros permite a los trabajadores trabajar en ambientes saludables.	0.421	0.917
27	El personal siente que aprende muchas cosas en el desempeño de su trabajo.	0.549	0.914
28	La vida laboral permite desarrollar objetivos personales.	0.674	0.911
29	Al personal su trabajo le permite tener prestigio y estatus	0.639	0.912
30	El personal siente que su salario, prestaciones y compensaciones son adecuadas.	0.455	0.917
31	El personal piensa que en al menos en un área de trabajo existen actos no éticos o irregulares.	0.652	0.911
32	El personal siente que el trato con sus jefes es agradable y respetuoso.	0.801	0.906
33	En las distintas áreas de trabajo no existen ni favoritismo ni afectaciones a los trabajadores.	0.821	0.906
34	A los trabajadores su puesto les ha permitido obtener mejores posiciones dentro de la institución.	0.763	0.908
35	El personal siente que el cumplimiento de su trabajo le asegura su permanencia en la institución.	0.691	0.910
36	El personal siente que su remuneración ha permitido mejorar su calidad de vida.	0.574	0.914
37	El personal siente que su jefe inmediato le brinda retroalimentación a través de críticas constructivas.	0.640	0.912
38	El personal cuando hace bien las cosas siente que es reconocido por sus capacidades, habilidades y actitudes.	0.471	0.917
39	El personal no se siente discriminada a pesar de tener menor jerarquía.	0.596	0.913
40	Al personal tiene oportunidades de participar en proyectos para que le permita lograr éxitos profesionales.	0.789	0.907
Coeficiente Alpha Cronbach DIMENSIÓN ENTORNO LABORAL (Nivel excelente)			0.947
Coeficiente Alpha Cronbach instrumento (40 ÍTEMS) (Nivel excelente)			0.966

#### Anexo 4. Registro de datos sobre Bienestar laboral.

N <sup>o</sup>	Satisfacción	Entorno laboral	Bienestar laboral
1	69 Regular	42 Regular	111 Regular
2	69 Regular	42 Regular	111 Regular
3	61 Regular	42 Regular	103 Regular
4	58 Regular	38 No Óptimo	96 Regular
5	65 Regular	44 Regular	109 Regular
6	71 Regular	48 Regular	119 Regular
7	72 Regular	45 Regular	117 Regular
8	77 Regular	49 Regular	126 Regular
9	67 Regular	40 Regular	107 Regular
10	55 No Óptimo	39 Regular	94 No Óptimo
11	62 Regular	41 Regular	103 Regular
12	47 No Óptimo	30 No Óptimo	77 No Óptimo
13	67 Regular	39 Regular	106 Regular
14	77 Regular	46 Regular	123 Regular
15	72 Regular	42 Regular	114 Regular
16	80 Regular	48 Regular	128 Regular
17	74 Regular	45 Regular	119 Regular
18	61 Regular	42 Regular	103 Regular
19	79 Regular	47 Regular	126 Regular
20	66 Regular	45 Regular	111 Regular
21	75 Regular	50 Regular	125 Regular
22	61 Regular	40 Regular	101 Regular
23	75 Regular	48 Regular	123 Regular
24	72 Regular	43 Regular	115 Regular
25	68 Regular	44 Regular	112 Regular
26	79 Regular	49 Regular	128 Regular
27	57 Regular	42 Regular	99 Regular
28	61 Regular	44 Regular	105 Regular
29	74 Regular	46 Regular	120 Regular
30	69 Regular	40 Regular	109 Regular
31	67 Regular	44 Regular	111 Regular
32	67 Regular	44 Regular	111 Regular
33	72 Regular	44 Regular	116 Regular
34	64 Regular	41 Regular	105 Regular
35	61 Regular	37 No Óptimo	98 Regular

## Anexo 5. Registro de datos sobre Ética Pública.

N <sup>o</sup>	Principios	Deberes	Obligaciones	Ética pública
1	25 Alto	15 Regular	14 Regular	54 Regular
2	25 Alto	15 Regular	17 Alto	57 Regular
3	19 Regular	11 Bajo	13 Regular	43 Regular
4	20 Regular	12 Bajo	12 Regular	44 Regular
5	26 Alto	16 Regular	16 Alto	58 Alto
6	24 Regular	15 Regular	14 Regular	53 Regular
7	28 Alto	17 Regular	16 Alto	61 Alto
8	24 Regular	16 Regular	15 Regular	55 Regular
9	23 Regular	13 Regular	14 Regular	50 Regular
10	21 Regular	12 Bajo	9 Bajo	42 Regular
11	22 Regular	12 Bajo	13 Regular	47 Regular
12	18 Regular	10 Bajo	11 Regular	39 Regular
13	23 Regular	13 Regular	10 Bajo	46 Regular
14	24 Regular	14 Regular	15 Regular	53 Regular
15	24 Regular	14 Regular	15 Regular	53 Regular
16	23 Regular	13 Regular	14 Regular	50 Regular
17	27 Alto	16 Regular	14 Regular	57 Regular
18	22 Regular	12 Bajo	13 Regular	47 Regular
19	23 Regular	13 Regular	14 Regular	50 Regular
20	23 Regular	13 Regular	14 Regular	50 Regular
21	27 Alto	16 Regular	17 Alto	60 Alto
22	20 Regular	11 Bajo	13 Regular	44 Regular
23	24 Regular	14 Regular	14 Regular	52 Regular
24	26 Alto	16 Regular	15 Regular	57 Regular
25	22 Regular	12 Bajo	15 Regular	49 Regular
26	26 Alto	16 Regular	17 Alto	59 Alto
27	20 Regular	12 Bajo	12 Regular	44 Regular
28	23 Regular	13 Regular	14 Regular	50 Regular
29	25 Alto	15 Regular	15 Regular	55 Regular
30	25 Alto	15 Regular	17 Alto	57 Regular
31	24 Regular	15 Regular	15 Regular	54 Regular
32	28 Alto	17 Regular	16 Alto	61 Alto
33	28 Alto	16 Regular	16 Alto	60 Alto
34	23 Regular	13 Regular	12 Regular	48 Regular
35	22 Regular	10 Bajo	12 Regular	44 Regular

**ANEXO 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**Título: Ética pública y bienestar laboral en una Entidad del Estado, año 2019**

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>MÉTODOS</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación existente entre ética pública y bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación que existe entre ética pública y la satisfacción al trabajo inherente al bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019?</li> <li>¿Cuál es la relación entre ética pública y el entorno laboral inherente al bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019?</li> <li>¿Cuál es la relación entre principios inherente a la ética pública y el bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre deberes inherente a la ética pública y el bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre prohibiciones inherente a la ética pública y el bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019?</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General</b> Hi: Existe relación entre ética pública y bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019. Ho: No existe relación entre ética pública y bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre ética pública y la satisfacción inherente al bienestar laboral.</li> <li>Existe relación entre ética pública y el entorno laboral inherente al bienestar laboral.</li> <li>Existe relación entre los Principios inherente a la ética pública y el bienestar laboral.</li> <li>Existe relación entre los deberes inherentes a la ética pública y el bienestar laboral.</li> <li>Existe relación entre prohibiciones inherentes a la ética pública y el bienestar laboral.</li> </ol>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre ética pública y bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Establecer la relación que existe entre ética pública y la satisfacción al trabajo inherente al bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019</li> <li>Establecer la relación entre ética pública y el entorno laboral inherente al bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019</li> <li>Establecer la relación entre principios inherente a la ética pública y el bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019</li> <li>Establecer la relación que existe entre deberes inherente a la ética pública y el bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019</li> <li>Establecer la relación que existe entre prohibiciones inherente a la ética pública y el bienestar laboral en los servidores de una Entidad del Estado, 2019.</li> </ol>	<p>Ética pública</p> <p>Bienestar laboral</p>	<p>Enfoque de políticas de ética centrado en la integridad.</p> <p>Enfoque de políticas de ética basado en la excelencia.</p> <p>La ética fundamento teórico netamente práctico de la moral y de los valores esenciales que organizan la vida social.</p> <p>La teoría ética kantiana. Derechos humanos laborales</p>	<p>Principios Deberes Obligaciones</p> <p>Satisfacción Entorno laboral</p>	<p>Diseño: Correlacional.</p> <p>Población: 35 trabajadores.</p> <p>Muestra: 35</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionarios</p> <p>Métodos de Análisis de datos: Tablas, gráficos y porcentajes. Coeficiente de correlación Pearson Prueba de Shapiro Wilk. Prueba T-student</p>