



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA

**Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos
de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de
Bolívar, Ecuador 2021.**

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

AUTORA:

Sánchez Zambrano, Gina Morayma (ORCID: 0000-0003-4112-4088)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo investigativo en primera instancia a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A mi familia por estar siempre presente, acompañandome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas las personas que me apoyaron y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme en la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Gracias a mis padre por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado. Agradecemos a mi Tutor de mi proyecto de investigación el Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de esta titulación profesional, de nuestro proyecto de investigación, quien me ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y Diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Variable independiente. Ética Profesional</i>	20
Tabla 2 <i>Variable dependiente. Desempeño Laboral</i>	21
Tabla 3 <i>Relación entre la dimensión competencias de las tareas y ética profesional</i> ...	22
Tabla 4 <i>Relación entre la dimensión clima laboral y ética profesional</i>	23
Tabla 5 <i>Relación entre la dimensión actitudes personales y organizacionales y ética profesional</i>	24
Tabla 6 <i>Relación entre ética profesional y desempeño laboral</i>	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Representación gráfica de la variable Ética Profesional</i>	21
Figura 2 <i>Representación gráfica de la variable desempeño laboral</i>	22

Resumen

La tesis titulada Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. Tuvo como objetivo general determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. La metodología utilizada fue de investigación aplicada, descriptiva, correlacional y no experimental. La población de estudio fueron 80 servidores públicos del GAD Echeandía, la muestra fueron 67 servidores del área de servicio al cliente y administrativa obtenida bajo criterios de selección, la cual se aplicó encuestas utilizando como instrumento el cuestionario con preguntas a escala de Likert. Los resultados demostraron que la correlación general entre las variables ética profesional y desempeño laboral es un 0,925, es decir un 92,5 %, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral). Se concluye se acepta la hipótesis general: La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

Palabras clave: ética profesional, ética pública, desempeño laboral

Abstract

The thesis entitled Professional ethics in the work performance of public servants of Municipal Decentralized Autonomous Governments, Bolívar Province, Ecuador 2021, had as its main objective to determine the influence of professional ethics on the work performance of those of government public servants Municipal Decentralized Autonomous, Bolívar Province, Ecuador 2021. The methodology was applied research, descriptive, correlational, not experimental. The study population was 80 public servants from the Municipality of Echeandía, the selected sample being 67 public servants, which applied surveys using the questionnaire with questions on a Likert scale as an instrument. The results showed that the general correlation between the variables professional ethics and work performance is 0.925, that is, 92.5%, being significant and direct at the 0.01 level (bilateral). It is concluded that the general hypothesis is accepted: Professional ethics significantly influences the job performance of public servants of Autonomous Decentralized Municipal Governments, Bolívar Province, Ecuador 2021.

Keywords: professional ethics, public ethics, work performance

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la ética profesional ejerce un papel determinante en el comportamiento, actitud y valores sobre el individuo en diversos aspectos de su vida, en especial cuando su desempeño laboral está vinculado en el ámbito profesional con sus funciones de la administración pública, influenciando en los resultados derivados del desempeño de cada colaborador (Correa et. al, 2019, pp. 206).

El desempeño laboral desde siempre se lo ha considerado como la estrecha relación que tiene el individuo con su trabajo, se lo sintetiza como las actividades diarias funcionales que facilitan el éxito a las empresas, instituciones y al personal que lo integra (Vega, 2019).

Por otro lado, la ética profesional en el desempeño laboral conlleva a como el empleado debe comportarse dentro de su clima de trabajo, el actuar con sus compañeros, laborar honestamente, cumplir con normas y políticas establecidas por la institución, pues se ha venido cuestionando el desempeño de quienes trabajan en entidades públicas con su ética profesional (Carpio et. al, 2019).

A nivel mundial, específicamente Latinoamérica y el Caribe reflejan tendencias alarmantes referente al proceder ético de los servidores públicos. En México el Informe de Índice de Percepción de Corrupción en el 2017 lo sitúa en el puesto 135 con 29 puntos, con corrupción en la administración de los gobiernos locales sobre la asignación de recursos con desempeño antiético (Transparencia Internacional, 2017).

En Ecuador según los datos del Informe Percepción de Corrupción en el 2018 se sitúa en el puesto 114 con 24 puntos, también el Informe de la Serie Barómetro Global de la Corrupción del año 2018, datos obtenidos de ecuatorianos encuestados expresa que el 56% considera que el nivel de corrupción de los municipios tiende a incrementar con respecto a la percepción analizada el año 2017, un 44% indica haber pagado algún soborno a funcionarios públicos por servicios básicos, un 49% indican es complejo denunciar casos de corrupción ante las Autoridades pertinentes (Función de Transparencia y Control Social, 2019).

En Esmeraldas, en el GAD de Quinde según estudios investigativos existe preocupación en los ciudadanos encuestados, se evidencia corrupción cuando brindan

los servicios a los usuarios, un 63% calificó un comportamiento ético malo, un 32% regular, 8% normal de los servidores públicos municipales, expresaron muchos usuarios sobre la ética profesional percibida en dicho GAD (Solano, 2015).

En Manabí un estudio sobre la práctica de valores por los servidores en el desempeño laboral público en el GAD Tosagua un 20% indicó siempre práctica; el 20% muchas veces; el 40% a veces, reflejando existir medianamente cordialidad, simpatía, clima laboral, poca colaboración entre compañeros, un 10% indicó casi nunca lo practica y un 10% restante que nunca (Rodríguez y García, 2015).

Lo que se visualiza en diversos Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, en la provincia Bolívar donde se ha venido generando en la comunidad ese malestar de no ser escuchados ni atendidos cuando acuden al Municipio, algunos funcionarios asisten a laborar en condiciones no gratas y en horarios fuera de lo estipulado, oliendo a alcohol, ambiente laboral pésimo entre compañeros de trabajo, piden dinero al usuario para agilizar trámites internos, actos de la corrupción, abuso de poder de autoridad, soborno, tráfico de influencias, hechos suscitados en la actual administración municipal por ciertos funcionarios y políticos que forman parte de ella.

La formulación del problema general expone la siguiente interrogante: ¿De qué manera influye la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, ¿Ecuador 2021? Los problemas específicos: 1: ¿De qué manera influye la ética profesional en la competencia de las tareas de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, ¿Ecuador 2021? - 2: ¿De qué manera influye la ética profesional en el clima laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, ¿Ecuador 2021? - 3: ¿De qué manera influye la ética profesional en las actitudes personales y organizacionales de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, ¿Ecuador 2021?

La justificación teórica, permitirá conocer la influencia de la variable ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de GADM en la Provincia Bolívar, y facilitará definir sus dimensiones, igualmente analizar diversas teorías destacadas afines con el estudio, siendo útiles para futuras investigaciones sobre temas similares. -

Justificación Práctica, los resultados percibidos serán la base para aplicar estrategias que mejorarán la conducta ética y desempeño laboral de los servidores públicos procurando reflejen una buena reputación y productividad en las funciones asignadas. Justificación Metodológica, ayudará a la obtención de la validez y confiabilidad del cuestionario que se aplicará para conocer la forma de comportarse, actuar y como desempeñan sus labores diarias enmarcadas con la ética profesional, aportando instrumentos viables y confiables a profesionales e investigadores que podrán ser evaluados en ambas variables. -Justificación social, se analizará variables vinculados a particularidades de como el servidor público se comporta y actúa en un puesto público y de como mantienen contacto directo con los usuarios cuando acuden al Municipio por información o trámite, la relación entre los compañeros, influyendo en la opinión que se forma en el usuario, beneficiando a la ciudadanía y administración municipal en su imagen y reputación.

El Objetivo General de la investigación es Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. A continuación, se detalla los objetivos específicos:1: Determinar la influencia de la ética profesional en la competencia de las tareas de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. - 2: Determinar la influencia de la ética profesional en el clima laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. - 3: Determinar la influencia de la ética profesional en las actitudes personales y organizacionales del desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

La Hipótesis general de la investigación, La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos previos a nivel internacional, el autor Vega (2019) Perú en su tesis doctoral titulada *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia del Cusco, 2017*. El objetivo general fue explicar la relación de la ética profesional y el desempeño Laboral en la percepción de actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, en el 2017. Fue nivel explicativo, descriptiva correlacional causal, diseño no experimental. La muestra encuestada 136 funcionarios. Como resultado, las actuaciones éticas reflejaron un alto nivel y un medio desempeño, validado por el chi cuadrado de Pearson y regresión logística ordinal se logró reducir la percepción de la corrupción hasta un 50% con una adecuada formación académica.

Gallegos (2016) en su tesis doctoral *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo 2016* basó su objetivo en determinar si la ética pública influye significativamente en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio público de la ciudad de Chiclayo, 2016. Fue pre experimental, de diseño con pre y post test con estímulo. Con una muestra seleccionada compuesta por 20 funcionarios. Se comprobó que los servidores reflejaron un 95.59% en el desarrollo ético, aumentando de 41.23 a 89.13 unidades en relación al pre test. Se concluyó que la ética pública fortalece significativamente el desempeño profesional.

Para los autores Atuaneth y Eden (2018) Perú, en el trabajo *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018*, establecieron como objetivo principal determinar la relación que existe entre la ética pública y el desempeño laboral de la institución mencionada, fue aplicada, diseño descriptivo, correlacional, se utilizó el método inductivo. La muestra la conformaron 27 servidores. El instrumento un cuestionario. Los resultados indican un valor de significancia de $0.000 < 0.005$ se concluye que existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral.

Becerra (2018) México, en su tesis *La Ética en los Servidores Públicos Municipales del Estado de México*, su objetivo general fue analizar la ética en la administración y en el municipio y la relación que se tiene con la política, la moral y el desempeño laboral en los Servidores Públicos. Fue una investigación descriptiva, bibliográfica, cuantitativa. La

población fueron 50 usuarios que efectuaron diversos trámites en el ayuntamiento de Toluca y se les aplicó una encuesta. Los resultados, un 60% indican que la ética en un cargo público es muy importante, 25% en instituciones públicas muchos cargos son impuestos por la misma política, por vínculo familiar, amistad y no por mérito. 15% los colaboradores poseen pocos valores éticos, y conocimientos técnicos y profesionales con deficientes capacidades y habilidades para laborar eficientemente. Se concluye debido a la actuación y conductas que han demostrado los servidores públicos implementar un código de ética con estrategias que permitan reducir estas prácticas perjudiciales a la imagen de la institución.

Silva, Silva y Bautista (2017) Perú, en su artículo titulado Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, Región San Martín buscó determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores municipales. Fue investigación descriptiva correlacional, método inductivo. La encuesta aplicada fue a 75 servidores mediante un cuestionario estructurado en 31 preguntas. Como resultados se obtuvo que la influencia del clima organizacional puede perjudicar el desempeño laboral de los servidores. Se concluye que existe una relación significativa del clima organizacional sobre el desempeño de los servidores del municipio, al reflejar un clima regular conlleva a que los servidores actúen y se comporten de igual forma, factores de las políticas, estabilidad laboral, frenan un desempeño efectivo.

En cuanto a antecedentes nacionales, Reyes (2017) Pichincha-Quito tesis titulada La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. Tesis de Maestría. Su objetivo fue determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los Servidores Públicos del Ministerio de Salud Pública durante el año 2017. Fue cuantitativa, tipo no experimental, transversal, correlacional. La muestra seleccionada fueron 230 funcionarios con nombramiento y 191 con contrato ocasional. Los resultados arrojaron que los servidores públicos ocasionales demuestran 66% de desempeño excelente y 34% desempeño muy bueno, los de nombramiento reflejaron 5.7% desempeño excelente, 81.7% muy bueno, 1.3 satisfactorio y 11.3% regular. Se concluye que los servidores con contrato ocasional evidencian un mejor desempeño laboral, la institución debe fijar acciones para que el

servidor público, no pierda su competencia innovación de servicio a la comunidad cuando logra tener estabilidad laboral.

Los autores Rodríguez y García (2015) Manabí-Tosagua en su tesis denominada Diagnóstico del clima laboral administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón TOSAGUA. Expresan como objetivo analizar el clima laboral del personal administrativo del mencionado municipio para mejorar el desempeño de las funciones de los servidores públicos. Se realizó el análisis cualitativo siendo la investigación tipo descriptiva, se aplicó la entrevista y observación como técnicas una encuesta a los funcionarios. Los resultados permitieron identificar las principales causas y subcausas del bajo desempeño y clima laboral basadas en los factores de liderazgo, comunicación, condiciones laborales, formación profesional continua, costumbres y valores. Concluyendo que se deben hacer correctivos necesarios donde el clima afecta con ello al desempeño laboral de los servidores públicos.

En tanto, Henríquez y Loo (2020) Manabí en su Artículo titulado Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS), provincia Manabí, Ecuador, determinaron como objetivo proponer indicadores para la evaluación del desempeño de funcionarios públicos del (GADMS) en Manabí. Enfatizaron conceptualizaciones sobre evaluación del desempeño con sus indicadores, la evaluación del desempeño basada en competencias y su clasificación. Se utilizó revisiones bibliográficas y de artículos referentes al tema en su área, estudio de caso, se entrevistó a una muestra de 260 servidores. Los hallazgos evidenciaron que el 40% de los empleados desconocen sobre el modelo de evaluación AVAL-01, también existe un alto índice de inconformidad por parte de los ciudadanos cuando los atienden en los GADs, el 87% indicó alguna disconformidad al respecto. Se concluye con una propuesta para optimizar la evaluación del desempeño siendo necesario medir el desempeño laboral y rendimiento de los servidores enfocado más hacia una perspectiva de sus competencias.

Castro, Loo y Pozo (2018) Manabí-Portoviejo en el artículo de revisión de literatura Valoraciones críticas sobre la evaluación del desempeño de los funcionarios de los gobiernos autónomos descentralizados municipales. Experiencias en la provincia

Manabí-Ecuador. El objetivo fue efectuar valoraciones críticas en función del desempeño de los funcionarios a nivel directivo relacionados a la prestación de los servicios. Fue revisión de literatura bajo criterios, bibliográfica, documental, descriptiva. Se halló que el modelo de evaluación analizado expone los formularios planteados por el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) resultó ser limitado para conseguir un análisis exhaustivo sobre el desempeño de sus funcionarios y la limitada participación activa de la ciudadanía en dicho proceso. Se concluye que la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño debe innovarse implementándose herramientas tecnológicas y considerar la opinión ciudadana con un sistema de participación eficiente.

Los autores Murillo, Rendón, Merino y Ortega (2016) Los Ríos-Quevedo en su artículo La ética profesional y su incidencia en el desempeño de los empleados en las microempresas definieron como objetivo principal analizar la incidencia de la ética profesional en el desempeño administrativo del personal en tal mencionada entidad, y de qué manera influye en el desempeño laboral de sus empleados. Fue descriptiva, método deductivo e inductivo. Su población fueron 72 microempresarios, como resultados reflejó el 62% indicaron tener referencia sobre la ética empresarial, un 88% indicó que dicho conocimiento si influye en el desempeño de los colaboradores. Se concluye que el desarrollo ético del personal de las Microempresas es variable con tendencia a mejorar.

Con respecto a antecedentes locales se consideraron trabajos de tesis y artículos desarrollados en provincias que limitan con la provincia Bolívar, los autores Carpio, Acosta, Ramos y Martínez (2019) Los Ríos-Quinsaloma del artículo titulado El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018, determinaron como objetivo primordial ¿Cómo incide el clima organizacional en el desempeño laboral del GADM de Cantón Quinsaloma? Su población fue de 106 servidores públicos, cuantitativa, tipo descriptivo correlacional, se aplicó encuesta con cuestionario a escala de Likert. Los resultados demostraron mediante el chi cuadrado que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los servidores, enfatizando que el servidor presenta mejor desempeño cuando éste se haya en un

clima laboral favorable. Se concluye se acepta la hipótesis alternativa, conllevando a proponer un plan de mejora direccionado a reforzar y optimizar el desempeño laboral. Los autores Orjeda y Ubillus (2015) Los Ríos en su tesis Desempeño laboral y su relación con la ética profesional en la Dirección General de Infraestructura Hidráulica del Ministerio de Agricultura. Año 2013 definieron como objetivo principal determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la ética profesional en la Dirección General de Infraestructura Hidráulica del Ministerio de Agricultura. Año 2013. Fue descriptiva correlacional, diseño no experimental y transeccional. Su población fueron 98 servidores administrativos, con muestra censal. Se realizó una encuesta utilizando el cuestionario. Se evidenció 0.784 coeficiente de correlación Rho de Spearman, alta y significativa. Se concluye que el desempeño laboral se relaciona con la ética profesional.

León y Síntesis (2015) Cotopaxi- Pujilí en la tesis titulada Incidencia de la ética profesional en el personal del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Pujilí dentro del desempeño laboral en los dos últimos periodos de administración. (2007-2010) - (2010- 2014). Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la ética profesional en el personal del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Pujilí dentro del desempeño laboral del 2007 al 2014. Se utilizó el método analítico-sintético, comparativo, la observación, encuesta y entrevista como técnicas, como instrumentos se aplicó fichas de observación, cuestionario y guía de preguntas. La población encuestada fueron 189 entre empleados y trabajadores, la entrevista se efectuó a jefes de cada Departamento y el alcalde del GAD Pujilí. Como resultados se evidenció que existieron tramites burocráticas, inadecuada comunicación entre empleados, distorsión en la información transmitida, diferencias que en ocasiones causaron conflictos laborales. Concluyendo que los servidores públicos deben erradicar la práctica y realización de actividades inmorales y antiéticas que generen el perjuicio y daño de la imagen pública.

Carrillo (2020) Guayas- La Troncal, en su artículo titulado Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. Su objetivo principal fue evaluar el desempeño laboral, frente al grado de motivación de los servidores públicos. Fue investigación con enfoque cuantitativa y cualitativa, con paradigma analítico,

descriptiva, transversal, no experimental, método de Reinert; su población encuestada fueron 180 servidores públicos. Los resultados indican que el desempeño laboral, presenta un bajo nivel para determinar su papel en la gestión en la administración pública. Concluyendo que, existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, de los servidores del GADM La Troncal.

Viveros (2014) Chimborazo- Ambato en su trabajo investigativo La ética profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la administración zona la delicia del Distrito Metropolitano de Quito, su objetivo principal se basó en indagar de qué manera la ética profesional influye en el desempeño laboral de la secretaria en la Administración del mencionado Distrito. Fue cuali-cuantitativo bajo el paradigma crítico propositivo, descriptiva, exploratoria, de campo, bibliográfica e intervención social. La población fue 50 servidores públicos encuestados. Los resultados evidenciaron la poca aplicación y práctica de valores éticos profesionales en las secretarías al cumplimiento de sus deberes y obligaciones percibiendo niveles bajo de desempeño, integración, motivación, compromiso social y productividad. Se concluye chi cuadrado real (10,77) es mayor al chi cuadrado teórico (3,84) por tanto, se acepta la hipótesis alternativa: La Ética Profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la Administración Zona La Delicia del Distrito Metropolitano de Quito.

Los fundamentos teóricos de ambas variables, fueron enfocadas a teorías científicas de autores reconocidos. Destaca la Teoría de la Ética Material, su esencia es moralista porque se orienta a las normas y valores que son indicadores decisivos entre lo bueno y lo malo (Pérez, 2016). Por lo que esta ética surge de la existencia de un fin último o de un bien supremo, es decir unos lo consideran desde la felicidad, bienestar, prosperidad, otros en el placer, el goce, la satisfacción otros es Dios; y a partir de dicho fin forman su contenido moral (Rodríguez, 2016). En la Teoría de la Ética formal, se sostiene que es un criterio que permite indicar u orientar de como los individuos deben obrar siempre sin presentar normas, es decir como el ser humano tiene pensamientos, sentimientos y se debe saber lo que represente este bien y que es lo que está mal (Hirsch, 2014).

De acuerdo a la fundamentación epistemológica, basado en el consecuencialismo, es una postura mental en los asuntos de la moralidad es una consecuencia de las

acciones a juzgarse si los hechos son buenos o malos (Pont, 2016), pues esta corriente contiene reglas que delimitan las acciones en este problema interactúan el objeto de estudio y el investigador de una forma directa, donde se involucran ampliamente en las situaciones y sucesos de la entidad pública como lo es los GADS o municipios.

La Ley Orgánica de Servidores Públicos LOSEP (2020) define a los GADs “son personas jurídicas que ejercen autonomía política, financiera y administrativa, con la integración de las funciones de legislación, fiscalización, de participación ciudadana y ejecutiva en un determinado cantón”. Cada cantón representa un Gobierno Autónomo Descentralizado (Ruiz-Palomino, Martínez-Cañas, 2014)

Para Magdaniel, Sánchez y Ucrós (2016) servidor público “es el funcionario en el ejercicio de sus funciones en entidades públicas Estadales sea de contrato con nombramiento u ocasional que desempeña actividades de administración pública”. Es decir, los servidores públicos están condicionados a cumplir, obedecer y acatar los principios, deberes, y prohibiciones que estipula la ley enmarcada al desempeño de sus funciones públicas sea en un municipio o GAD.

En relación a la variable ética profesional, la ética para los autores Alarcón y Salvador (2020) “son aquellos actos del individuo sean correctos e incorrectos vinculados a la justicia entre el bien y el mal que enmarca una serie de valores y creencias de un grupo social”. McCabe, Reddick, y Demir (2017) definen la ética profesional “el conjunto de normas o principios esenciales que una persona debe aplicar para regirse en el ámbito laboral”. Hernández (2018). La ética profesional se caracteriza con dignidad, valores, vocación, compromiso laboral prevaleciendo su práctica de valores y actuar positivo ante la sociedad (Álvarez-Santos, et. al, 2018). En este sentido la ética profesional en las entidades públicas debe cumplirse mediante reglas, normas y principios, en la función pública se puntualiza que influya o afecte en los colaboradores.

Para Gallegos (2016) la ética profesional “se enmarca a las relaciones que resultan entre entidades, colectivos e individuos en el sector público, basados en una serie de conceptos y creencias de respeto y justicia por las reglas, normas y principios establecidas y concordadas socialmente”. Por lo que la ética profesional es de carácter esencial en las entidades públicas, sus colaboradores se rigen por un reglamento que incluye normas y reglas que deben ser cumplidas para un mejor funcionamiento. Este

autor Gallegos la dimensiona en: conducta del servidor público, código de ética, principios y deberes funcionales. Por lo tanto, la ética del servidor público, se aborda al aspecto de una obligación de carácter moral y valores innatos del individuo, esto es su conciencia cuando incurra a actos en determinar lo bueno y lo malo con normas de conducta direccionados con el cumplimiento, la responsabilidad y la honestidad (Mhlanga, et. al, 2019). Para la variable ética profesional las dimensiones a considerarse en este estudio son del autor Gallegos (2016) detalladas a continuación:

Dimensión Conducta del servidor público: para Gallegos (2016) “Es la forma de actuar del servidor público enmarcada en la personalidad, comportamiento, valores practicando lo correcto y justo.” En este sentido es la moral pensada, aquella que permite forjar un buen carácter para actuar ante la administración municipal con responsabilidad (Torres, 2016). Sus indicadores son: personalidad, comportamiento, actitudes, valores y disciplina.

-Personalidad: son cualidades que sobresalen en un individuo como una identidad diferencial de los demás. -Comportamiento: como una persona se comporta frente a los demás en una situación determinada. -Actitudes: describe la forma de comportarse, de ser, actuar de una persona que se produce en diferentes circunstancias. Valores: cúmulo de cualidades y principios que guían para tomar decisiones ligadas a lo laboral y profesional. -Disciplina: conjunto de reglas y normas establecidas para que la colectividad o miembros de una entidad las cumplan encaminadas a un resultado.

Dimensión Código de ética: para Gallegos (2016) “es el conjunto de principios y reglas éticas esenciales que regulan y guían una actividad profesional o conductas organizacionales”. Es decir, hoy en día gran mayoría de las entidades públicas desarrollan un código de ética a fin de combatir la corrupción, la difamación, el hostigamiento laboral y las malas opiniones de la población (Bohlander, Morris, y Snell, 2017). Para lograrlo se crean principios éticos adoptados por las entidades públicas, en municipios de cada ciudad (Atabay et. al, 2015). Sus indicadores son: normas, políticas y deberes profesionales del servidor público y prohibiciones éticas.

-Normas: son reglas creadas para regular las acciones de las personas en relación a sus consecuencias sobre otras. -Políticas: permiten garantizar toma de decisiones a todo nivel, estén siguiendo los lineamientos en principios éticos. -Prohibiciones éticas:

son las acciones indebidas que no debería cometerse en un contexto de la integridad y moralidad de la persona y de la sociedad (Hernández, Nahum y Amezcua, 2017)

Dimensión Principios y deberes funcionales: Gallegos (2016) “son las normas que direccionan las acciones del ser humano transformando las capacidades espirituales racionales basado en valores que conducen a una buena práctica laboral.”. Es decir, los colaboradores deben cumplir con lo encomendado en sus funciones y para con la sociedad. Sus indicadores son: probidad, transparencia, responsabilidad y respeto.

-Probidad: es demostrar una conducta íntegra y recta en las actuaciones y desempeño de las tareas cuando se administra recursos públicos. -Transparencia: es un indicador de la conducta y actuar de las personas, no omite ni oculta cosas, ni miente y (Ryan, Ployhart, 2014). -Responsabilidad: refleja el hecho de cumplir una tarea. -Respeto: es expresar valoración social o especial deferencia hacia otra cuando interactúa.

En cuanto a la variable desempeño laboral el autor Ramírez (2015) manifiesta “es el desenvolvimiento eficaz del personal que labora en una empresa e institución donde su desempeño y rendimiento es medido para alcanzar una satisfacción laboral”. Para Chiang y San Martín (2015) “es como se desarrollan en el ámbito laboral las personas al ejercer un cargo o realizar tareas asignadas y alcanzar un bien común apegados a las normas establecidas”. En tal sentido se hace énfasis que estos autores con el desempeño se puede medir el rendimiento laboral que enmarca la capacidad y competencia que el colaborador puede demostrar, producir, realizar su trabajo en un tiempo prudente con minúsculo esfuerzo y mayor calidad, que por medio de una evaluación se obtendrá el resultado de su desenvolvimiento.

A lo que Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) expresan que el desempeño laboral “desde otra perspectiva puede ser estudiado por medio de los tipos de conductas relacionadas con la ética profesional que el colaborador tiende a manifestar en su puesto de trabajo y la forma de como realiza las tareas asignadas”, las cuales las dimensiona: competencia de las tareas, civismo, actitudes personales y organizacionales.

En este sentido el desempeño laboral de los colaboradores se caracteriza por su comportamiento vinculado con su rendimiento reflejado en los resultados percibidos, por lo que el éxito de una empresa va ligado con el bienestar y desempeño de sus

colaboradores, ya que, si estos se encuentran motivados, bien tratados y respetan los reglamentos, normas y políticas su rendimiento será más óptimo y no crearían conflictos laborales ni actos indebidos que desprestigien la institución (Jara et. al, 2018). Gonzales y Cereceda (2020) expresan que el desempeño laboral se enmarca a una serie de características elementales que un colaborador debe manifestar y poseer desde al punto de vista de sus actitudes y los rasgos personales deseables. Este autor enfatiza que es medido por la personalidad, persistencia, paciencia, cualidades, la capacidad de análisis de problemas.

Para la variable desempeño laboral de los servidores públicos se considerará a Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) donde hacen énfasis que el desempeño laboral también puede ser medido por los tipos de conductas del colaborador y la forma como se desenvuelve en sus funciones. Por lo que, los servidores públicos de los GADs de la provincia Bolívar están desempeñando sus funciones vinculadas a la ética (Corrêa et. al, 2020). No obstante, quienes actúan con ética de forma correcta resultarán ser eficientes en sus funciones, con credibilidad, respeto y confianza de toda la comunidad a la que sirven (Jurkiewicz, Massey, 2018).

Dimensión Competencia de las tareas: Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) indican son las acciones de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que aportan e intervienen en la producción de servicio o un bien de ejecución de una serie de tareas asignadas, basados en competencias, criterios y habilidades. Sus indicadores son: calidad de las funciones, cumplimiento de los objetivos, conocimientos técnicos, compromiso organizacional, motivación y disposición, información veraz.

-Calidad de las funciones: realiza con efectividad las tareas asignadas que ejerce según su cargo público. -Cumplimiento de objetivos: planifica y cumple a cabalidad los retos y metas propuestas por parte de la institución. -Conocimientos técnicos: son los saberes aplicados que posee el colaborador que involucran habilidades intelectuales y manuales, el uso adecuado de herramientas y otros conocimientos adicionales (Thoma, Dong, 2014). -Compromiso organizacional: cuando un colaborador contribuye al logro de las metas y se identifica plenamente con la organización. -Información veraz: el grado de veracidad en las fuentes de información que los colaboradores manejan en su

puesto de trabajo, que no se distorsione (Johnson, Connelly, 2016) -Motivación y disposición: La motivación es el pilar clave que impulsa el logro de la disposición individual para el cambio, se vincula con el interés y la voluntad propia de hacer las cosas bien (Manjarrez, Boza, Mendoza, 2020).

Dimensión clima laboral: Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) son las actividades que aportan al entorno psicológico, afectivo y profesional de quienes laboran en la empresa u organización. Sus indicadores son: ayudar a los compañeros y usuarios, respaldar objetivos organizacionales, trato respetuoso con los compañeros, sugerencias constructivas, acciones y expresiones de cosas positivas.

-Ayudar a los compañeros y usuarios: colaborar y apoyar al compañero, compartir conocimientos, brindar ayuda oportuna al usuario. -Respaldar objetivos organizacionales: ayudar en equipo se cumplan los objetivos propuestos por la entidad. -Trato respetuoso con los compañeros: es la consideración de una persona en cualquier relación, personal y profesional (Chiang et. al, 2015). -Acciones y expresiones de cosas positivas: son actos para un buen ambiente de trabajo, expresarse bien donde se labora y sentirse satisfecho. -Sugerencias constructivas: dar nuevas alternativas de solución a los problemas manifestados.

Dimensión Actitudes personales y organizacionales: Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) expresan son las acciones que producen daño o algún perjuicio de forma activa a la empresa o entidad por parte del empleado basado en su proceder ético en sus funciones. Los autores Torres y Díaz (2016) mencionan “son acciones que se enmarca a diversas particularidades de la personalidad, valores, actitudes, formas de comportarse que conciben un desempeño eficiente con éxito en el lugar de trabajo” Sus indicadores: daños a la propiedad de la institución, el robo, comportamiento agresivo y ausentarse con frecuencia, abuso de poder, pedir dinero adicional.

-Robo: actos negativos en la institución, pérdida de cosas materiales, dinero de los compañeros o bienes de la institución sin autorización. -Daños a la propiedad de la institución: cuando una persona provoca un destrozado en un bien ajeno disminuyendo su valor económico. -Comportamiento agresivo: actuar de manera agresiva, eufórico con los compañeros de labor -Ausentarse con frecuencia: el colaborador se ausenta en su puesto de trabajo visitando otros puestos por cosas no vinculadas a su labor

diaria fuera de los tiempos de pausa previstos (Marjor, 2016). -Abuso de poder: a razón de su cargo se excede con exigencias fuera de las funciones laborales o se extralimitan con el personal, que se realicen acciones no éticas (Aguado et. al 2016). -Pedir dinero adicional: piden dinero para trámites a los usuarios a fin de agilizarlos en menor tiempo del que normalmente se los efectúa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Fue aplicada según Sampieri, Collado y Lucio (2014) “es cuando el problema encontrado se ha identificado y el investigador tiene conocimiento a profundidad y busca proporcionar respuestas a preguntas establecidas”. Se buscará respuestas a preguntas originadas de la variable ética profesional y como influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de gobiernos autónomos descentralizados

municipales, con los resultados obtenidos se emitirán recomendaciones para todos los participantes.

Diseño de investigación

Se estableció un diseño no experimental, descriptivo, correlacional causal, transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen estudios descriptivos “aquellos que describen la situación o fenómeno del objeto de estudio de un problema específico”. Se buscará identificar la situación problemática y sus efectos, se analizará el proceder y actuar de los servidores públicos en sus funciones. Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) expresan que la correlación causal es cuando está fundamentado en hipótesis correlacionales para describir las variables y establecer su relación. Será correlacional causal porque se definirá la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral, y medir la relación causal entre ellas.

Fue de diseño no experimental cuando las variables no han sido manipuladas para su estudio de forma mal intencionada (Naúpas, et. al, 2014). Las variables estudiadas no se someterán a manipulación alguna. Sampieri, Collado y Lucio (2014) expresan transversal “es aquella donde se reúnen datos en un tiempo específico con el fin de esquematizar las variables y su influencia de interrelación en un momento indicado”. Igualmente, transversal porque se recopiló información en un lapso de tiempo único acerca de las dos variables que intervienen en la investigación.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: ética profesional

Definición conceptual: Según Gallegos (2016) “se enmarca a las relaciones que resultan entre entidades, colectivos e individuos en el sector público, basados en una serie de conceptos y creencias de respeto y justicia por las reglas, normas y principios establecidas y concordadas socialmente”.

Definición operacional: la ética profesional es de carácter esencial en las entidades públicas donde sus colaboradores se rigen por un reglamento que incluye normas y reglas que deben ser cumplidas y estas entidades las adoptan para un mejor funcionamiento, sus dimensiones son: conducta del servidor público, código de ética, principios y deberes funcionales. Los indicadores son: personalidad, comportamiento,

actitudes, valores, disciplina, normas, políticas, deberes profesionales, prohibiciones éticas, probidad, transparencia, responsabilidad, respeto. La medición de escala será ordinal.

Variable dependiente: desempeño laboral

Definición conceptual: Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) mencionan que el desempeño laboral desde otra perspectiva puede ser estudiado por medio de los tipos de conductas relacionadas con la ética profesional que el colaborador tiende a manifestar en su puesto de trabajo y la forma de como realiza las tareas asignadas.

Definición operacional: el desempeño laboral de los colaboradores se caracteriza por su comportamiento vinculado con su rendimiento reflejado en los resultados percibidos, por lo que el éxito de una empresa va ligado con el bienestar y desempeño de sus colaboradores, ya que, si estos se encuentran motivados, bien tratados y respetan los reglamentos, normas y políticas por ende su rendimiento será el más óptimo y no crearían conflictos laborales ni actos indebidos, sus dimensiones son: competencia de las tareas, clima laboral, actitudes personales y organizacionales.

Los indicadores son: calidad de las funciones, cumplimiento de los objetivos, conocimientos técnicos, compromiso organizacional, motivación y disposición, información veraz, ayudar a los compañeros y al usuario, respaldar objetivos organizacionales, sugerencias constructivas, acciones y expresiones positivas, robo, daños a la propiedad de la institución, comportamiento agresivo, ausentarse con frecuencia, abuso de poder, pedir dinero adicional.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según los autores Sampieri, Collado y Lucio (2014) la población “es un grupo de elementos con similares características el cual son objeto de estudio para demostrar validez a los resultados y conclusiones en la investigación”. Se consideró como población a todos los servidores públicos de gobiernos autónomos descentralizados

específicamente los que laboran en el GAD Echeandía que totalizan 80 colaboradores, la cual se recurrió a la nómina para dicha información.

Criterios de inclusión: Servidores públicos que presentan quejas recurrentes por parte de los usuarios y llamados recurrentes de atención por los jefes inmediatos, que tienen laborando al menos 2 años o más en el área servicio al cliente y administrativa.

Criterios de exclusión: Servidores públicos que presentan quejas esporádicas por parte de los usuarios y llamados esporádicos de atención por los jefes inmediatos, que tienen laborando menos de 2 años en el área servicio al cliente y administrativa.

Muestra

Los autores Sampieri, Collado y Lucio (2014) expresan la muestra es la correcta cuando está compuesta por la cantidad de elementos primordiales accesible a las mismas particularidades del universo. Para seleccionar la muestra se aplicó bajo criterios de selección y se recurrió a la nómina de servidores. Para obtenerla fue realizado un muestreo probabilístico aleatorio simple, mediante la siguiente fórmula (ver anexo 10). La muestra será de 67 servidores a encuestar en el GAD.

Muestreo

Para el mencionado trabajo de investigación se aplicó muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que centró en conducir el muestreo, es decir se consideró elaborar la muestra de acuerdo al criterio y conveniencias del investigador (Hernández, Nahum y Amezcua, 2014).

Unidad de análisis

Fue conformada por servidores públicos del GAD Echeandía, provincia Bolívar que laboran actualmente con nombramiento al menos dos años.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Ñaupas, et. al, (2014) las técnicas “son procedimientos metodológicos que se aplican para la obtención de información cuando se desarrolla una investigación”. Se utilizó técnicas como la encuesta a la muestra seleccionada para la recolección de datos. Los instrumentos “proporcionan la información necesaria sobre un grupo

identificado o un tema determinado”. Se utilizó el cuestionario como instrumento, con preguntas a escala de Likert para ambas variables.

Se efectuó una prueba piloto a servidores públicos de otro GAD de la provincia Bolívar, a fin de corroborar si las preguntas diseñadas son de fácil comprensión, accesibles y contestadas permitiendo alcanzar una seguridad del mismo. La validez del cuestionario se da cuando las preguntas muestran una relación directa alineadas con los objetivos investigativos (Hernández, Nahum y Amezcua, 2014).

Se empleó la validación de contenido a ambos instrumentos mediante juicio de expertos con 3 profesionales del área, quienes revisaron, evaluaron y calificaron los instrumentos y emitirán observaciones. También se consideró la validez de constructo para conjeturar si la definición operacional de las variables manifiesta las conceptualizaciones teóricas expresadas. Para la confiabilidad se aplicó análisis inferencial por medio del coeficiente alfa de Cronbach, que al estar próximo a 1 significa serán realizables y por consiguiente confiables. (Ver anexo 9).

3.5 Procedimientos

Con respecto al recojo de información se empezó a obtenerla mediante la base de datos de la entidad municipal es decir la respectiva nómina de servidores públicos que tienen laborando al menos 2 años o más en el área servicio al cliente y administrativa y que presentan quejas recurrentes por parte de los usuarios y llamados recurrentes de atención por los jefes inmediatos, se obtuvo un total de 80. Por la pandemia que se vive actualmente se contactó a cada servidor para hacerlos partícipes de la encuesta vía whatsapp a fin de conocer sus opiniones y criterios; y con ello determinar si las preguntas elaboradas medirán lo que se busca medir.

3.6 Método de análisis de datos

Con la realización de la encuesta se tabuló los datos en Excel 2019, que luego compilados fueron procesados de manera sistemática aplicando el Spss v25, se tabularon estadísticamente la cual permitió demostrar los resultados en tablas y en gráficos con porcentajes, de esta manera facilitó que la información sea analizada y procesada mediante el análisis de datos inferencial que permite comprobar hipótesis, determinar relación y estimaciones, se aplicó la prueba estadística no paramétrica

correlación de Pearson para medir la asociación o relación entre ambas variables, siendo fue útil para determinar relaciones entre variables cualitativas.

3.7 Aspectos éticos

Para los autores Alarcón y Salvador (2020) la ética “son aquellos actos del individuo sean correctos e incorrectos vinculados a la justicia entre el bien y el mal que enmarca una serie de valores y creencias de un grupo social”.

Es por ello se respetará el Código de ética emitido por la Universidad César Vallejo mediante la resolución N° 126-2017/UCV, que promueve los valores del respeto, justicia y honestidad, responsabilidad y rigor científico para que los estudiantes en sus trabajos investigativos los cumplan a cabalidad. En tal sentido basado en aquellos principios expuestos se respetará por consiguiente la autoría de trabajos de tesis, artículos científicos reflejados en la parte de las referencias bibliográficas, los datos e información recopilada a las personas encuestadas será de uso exclusivamente con fines investigativos y no de lucro. Se demostrará que el desarrollo será realizado por el estudiante con total sinceridad y honestidad evitando el plagio de otros autores.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta un análisis descriptivo según los objetivos planteados previa validación del instrumento.

Tabla 1

Variable independiente. Ética Profesional

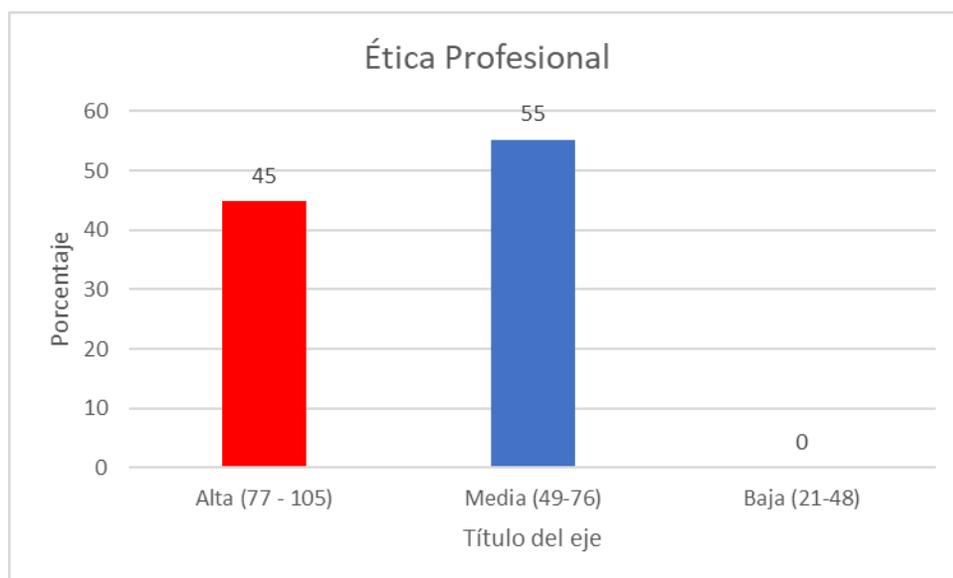
Calificación	Fcia	Porcentaje
--------------	------	------------

Alta (77-105)	30	45%
Media (49-76)	37	55%
Baja (21- 48)	0	0%
TOTAL	67	100

Nota: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Figura 1

Representación gráfica de la variable Ética Profesional



Nota: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Análisis: En la tabla 1 y figura 1 se aprecia que la variable ética profesional fue calificada según los encuestados 45% alta, 55% media y 0% basado en comportamientos, actitudes y valores manifestados durante el ejercicio de sus funciones.

Tabla 2

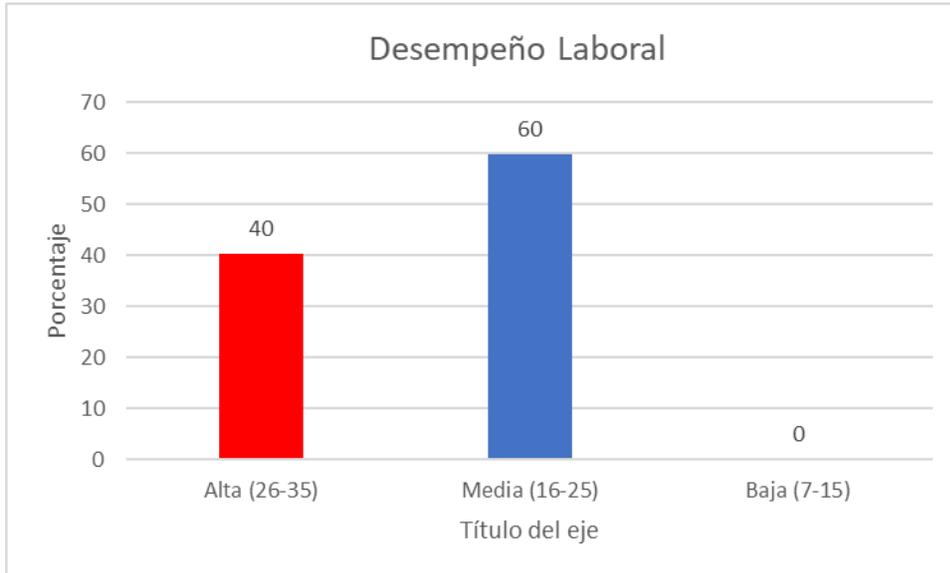
Variable dependiente. Desempeño Laboral

Calificación	Fcia	Porcentaje
Alta (77-105)	27	40%
Media (49-76)	40	60%
Baja (21-48)	0	0%

Nota: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Figura 2

Representación gráfica de la variable desempeño laboral



Nota: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Análisis: En la tabla 2 y figura 2 se aprecia la variable desempeño laboral fue calificada según los encuestados 40% alta, 60% media y 0% considerando el rendimiento al momento de ejecutar las actividades correspondientes a su cargo público.

Objetivo Específico 1: Determinar la influencia de la ética profesional en la competencia de las tareas de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador.

Tabla 3

Relación entre la dimensión competencias de las tareas y ética profesional

		Ética profesional	Competencias de tareas
Ética profesional	Correlación de Pearson	1	,865**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Competencias de tareas	Correlación de Pearson	,865**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

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

Nota: Información extraída del Spss V25

En la Tabla 3, la correlación entre la ética profesional y competencia de tareas es 0,865, es decir, un 86,5%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral). Esto significa que en el municipio Bolívar, los servidores públicos reflejan una conducta ética afectando significativamente las acciones diarias relacionadas con su área de trabajo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1: La ética profesional influye significativamente en la competencia de tareas de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021

Objetivo Específico 2: Determinar la influencia de la ética profesional en el clima laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

Tabla 4

Relación entre la dimensión clima laboral y ética profesional

		Ética profesional	Clima laboral
Ética profesional	Correlación de Pearson	1	,662**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Clima laboral	Correlación de Pearson	,662**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

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

Nota: Información extraída del Spss V25

En la Tabla 4, la correlación entre clima laboral y ética profesional es 0,662, es decir un 66,2%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral). Esto significa que el ambiente laboral influye en la ética profesional de los funcionarios públicos municipales, es pertinente considerar la ética ante las problemáticas laborales, porque es una guía positiva que ilustra lo que conviene hacer o como deben comportarse en beneficio de la población. En tal sentido se acepta la hipótesis específica 2: La ética profesional influye significativamente en el clima laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

Objetivo Específico 3: Determinar la influencia de la ética profesional en las actitudes personales y organizacionales del desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

Tabla 5

Relación entre la dimensión actitudes personales y organizacionales y ética profesional

		Ética profesional	Actitudes personales y organizacionales
Ética profesional	Correlación de Pearson	1	,724**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Actitudes personales y organizacionales	Correlación de Pearson	,724**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

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

Nota: Información extraída del Spss V25

En la Tabla 5, la correlación entre actitudes personales y organizacionales y ética profesional es un 0,724, es decir un 72,40 %, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral). Esto significa que los servidores públicos, requiere mejorar sus actuaciones personales o grupales ya que estas siempre son susceptibles de ser valoradas éticamente. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3: La ética profesional influye significativamente en las actitudes personales y organizacionales de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

Objetivo General: Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

Tabla 6

Relación entre ética profesional y desempeño laboral

		Ética profesional	Actitudes personales y organizacionales
Ética profesional	Correlación de Pearson	1	,925**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Actitudes personales y organizacionales	Correlación de Pearson	,925**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

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

Nota: Información extraída del Spss V25

En la Tabla 6, la correlación general entre las variables ética profesional y desempeño laboral es 0,925, es decir un 92,5 %, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral). Se acepta la hipótesis general: La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

Esto significa que los funcionarios municipales, tienen un adecuado desempeño laboral cuando sus decisiones son éticas, eficaces y moralmente justas. Lo ideal es que tengan una conducta correcta en sus relaciones con todos los públicos: colaboradores, comunidad, entidades gubernamentales y sociedad general promoviendo un ambiente propicio para el desarrollo de habilidades profesionales y garantizar transparencia en las tareas realizadas.

V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico: los resultados reflejaron que existe una correlación positiva alta de 0,865 (86,5%) entre la ética profesional y competencia de tareas, siendo significativa y directa al nivel 0,01. Estos hallazgos coinciden con Becerri (2018), 15% de los servidores públicos poseen pocos conocimientos técnicos y profesionales, deficientes habilidades para laborar eficientemente y valores éticos, 25% de los cargos públicos no son asignados por mérito sino por política, vínculo familiar,

amistad. Además, el 60% expreso que la ética es muy importante para ejercer esta labor.

El recurso humano es muy importante por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad organizacional. Las competencias técnicas son muy importantes para transformar el entorno, encontrar soluciones prácticas, tomar conciencia sobre la importancia de su servicio para satisfacer las necesidades de los usuarios, así como identificar, adaptar, y utilizar nuevas tecnologías. En las instituciones gubernamentales el personal debe desarrollar valores, aptitudes y cualidades para desempeñar competentemente sus funciones (Thoma & Dong, 2014).

Esto se traduce en un saber hacer para ello requieren aplicar creativa, flexible y responsablemente conocimientos, habilidades y actitudes. También gestionar recursos e información con veracidad conllevando a conseguir beneficios tanto individuales como organizacionales (Johnson, Connelly, 2016). Un servidor es competente cuando actúa correctamente en el momento adecuado, tiene el conocimiento necesario para llevar a cabo las tareas encomendadas y aprovecha diligentemente los recursos que le son proporcionados.

Para Jurkiewicz & Massey (2018) las actuaciones éticas fomentan la eficiencia al cumplir sus funciones, ganando credibilidad, respeto y confianza en la comunidad que sirven. Este rasgo valorativo de la gerencia pública debe apoyarse en la autoridad moral no abusando del poder, donde su conducta constituya una actividad concurrente al bienestar social, actuando con beneficencia, buena fe y justicia. Por otra parte, el funcionario público debe autoevaluarse críticamente sobre sus relaciones comunitarias empleando su sentido moral.

Igualmente, Viveros (2014) determinó que la falta de ética profesional incide en el cumplimiento de deberes u obligaciones percibiendo niveles bajos en integración, motivación, compromiso social y productividad. En las distintas interacciones sociales se combinan procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos, estos establecen no solo en qué dirección se dirige las actuaciones sino también donde se sostienen los comportamientos determinando el cese o continuidad de las mismas. La motivación se vincula con el interés y la voluntad propia de hacer las cosas bien (Manjarrez, Boza, Mendoza, 2020).

Por otro lado, la productividad laboral muestra la eficiencia del personal para brindar un servicio para ello el funcionario debe sentirse valorado y confiado. Cuando las personas están motivadas y satisfechas con su labor disfrutan lo que hacen, ponen en marcha nuevos proyectos, apuestan por un trabajo colaborativo, asumen un papel más proactivo y responsable aumentando también el compromiso. Alcanzar la motivación para contar con personas productivas es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las instituciones municipales.

Reyes (2017) concluyo que los servidores con contrato ocasional evidencian un mejor desempeño laboral demostrando la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos ocasionales 66% excelente, 34% muy bueno, los de nombramiento reflejaron 5, 7% excelente, 81,7% muy bueno, 1,3 satisfactorio y 11,3% regular debido a su capacidad de adaptarse e innovar. Ser creativo, innovador y tener iniciativa para comunicarlo tiene un enorme valor para cualquier organización.

Desde esta perspectiva la innovación implica utilizar nuevos modelos e instrumentos que ayuden a recuperar la actuación humana.

En cuanto al segundo objetivo específico: Se halló una correlación positiva moderada de 0,662 (66,2%) entre la ética profesional y clima laboral, siendo significativa y directa al nivel 0,01. Estos resultados coinciden con los de Rodríguez y García (2015) sobre la práctica de valores en funciones públicas indicaron que un 20% siempre; 20% muchas veces; 40% a veces, 10% casi nunca y 10% nunca, igualmente la cordialidad, simpatía, clima laboral es media y existe poca colaboración entre compañeros.

Acosta, Ramos y Martínez (2019) el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los servidores impactando su comportamiento, interacciones personales, trabajar honestamente, cumplir con normas y políticas institucionales (Carpio et. al, 2019). Para Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) el clima laboral son las actividades que aportan el entorno psicológico, afectivo y profesional de quienes laboran en organización. El ambiente organizacional se genera por las emociones de sus integrantes donde las normativas son necesarias para que todos los niveles se desempeñen óptimamente, día tras día, los resultados más evidentes son usuarios satisfechos, procedimientos eficientes, mejor control y desarrollar relaciones colaborativas exitosas.

Saber trabajar en equipo constituye una competencia muy apreciada en un funcionario, esta habilidad para interactuar correctamente a nivel grupal, sacarle provecho, adaptarse a sus diferentes miembros, tratar respetuosamente a los compañeros (Chiang et. al, 2015) incorpora una gran probabilidad de éxito. Es necesario establecer condiciones para que las colaboraciones surjan con facilidad haciendo realidad los valores organizacionales compartidos por todos. Llegar a consenso, dialogar, generar conversaciones que propicien una correcta resolución de conflictos, también puedan delegar, reconocer el trabajo del resto y empatizar entre ellos trabajando mejoren como grupo, y no como individuos separados para alcanzar su máximo potencial.

Además, las políticas, estabilidad laboral, hostilidad perjudican el desempeño de los servidores municipales (Silva, Silva y Bautista, 2017). Un clima organizacional armónico es una condición esencial para tomar decisiones que incidan en la optimización de los recursos, así como para formular las políticas públicas destinadas a este propósito. En la administración pública es frecuente la rotación del personal por lo tanto se debe garantizar la protección general y permanencia como derecho a permanecer en sus puestos de trabajo.

La estabilidad laboral está ligada a la continuidad del trabajador en el empleo que desempeña y a la garantía de conservar el mismo sin que pueda ser despedido del mismo sin las garantías previstas. Estas consideraciones son pertinentes para vislumbrar un escenario donde se defiendan sus intereses. Una organización caracterizada por una baja estabilidad, no atraerá talento, tampoco lo retendrá ni logrará que sus colaboradores mantengan un vínculo de compromiso e identidad con ella. Por otra parte, todos los recursos que se han destinado en formar al colaborador, se pierdan como inversión corporativa.

Referente al tercer objetivo específico: Se evidenció una correlación positiva alta de 0,724 (72,4%) entre la ética profesional y las actitudes personales y organizacionales, siendo significativa y directa al nivel 0,01. Esto confirma lo expresado por los ecuatorianos donde el 44% indica haber pagado algún soborno a funcionarios públicos por servicios básicos y el 49% manifiesta que es complejo denunciar casos de corrupción ante las autoridades pertinentes (Función de Transparencia y Control Social, 2019). Las denuncias es la mejor herramienta para prevenir y combatir los ilícitos

administrativos y la disposición indebida de fondos públicos, el ciudadano individual o colectivamente debe ejercer su derecho a participar en el control de la gestión pública denunciando actos, hechos u omisiones que comprueben la ocurrencia de estos delitos.

Igualmente formular quejas, reclamos, sugerencias o peticiones son un medio valioso de transformación del país, pues hace visible el abuso promoviendo el cambio hacia una cultura de transparencia con responsabilidad colectiva. También, existe preocupación porque se evidencia corrupción al brindar servicios a los usuarios, 63% calificó el comportamiento ético como malo, 32% regular y 8% normal (Solano, 2015). La corrupción se contrapone a la ética, son dos polos opuestos del comportamiento humano, uno es destructivo el otro, no bastan las medidas coercitivas para combatir este flagelo sino van acompañada por una interiorización de principios éticos y morales que regulen la conducta personal.

En contraste, Vega (2019) menciona en su estudio que las actuaciones éticas reflejaron un nivel alto y un desempeño medio, demostrando que si es posible reducir la percepción sobre la corrupción hasta un 50%. Estas acciones estas relacionadas con el proceder ético del empleado durante el desarrollo de sus funciones (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et. al, 2019). El comportamiento ético debe funcionar conforme a un código de ética que reflejan los valores que sustenten el comportamiento de todo el personal municipal definiendo su compromiso para lograr y mantener su reputación como servidores públicos. La actuación de cualquier persona que realiza una función pública debe estar presidida por la idea de servicio de los intereses generales, que es el principal valor político.

Los autores Torres y Díaz (2016) mencionan que las actitudes personales y organizacionales “son acciones que se enmarca a diversas particularidades de la personalidad, valores, actitudes, formas de comportarse que conciben un desempeño eficiente en el lugar de trabajo”. El soborno y la corrupción socavan la gestión pública exponen al municipio y a sus funcionarios a riesgos significativos como es el abuso de poder reflejándose en acciones no éticas (Aguado et. al 2016). Este lucro indebido del agente público y su disposición a mal al utilizar las potestades públicas que tiene

encomendadas, es una práctica inmoral, ante todo; una violación de los principios éticos, sean individuales o sociales.

Respecto al objetivo General: la correlación entre las variables ética profesional y desempeño laboral es positiva muy alta con 0,925, es decir un 92,5 %, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral). Se acepta la hipótesis general: La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. Igualmente, se aprecia en la tabla 3 y figura 1 que el 45% de los servidores públicos reflejaron una ética profesional alta, 55 % media y 0% baja, mientras el desempeño laboral 40% alta, 60% media y 0% baja.

Estos resultados coinciden con los de Atuaneth y Eden (2018) determinaron que existe una relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral con un valor de significancia $0.000 < 0.005$. Igualmente, Orjeda y Ubillus (2015) evidenciaron una correlación alta entre Desempeño laboral y la ética profesional con un coeficiente Rho de Spearman 0,784. Así mismo, Henríquez y Loor (2020) evidenciaron que existe un 87% de ciudadanos inconformes con el servicio en los GADs de Manabí. Castro, Loor y Pozo (2018) concluyen que la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño deben implementarse herramientas tecnológicas y un sistema participativo eficiente.

Para Gallegos (2016) la ética pública fortalece significativamente el desempeño profesional de los funcionarios situándose en un nivel alto con 95.59%, esta basada en una serie de conceptos y creencias de respeto y justicia por las reglas, normas y principios establecidos socialmente. Es una convicción interna, un compromiso personal de vivir según valores vinculantes, normas definidas y principios personales fundamentales. En este sentido es la moral pensada, aquella que permite forjar un buen carácter para actuar ante la administración municipal con responsabilidad (Torres, 2016).

Ahora bien, la falta generalizada de ética pública, es la razón principal del despilfarro del gasto público, del favoritismo en la selección del personal o en la contratación de obras y servicios especialmente familiares, sumado a la negligencia en la gestión municipal. La voluntad política de luchar contra la avaricia, el fraude y enriquecimiento

ilícito es frecuentemente débil porque no está respaldado en una voluntad ética. La ausencia de moral en el desempeño del cargo conlleva a utilizar sus potestades en beneficio, propio o de allegados, violando los principios constitucionales de eficacia, objetividad, independencia e igualdad, normativas jurídicas y reglamentos.

Por lo tanto, la ética del servidor público implica una obligación de carácter moral y valores innatos con normas de conducta direccionadas al cumplimiento, responsabilidad y honestidad (Mhlanga, et. al, 2019). Sin moral ninguna ley pueden subsistir, tampoco las disposiciones legales se pueden llevar a cabo cuando está ausente una conciencia moral establecida en principios éticos fundamentales. Los seres humanos, se ven a dilemas éticos, tanto en la esfera individual como en la social. Todos los ciudadanos desde los distintos ámbitos comparten una responsabilidad común e importantísima, junto a las instituciones políticas reconocer y la ética profesional en el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la influencia de la ética profesional en la competencia de las tareas de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021 con una correlación de Pearson positiva alta de 0,865 (86,5%) siendo significativa y directa al nivel 0,01.

2. Se logró determinar la influencia de la ética profesional en el clima laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021 con una correlación de Pearson positiva alta de 0,662 (66,2%) siendo significativa y directa al nivel 0,01.

3. Se logró determinar la influencia de la ética profesional en las actitudes personales y organizacionales de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021 con una correlación de Pearson positiva alta de 0,724 (72,4%) siendo significativa y directa al nivel 0,01.

4. Se logró determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. Evidenciando un coeficiente de correlación de Pearson de 0,925 (92,5%) y una significancia bilateral 0,000; esto significa un cambio en la variable ética profesional produce un cambio en el desempeño laboral. Se acepta la hipótesis general: La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Basado en los resultados percibidos se exponen recomendaciones detalladas a continuación:

1. El Gobierno Municipal debe asumir el firme compromiso de combatir la corrupción y fomentar acciones tendientes a lograr un desempeño transparente en la Administración Pública, respecto a la competencia de las tareas, el personal deberá recibir capacitaciones frecuentes sobre los indicadores que reflejaron menor calificación como fue la motivación y disposición de ayudar a los ciudadanos, así como dar información veraz cuando estos la requieran, no utilizando las prerrogativas de su cargo para obtener beneficios personales manteniendo una conducta digna.

2. Como institución municipal necesita fortalecer la ética profesional y el clima laboral entre los servidores públicos, implementando estrategias gerenciales que mejoren sus condiciones laborales, actitudes éticas, reconocimiento individual, trabajo grupal, además promover estructuras horizontales que conlleven a cumplir los objetivos organizacionales haciéndolos propios e instrumentando acciones comprometidas para un correcto cumplimiento de sus funciones.

3. La entidad gubernamental debe mejorar la relación de la ética profesional con las actitudes personales y organizacionales procurando que los colaboradores proyecten valores íntegros, como la estabilidad, equidad, responsabilidad y eficiencia. Se sugiere implementar en el código ético institucional, sanciones internas más severas que obliguen a los funcionarios a proceder con veracidad y transparencia durante la gestión de los asuntos públicos.

4. La entidad pública municipal Echeandía deberá introducir en su Código de ética interno nuevas políticas y normas orientadas a la ética del servicio, además de implementar estrategias motivacionales al personal como reconocimientos, programas formativos y actualización de conocimientos que conlleven a un buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aguado, D., Rico, R., Rubio, V., & Fernández, L. (2016). Applicant reactions to social network web use in personnel selection and assessment. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 183-190. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.001>
- Alarcón, R., & Salvador, Y. (2020). La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2), 1–16. México.
- Alvarez-Santos, J. & Miguel-Dávila, J., & Herrera, L. & Nieto, M. (2018). Safety management system in TQM environments. *Safety science* 101, 135-143.
- Atabay, G., Güneri, B., & Penbek, S. (2015). Impact of ethical climate on moral distress revisited: Multidimensional view. *Nursing Ethics*, 22(1), 103-116. <http://dx.doi.org/10.1177/0969733014542674>
- Atuaneth, Y., & Eden, R. (2018). *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Perú.* Recuperado de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1891/1/T026_73039715_T.pdf
- Becerri, E. (2018). *La Ética en los Servidores Públicos Municipales del Estado de México.* Tesis de Pregrado. Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95321/Tesis%20Elena%20a%20imprimir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohlander, G., Morris, S., & Snell, S. (2017). Administración de recursos humanos. *Revista Learning*. ISBN 978-607-526-5315
- Carrillo, B. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador.* Tesis de Maestría. Universidad UNEMI. Ecuador. Recuperado de http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar%20Carrillo%20_ACTUALIZADO.pdf
- Carpio, R., & Acosta, R., & Ramos, K., & Martínez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado

- Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–32. Toluca México. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=17&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7-8a928cb8ac2c%40sdc-vsessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=139572023&db=eue>
- Castro, W., & Loor, Isabel., & Pozo, José. (2018) Valoraciones críticas sobre la evaluación del desempeño de los funcionarios de los gobiernos autónomos descentralizados municipales. Experiencias en la provincia de Manabí-Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento Científico profesional*. Vol. 3, Nº. 12 ISSN: 2550-682X.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7183540>
- Corrêa, I., Camões, M., Meyer-Sahling, J., Mikkelsen, K., & Schuster, C. (2020). Distorções de incentivo ao desempenho e redução de motivação no serviço público federal no Brasil. *Revista Do Serviço Público (Civil Service Review)*, 71(3), 297–329. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3408>
- Correa, Montoya y Mecilla. (2019). *Ética aplicada perspectivas desde Latinoamérica*. Primera Edición. Setiembre. Bogotá – Colombia
- Chiang, M. & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*.17(54)24-34.
- Chiang, M., & Salazar, M., & Huerta, P., & Núñez, A. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum Talca*, 23(2): 66-85
- Chiang, M., & Gómez, N., & Salazar, C. (2015). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuad. Adm.* 30(52): 65-74
- Función de Transparencia y Control Social (2019). *Plan Nacional de Prevención y Lucha Contra la Corrupción 2019-2023*. Quito – Ecuador

- Gallegos, R. (2016). *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo 2016*. Tesis Doctoral. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2506/gallegos_llr.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gonzales Y, & Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo, *Avances*, 22(4), 536–551. Havana Cuba.
- Hernández, J. (2020). Ley N°20.922 sobre fortalecimiento de la gestión y profesionalización del personal municipal: Un estudio de caso en dos municipios en torno a la percepción sobre la gestión de sus recursos humanos. Santiago de Chile. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29), 1–25.
- Henríquez-, N. & Loor, G. (2020). Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS), provincia de Manabí, Ecuador. *Fipcaec* (núm., 19) Vol. 5, Edición Especial, pp 151-185. DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.226>
- Hernández, P. & Nahum, P. & Amezcua, E. (2017). Importancia de la formación ética de los servidores públicos y de la aplicación de la ley para garantizar un desempeño íntegro. Pág. 133.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2016). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Hirsch, A. (2014). Ética profesional como proyecto de investigación” en Teoría de la Educación. *Revista Interuniversitaria*, Ediciones Universidad de Salamanca, Vol. 5, 2003, pp. 235 -258
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1-24
- Johnson, J. F., & Connelly, S. (2016). Moral disengagement and ethical decision-making: The moderating role of trait guilt and shame. *Journal of Personnel Psychology*, 15(4), 184-189. <http://dx.doi.org/10.1027/1866-5888/a000166>
- Jurkiewicz, C. & Massey, T. (2018). Lo que los empleados municipales quieren de sus puestos de trabajo frente a lo que están obteniendo: Una comparación

- longitudinal. *Servicio Público: Llamamientos, Compromisos y Contribuciones* pp. 203-214.
- Lamiani, G., Borghi, L., & Argentero, P. (2015). When healthcare professionals cannot do the right thing: A systematic review of moral distress and its correlates. *Journal of Health Psychology*, 1-17. <http://dx.doi.org/doi/10.1177/1359105315595120>
- León, M. & Suntasig, M. (2015). *Incidencia de la ética profesional en el personal del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Pujilí dentro del desempeño laboral en los dos últimos periodos de administración. (2007-2010) - (2010-2014)*. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2223/1/T-UTC-3433.pdf>.
- LOSEP (Ley orgánica de servicio público). 2020. Reglamento General a la ley orgánica del servicio público, dado por decreto ejecutivo N° 710, publicado en el registro oficial suplemento 418 de 1 de Abril del 2011.
- Magdaniel, Y., & Sánchez, J., & Ucrós, M. (2016). Competencias y éxito gerencial en empresas de servicios públicos, municipios de Riochacha y Maicao, Guajira, Colombia. *Sotavento M.B.A.*, 132- 141.
- Major, D. (2016). Competitivo reflexivo y selectivo Comportamientos - Inercia, Imitacion, e Interferencia Rivalidad. *Organization Management Journal*, 72-88.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y sociedad*, 11(5), 359-365.
- McCabe, B., Reddick, C., Demir, T. (2017). Profesionalismo municipal: ¿Más que un trabajo en el gobierno?. *American Review of Public Administration* 47(8), págs. 867-880. EE.UU.
- Mhlanga, T., & Mjoli, T., & Chamisa, S. (2019). Personalidad y compromiso laboral entre los trabajadores municipales de la provincia oriental del Cabo, Sudáfrica SA *Journal of Human Resource Management*. 17,a1188. Cabo Oriental, Sudáfrica.

- Murillo, R., & Rendón, G., & Merino, Z. & Ortega, R. (2016) Los Ríos-Quevedo La ética profesional y su incidencia en el desempeño de los empleados en las microempresas. *Revista de Negocios & PyMES*. Vol.3 No.9 35-41
- Ñaupas, H. et. al. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa y redacción de tesis. Ediciones de la Univ. Transversal. 4ta ed. Bogotá – Colombia.
- Orjeda, Sally & Ubillus, Raúl (2015). Desempeño laboral y su relación con la ética profesional en la Dirección General de Infraestructura Hidráulica del Ministerio de Agricultura. Año 2013. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de file:///C:/Users/User/Downloads/Orjeda_DLRSE-Ubillus_TRF.pdf
- Pont, J. (2016). Modelos innovadores de administración y gestión pública: Hacia la emergencia de nuevos paradigmas. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas* (16), 1-22.
- Pérez, A. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(4).
- Ramírez, C. (2015). Gestión estratégica de recursos humanos y evaluación del desempeño en la administración pública chilena. *Rev. Gobierno y administración del Estado*, 4(88): 57-81
- Reyes, E. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>
- Ryan, A., & Ployhart, R. (2014). A century of selection. *Annual Review of Psychology*, 65, 693-717. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115134>
- Rodríguez, G. & García, J. (2015). *Diagnóstico del clima laboral administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón TOSAGUA*. Tesis de Pregrado. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Recuperado de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/449/1/TAP57.6.pdf>

- Rodríguez, M. (2016). El desarrollo moral como base de la cultura organizacional. *International journal of scientific management and tourism*, 451-464.
- Ruiz-Palomino, P., & Martínez-Cañas, R. (2014). Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: The moderating and mediating role of person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 120, 95-108. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1650-1>
- Sampieri, R., Collado, C, & Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación (6 Edición ed.).
- Silva, E., & Silva, G., & Bautista J. (2017). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, Región San Martín. *Rev. Tzhoecoen*. VOL. 10 / Nº 1, ISSN: 1997-8731. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf>
- Solano, A (2015). Propuesta de un plan para el mejoramiento del servicio al cliente en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Quinindé provincia de Esmeraldas. Tesis de Pregrado. Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1292/1/60297_1.pdf
- Thoma, S. J., & Dong, Y. (2014). The defining issues test of moral judgment development. *Behavioral Development Bulletin*, 19(3), 55-61. <http://dx.doi.org/10.1037/h0100590>
- Torres, L., & Diaz, J. (2016). Compromiso Organizacional actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación Gerencial*, 80-101.
- Torres, L. (2016). Compromiso Organizacional actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación Gerencial*, 80-101.
- Transparencia Internacional (2017). La Corrupción Percibida 2017. La Coalición Global contra la Corrupción. Consultado el 15/04/21 <https://www.transparency.org/en/news/corruption-perceptions-index-2017#table>
- Transparency International (2019). Barómetro Global de la Corrupción: América Latina y El caribe 2019- Opiniones y Experiencias de los ciudadanos en materia de Corrupción. Consultado el 17/04/21

<https://www.transparency.org/es/publications/global-corruption-barometer-latin-america-and-the-caribbean-2019>

Vega, W. (2019). *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la Ciudad del Cusco, 2017*. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Perú. Recuperado de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Viveros, N. (2014). *La ética profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la administración zona la delicia del Distrito Metropolitano de Quito*. Tesis de Pregrado. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7431/1/FCHE-SE-61.pdf>

ANEXOS

Anexo 5 Matriz operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
V.I. Ética profesional	Según Gallegos (2016) la ética profesional enmarca a las relaciones que resultan entre entidades, colectivos e individuos en el sector público, basados en una serie de conceptos y creencias de respeto y justicia por las reglas, normas y principios establecidos y concordadas socialmente.	La ética profesional es de carácter esencial en las entidades públicas donde sus colaboradores se rigen por un reglamento que incluye normas y reglas que deben ser cumplidas y estas entidades las adoptan para un mejor funcionamiento, sus dimensiones son: conducta del servidor público, código de ética, principios y deberes funcionales.	<p>Conducta del servidor público</p> <p>Código de ética</p> <p>Principios y deberes funcionales</p>	<p>Personalidad Comportamiento Actitudes Valores Disciplina</p> <p>Normas Políticas Deberes profesionales Prohibiciones éticas</p> <p>Probidad Transparencia Responsabilidad Respeto</p>	<p>Escala de Likert</p>	<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

V.D.
**Desempeño
laboral**

Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) mencionan que el desempeño laboral que el desempeño laboral desde otra perspectiva puede ser estudiado por medio de los tipos de conductas relacionadas con la ética profesional que el colaborador tiende a manifestar en su puesto de trabajo y la forma de como realiza las tareas asignadas.

El desempeño laboral de los colaboradores se caracteriza por su comportamiento vinculado con su rendimiento reflejado en los resultados percibidos, por lo que el éxito de una empresa va ligado con el bienestar y desempeño de sus colaboradores, ya que, si estos se encuentran motivados, bien tratados y respetan los reglamentos, normas y políticas por ende su rendimiento será el más óptimo y no crearían conflictos laborales ni actos indebidos, sus dimensiones son: competencia de las tareas, clima laboral, actitudes personales y organizacionales.

Competencia de las tareas

Calidad de las funciones
Cumplimiento de los objetivos
Conocimientos técnicos
Compromiso organizacional
Motivación y disposición
Información veraz.

Escala
de Likert

Técnica:
encuesta

Clima laboral

Ayudar a los compañeros y al usuario.
Respaldar objetivos organizacionales
Sugerencias constructivas
Acciones y expresiones positivas

Instrumento:
cuestionario

**Actitudes personales y
organizacionales**

Robo
Daños a la propiedad de la institución
Comportamiento agresivo
Ausentarse con frecuencia
Abuso de poder
Pedir dinero adicional

	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	Rara vez (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)
	Variable independiente: Ética profesional					
Indicadores	Dimensión: Conducta del servidor público					
Personalidad	1. Se muestra decidido y convincente al oponerse a conductas poco éticas.					
Comportamiento	2. Lleva a cabo sus funciones en estricto apego al marco legal y sus atribuciones.					
Actitudes	3. Busca activamente respuestas a las necesidades de los ciudadanos.					
	4. Promueve actitudes favorables entre compañeros hacia la legalidad, ética y responsabilidad pública en su actividad laboral.					
Valores	5. Procede congruentemente con los valores éticos de justicia, tolerancia, y solidaridad.					
	6. Manifiesta apego a la legalidad de la administración pública.					
Disciplina	7. Cumple los lineamientos de disciplina en materia de administración de personal. Dimensión: Código de ética					
Normas	8. Demuestra apego a la normatividad de la administración pública.					
	9. Aplica con objetividad e imparcialidad la normatividad para el desempeño de su actividad.					
Políticas	10. Las decisiones que se toman a nivel grupal, están basadas en principios éticos.					
	11. Actúa con profesionalismo de acuerdo a la ética ajustándose a las políticas institucionales del servicio público.					
Deberes profesionales	12. Cumple con los deberes inherentes a su labor pública.					
Prohibiciones éticas	13. Tiene prohibido recibir ventajas indebidas para su persona o para otras a través de su cargo o autoridad.					
	14. Rechaza los conflictos de intereses dentro y fuera de la institución que afecten el correcto desempeño de su cargo.					
	Dimensión: Principios y deberes funcionales					
Probidad	15. Mantiene una conducta intachable en sus actuaciones al administrar recursos públicos con entrega leal y honesta.					

	16. Desempeña las tareas que le son asignadas sin aparentar influencia en busca de ventaja indebida.					
Transparencia	17. Desarrolla actuaciones en los ámbitos de su responsabilidad con transparencia					
	18. Actúa con transparencia durante el cumplimiento de sus funciones.					
Responsabilidad	19. Procede de acuerdo con la ética de la responsabilidad, tomando conciencia de las repercusiones de su actuación.					
	20. Asume las responsabilidades propias del puesto de trabajo					
Respeto	21. Respeta la equidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación sin hacer distinciones de raza, credo, sexo o religión.					

Anexo 6 Instrumento de recolección de datos

Variable 1

Cuestionario para los servidores públicos del GAD Echeandía, Provincia de Bolívar

Hola, soy estudiante de Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura y me encuentro realizando una investigación que tiene como objetivo Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

Estimados, marquen con una X la respuesta que sea de su apreciación en cualquier casillero, donde siempre (5), casi siempre (4), rara vez (3), pocas veces (2), nunca (1). Se agradece su participación.

Instrumento de recolección de datos

Variable 2

Cuestionario para los servidores públicos del GAD Echeandía, Provincia de Bolívar

Hola, soy estudiante de Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura y me encuentro realizando una investigación que tiene como objetivo Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

Estimados, marquen con una X la respuesta que sea de su apreciación en cualquier casillero, donde siempre (5), casi siempre (4), rara vez (3), pocas veces (2), nunca (1). Se agradece su participación.

	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	Rara vez (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)
	Variable dependiente: Desempeño laboral					
Indicadores	Dimensión: Competencia de las tareas					
Calidad de las funciones	1. Realiza con efectividad las tareas de acuerdo a las funciones que ejerce según su cargo público.					
Cumplimiento de los objetivos	2. Aporta valor por encima de lo esperado, con una participación importante en los objetivos organizacionales.					
Conocimientos técnicos	3. Tiene conocimientos técnicos relacionados con las leyes, decretos y códigos constitucionales orientados hacia la realización de las tareas propias de su labor.					
Compromiso organizacional	4. Se siente comprometido para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto.					
	5. Promueve actitudes favorables entre compañeros hacia la legalidad, ética y responsabilidad pública en su actividad laboral.					
Motivación y disposición	6. Manifiesta una disposición proactiva frente a la resolución de problemas de los ciudadanos.					

Información veraz	7. Da y posibilita información veraz, integral y de manera oportuna.					
	Dimensión: Clima laboral					
Ayudar a los compañeros y al usuario.	8. Manifiesta interés por ayudar a los usuarios atendiendo sus necesidades.					
	9. Colabora con sus compañeros fomentando relaciones constructivas.					
Respaldar objetivos organizacionales	10. Se identifica con los objetivos organizacionales, haciéndolos propios e instrumentando acciones comprometidas para alcanzarlos.					
	11. Cumple con los objetivos de la organización esforzándose por mejorar continuamente.					
Sugerencias constructivas	12. Propone sugerencias constructivas en mejoras a los procedimientos definidos para incrementar la eficacia de los servicios, controles o aprobaciones					
Acciones y expresiones positivas	13. Toma iniciativa para realizar tareas buscando nuevas oportunidades de servicio a los usuarios.					
	14. Promueve cambios que mejoran la realidad, mostrando apertura y actitud positiva para lograrlo.					
	Dimensión: Actitudes personales y organizacionales					
Robo	15 Se evidencia continuamente en el interior de la institución robo de bienes materiales sin que nadie investigue estos hechos para establecer responsabilidades.					
Daños a la propiedad de la institución	16. La institución sufre continuamente daños a su propiedad y pérdidas patrimoniales.					
Comportamiento agresivo	17. Manifiesta usted un comportamiento agresivo hacia sus compañeros o usuarios.					
Ausentarse con frecuencia	18. Se ausenta con frecuencias sin autorización de su puesto de trabajo.					
Abuso de poder	19. Utiliza los recursos del estado para su interés particular o acciones para los cuales no fueron designados.					
	20. Solicita compensaciones o regalos a cambio de otorgar información, agilizar o autorizar algún permiso					
Pedir dinero adicional	21. Pide dinero adicional para trámites, concesión o contrato a los usuarios del servicio.					

Anexo 7. Matriz de validación de instrumento

Experto 1

Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o Recomendaciones			
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	Rara vez (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el indicador		Relación entre el Indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
Ética profesional Según Gallegos (2016) la ética profesional se enmarca a las relaciones que resultan entre entidades, colectivos e individuos en el sector público, basados en una serie de conceptos y creencias de respeto y justicia por las reglas, normas y principios estables y concordadas socialmente.	Conducta del servidor público Es la forma de actuar del servidor público enmarcada en la personalidad, comportamiento, valores practicando lo correcto y justo Gallegos (2016)	Personalidad	1. Se muestra decidido y convincente al oponerse a conductas poco éticas.																
		Comportamiento	2. Lleva a cabo sus funciones en estricto apego al marco legal y sus atribuciones.																
		Actitudes	3. Busca activamente respuestas a las necesidades de los ciudadanos.																
			4. Promueve actitudes favorables entre compañeros hacia la legalidad, ética y responsabilidad pública en su actividad laboral.																
		Valores	5. Procede congruentemente con los valores éticos de justicia, tolerancia, y solidaridad.																
			6. Manifiesta apego a la legalidad de la administración pública.																
	Disciplina	7. Cumple los lineamientos en materia de administración de personal.																	
	Código de ética Es el conjunto de principios y reglas éticas esenciales que regulan y guían una actividad profesional o conductas	Normas	8. Demuestra apego a la normatividad de la administración pública.																
			9. Aplica con objetividad e imparcialidad la normatividad para el desempeño de su actividad,																
		Políticas	10. Las decisiones que se toman a nivel grupal, están basadas en principios éticos.																

<p>organizacionales. Gallegos (2016)</p> <p>Principios y deberes funcionales</p> <p>Son las normas que direccionan las acciones del ser humano transformando las capacidades espirituales racionales basado en valores que conducen a una buena práctica laboral. Gallegos (2016)</p>		11. Actúa con profesionalismo de acuerdo a la ética ajustándose a las políticas institucionales del servicio público.							X	X	X	X		
	Deberes profesionales	12. Cumple con los deberes inherentes a su labor pública.							X	X	X	X		
	Prohibiciones éticas	13. Tiene prohibido recibir ventajas indebidas para su persona o para otras a través de su cargo o autoridad.							X	X	X	X		
		14. Rechaza los conflictos de intereses dentro y fuera de la institución que afecten el correcto desempeño de su cargo.							X	X	X	X		
	Probidad	15. Mantiene una conducta intachable en sus actuaciones al administrar recursos públicos con entrega leal y honesta.							X	X	X	X		
		16. Desempeña las tareas que le son asignadas sin aparentar influencia en busca de ventaja indebida.							X	X	X	X		
	Transparencia	17. Desarrolla actuaciones en los ámbitos de su responsabilidad con transparencia							X	X	X	X		
		18. Actúa con transparencia durante el cumplimiento de sus funciones.							X	X	X	X		
	Responsabilidad	19. Procede de acuerdo con la ética de la responsabilidad, tomando conciencia de las repercusiones de su actuación.							X	X	X	X		
		20. Asume las responsabilidades propias del puesto de trabajo							X	X	X	X		
Respeto	21. Respeta la equidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación sin hacer distinciones de raza, credo, sexo o religión.							X	X	X	X			

FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Ética Profesional

"Escala Valorativa de Ética Profesional"

OBJETIVO: "Conocer la escala que presenta la Ética Profesional".

DIRIGIDO A: Servidores públicos del GAD Echeandía, provincia de Bolívar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. Villón Prieto Rafael Damián

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en gestión pública y gobernabilidad

DNI:18109477

DE PROFESION: Ingeniero de Sistemas y Licenciado en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de validación de instrumento variable 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o Recomendaciones	
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	Rara vez (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el indicador		Relación entre el Indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<p>Desempeño Laboral Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) mencionan que el desempeño laboral que el desempeño laboral desde otra perspectiva puede ser estudiado por medio de los tipos de conductas relacionadas con la ética profesional que el colaborador tiende a manifestar en su puesto de trabajo y la forma de como realiza las tareas asignadas.</p>	<p>Competencia de las tareas Son las acciones de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que aportan e intervienen en la producción de servicio o un bien de ejecución de una serie de tareas asignadas, basados en competencias, criterios y habilidades (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et. al, 2019)</p>	Calidad de las funciones	1. Realiza con efectividad las tareas de acuerdo a las funciones que ejerce según su cargo público.						X	X	X	X					
		Cumplimiento de los objetivos	2. Aporta valor por encima de lo esperado, con una participación importante en los objetivos organizacionales.						X	X	X	X					
		Conocimientos técnicos	3. Tiene conocimientos técnicos relacionados con las leyes, decretos y códigos constitucionales orientados hacia la realización de las tareas propias de su labor.						X	X	X	X					
		Compromiso organizacional	4. Se siente comprometido para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto.						X	X	X	X					
			5. Demuestra orgullo de ser parte de la organización actuando consecuentemente.						X	X	X	X					
		Motivación y disposición	6. Manifiesta una disposición proactiva frente a la resolución de problemas de los ciudadanos.						X	X	X	X					
	<p>Clima laboral Son las actividades que aportan al entorno psicológico, afectivo y profesional de quienes laboran en la empresa u organización (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et. al, 2019).</p>	Ayudar a los compañeros y al usuario.	7. Da y posibilita información veraz, integral y de manera oportuna.						X	X	X	X					
			8. Manifiesta interés por ayudar a los usuarios atendiendo sus necesidades.						X	X	X	X					
		Respaldar objetivos organizacionales	9. Colabora con sus compañeros fomentando relaciones constructivas.						X	X	X	X					
			10. Se identifica con los objetivos organizacionales, haciéndolos propios e instrumentando acciones comprometidas para alcanzarlos.						X	X	X	X					

<p>Actitudes personales y organizacionales</p> <p>Son las acciones que producen daño o algún perjuicio de forma activa a la empresa o entidad por parte del empleado basado en su proceder ético en sus funciones (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et. al, 2019).</p>		11. Cumple con los objetivos de la organización esforzándose por mejorar continuamente.						X	X	X	X		
	Sugerencias constructivas	12. Propone mejoras a los procedimientos definidos para incrementar la eficacia de los servicios, controles o aprobaciones.						X	X	X	X		
	Acciones y expresiones positivas	13. Toma iniciativa para realizar tareas buscando nuevas oportunidades de servicio a los usuarios.						X	X	X	X		
		14. Promueve cambios que mejoran la realidad, mostrando apertura y actitud positiva para lograrlo.						X	X	X	X		
	Robo	15. Se evidencia continuamente en el interior de la institución robo de bienes materiales sin que nadie investigue estos hechos para establecer responsabilidades.						X	X	X	X		
	Daños a la propiedad de la institución	16. La institución sufre continuamente daños a su propiedad y pérdidas patrimoniales.						X	X	X	X		
	Comportamiento agresivo	17. Manifiesta usted un comportamiento agresivo hacia sus compañeros o usuarios.						X	X	X	X		
	Ausentarse con frecuencia	18. Se ausenta con frecuencias sin autorización de su puesto de trabajo.						X	X	X	X		
	Abuso de poder	19. Utiliza los recursos del estado para su interés particular o acciones para los cuales no fueron designados.						X	X	X	X		
		20. Solicita compensaciones o regalos a cambio de otorgar información, agilizar o autorizar algún permiso						X	X	X	X		
Pedir dinero adicional	21. Pide dinero adicional para trámites, concesión o contrato a los usuarios del servicio.						X	X	X	X			

FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral

“Escala Valorativa de Desempeño Laboral”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta el Desempeño Laboral”.

DIRIGIDO A: Servidores públicos del GAD Echeandía, provincia de Bolívar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. Villón Prieto Rafael Damián

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en gestión pública y gobernabilidad

DNI:18109477

DE PROFESION: Ingeniero de Sistemas y Licenciado en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

Experto 2

Anexo 3 Matriz de validación de instrumento variable 1

Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o Recomendaciones		
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	Pocas veces (3)	Nunca (1)	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el Indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Ética profesional Según Gallegos (2016) la ética profesional se enmarca a las relaciones que resultan entre entidades, colectivos e individuos en el sector público, basados en una serie de conceptos y creencias de respeto y justicia por las reglas, normas y principios establecidas y concordadas socialmente.	Conducta del servidor público Es la forma de actuar del servidor público enmarcada en la personalidad, valores, comportamiento, valores practicando lo correcto y justo Gallegos (2016)	Personalidad	1. Se muestra decidido y convincente al oponerse a conductas poco éticas.					X		X		X		X				
		Comportamiento	2. Lleva a cabo sus funciones en estricto apego al marco legal y sus atribuciones.					X		X		X		X				
		Actitudes	3. Busca activamente respuestas a las necesidades de los ciudadanos.					X		X		X		X				
			4. Promueve actitudes favorables entre compañeros hacia la legalidad, ética y responsabilidad pública en su actividad laboral.					X		X		X		X				
		Valores	5. Procede congruentemente con los valores éticos de justicia, tolerancia, y solidaridad.					X		X		X		X				
	6. Manifiesta apego a la legalidad de la administración pública.						X		X		X		X					
	Disciplina	7. Cumple los lineamientos en materia de administración de personal.					X		X		X		X					
	Código de ética Es el conjunto de principios y reglas éticas esenciales que regulan y guían una actividad profesional o conductas organizacionales. Gallegos (2016)	Normas	8. Demuestra apego a la normatividad de la administración pública.					X		X		X		X				
			9. Aplica con objetividad e imparcialidad la normatividad para el desempeño de su actividad.					X		X		X		X				
		Políticas	10. Las decisiones que se toman a nivel grupal, están basadas en principios éticos.					X		X		X		X				

Principios y deberes funcionales SQD, las normas que direccionan las acciones del ser humano transformando las capacidades espirituales racionales basado en valores que conducen a una buena práctica laboral. Gallegos (2018)		11. Actúa con profesionalismo de acuerdo a la ética ajustándose a las políticas institucionales del servicio público.							X		X			X						
		Deberes profesionales	12. Cumple con los deberes inherentes a su labor pública.							X		X			X			X		
		Prohibiciones éticas	13. Tiene prohibido recibir ventajas indebidas para su persona o para otras a través de su cargo o autoridad.							X		X			X			X		
			14. Rechaza los conflictos de intereses dentro y fuera de la institución que afecten el correcto desempeño de su cargo.							X		X			X			X		
	Probidad	15. Mantiene una conducta intachable en sus actuaciones al administrar recursos públicos con entrega leal y honesta.								X		X			X			X		
		16. Desempeña las tareas que le son asignadas sin aparentar influencia en busca de ventaja indebida.								X		X			X			X		
		Transparencia	17. Desarrolla actuaciones en los ámbitos de su responsabilidad con transparencia								X		X			X			X	
			18. Actúa con transparencia durante el cumplimiento de sus funciones.								X		X			X			X	
		Responsabilidad	19. Procede de acuerdo con la ética de la responsabilidad, tomando conciencia de las repercusiones de su actuación.								X		X			X			X	
			20. Asume las responsabilidades propias del puesto de trabajo								X		X			X			X	
Respeto	21. Respeta la equidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación sin hacer distinciones de raza, credo, sexo o religión.								X		X			X			X			



FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Ética Profesional

"Escala Valorativa de Ética Profesional"

OBJETIVO: "Conocer la escala que presenta la Ética Profesional".

DIRIGIDO A: Servidores públicos del GAD Echeandía, provincia de Bolívar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SILVA RAMIREZ MEREGILDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DR. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

DNI:27856219

DE PROFESION: INGENIERO MECÁNICO

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de validación de instrumento variable 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o Recomendaciones		
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	Rara vez (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el Indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
<p>Desempeño Laboral Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) mencionan que el desempeño laboral que el desempeño laboral desde otra perspectiva puede ser estudiado por medio de los tipos de conductas relacionadas con la ética profesional que el colaborador tiene a manifestar en su puesto de trabajo y la forma de como realiza las tareas asignadas.</p>	<p>Competencia de las tareas Son las acciones de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que aportan e intervienen en la producción de servicio o un bien de ejecución de una serie de tareas asignadas, basados en competencias, criterios y habilidades (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et. al, 2019)</p>	Calidad de las funciones	1. Realiza con efectividad las tareas de acuerdo a las funciones que ejerce según su cargo público						X		X		X		X			
		Cumplimiento de los objetivos	2. Aporta valor por encima de lo esperado, con una participación importante en los objetivos organizacionales.						X		X		X		X			
		Conocimientos técnicos	3. Tiene conocimientos técnicos relacionados con las leyes, decretos y códigos constitucionales orientados hacia la realización de las tareas propias de su labor.						X		X		X		X			
		Compromiso organizacional	4. Se siente comprometido para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto.						X		X		X		X			
			5. Demuestra orgullo de ser parte de la organización actuando consecuentemente.						X		X		X		X			
		Motivación y disposición	6. Manifiesta una disposición proactiva frente a la resolución de problemas de los ciudadanos.						X		X		X		X			
		Información veraz	7. Da y posibilita información veraz, integral y de manera oportuna.						X		X		X		X			
	<p>Clima laboral Son las actividades que aportan al entorno psicológico, afectivo y profesional de quienes laboran en la empresa u organización (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et. al, 2019).</p>	Ayudar a los compañeros y al usuario.	8. Manifiesta interés por ayudar a los usuarios atendiendo sus						X		X		X		X			
			9. Colabora con sus compañeros fomentando relaciones constructivas.						X		X		X		X			
		Respaldar objetivos organizacionales	10. Se identifica con los objetivos organizacionales, haciéndolos propios e instrumentando acciones comprometidas para alcanzarlos.						X		X		X		X			

		11. Cumple con los objetivos de la organización esforzándose por mejorar continuamente.								X		X		X				
	Sugerencias constructivas	12. Propone mejoras a los procedimientos definidos para incrementar la eficacia de los servicios, controles o aprobaciones.								X		X		X				
	Acciones y expresiones positivas	13. Toma iniciativa para realizar tareas buscando nuevas oportunidades de servicio a los usuarios.								X		X		X				
		14. Promueve cambios que mejoran la realidad, mostrando apertura y actitud positiva para lograrlo.								X		X		X				
Actitudes personales y organizacionales Son las acciones que producen daño o algún perjuicio de forma activa a la empresa o entidad por parte del empleado basado en su proceder ético en sus funciones (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et. al, 2019).	Robo	15. Se evidencia continuamente en el interior de la institución robo de bienes materiales sin que nadie investigue estos hechos para establecer responsabilidades.								X		X		X				
	Daños a la propiedad de la institución	16. La institución sufre continuamente daños a su propiedad y pérdidas patrimoniales.								X		X		X				
	Comportamiento agresivo	17. Manifiesta usted un comportamiento agresivo hacia sus compañeros o usuarios.								X		X		X				
	Ausentarse con frecuencia	18. Se ausenta con frecuencias sin autorización de su puesto de trabajo.								X		X		X				
	Abuso de poder	19. Utiliza los recursos del estado para su interés particular o acciones para los cuales no fueron designados.									X		X		X			
		20. Solicita compensaciones o regalos a cambio de otorgar información, agilizar o autorizar algún permiso									X		X		X			
	Pedir dinero adicional	21. Pide dinero adicional para trámites, concesión o contrato a los usuarios del servicio.									X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral

“Escala Valorativa de Desempeño Laboral”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta el Desempeño Laboral”.

DIRIGIDO A: Servidores públicos del GAD Echeandía, provincia de Bolívar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SILVA RAMIREZ MEREGILDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DR. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

DNI:27856219

DE PROFESION: INGENIERO MECÁNICO

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

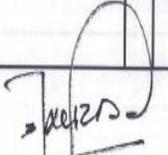
Experto 3

Anexo 3 Matriz de validación de instrumento variable 1

Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o Recomendaciones				
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	Rara vez (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el indicador		Relación entre el Indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO			
Ética profesional Según Gallegos (2016) la ética profesional se enmarca a las relaciones que resultan entre entidades, colectivos e individuos en el sector público, basados en una serie de conceptos y creencias de respeto y justicia por las reglas, normas y principios establecidos y concordados socialmente.	Conducta del servidor público Es la forma de actuar del servidor público enmarcada en la personalidad, comportamiento, valores practicando lo correcto y justo Gallegos (2016)	Personalidad	1. Se muestra decidido y convincente al oponerse a conductas poco éticas.									X		X						
		Comportamiento	2. Lleva a cabo sus funciones en estricto apego al marco legal y sus atribuciones.											X		X				
		Actitudes	3. Busca activamente respuestas a las necesidades de los ciudadanos.												X		X			
			4. Promueve actitudes favorables entre compañeros hacia la legalidad, ética y responsabilidad pública en su actividad laboral.												X		X			
		Valores	5. Procede congruentemente con los valores éticos de justicia, tolerancia, y solidaridad.												X		X			
			6. Manifiesta apego a la legalidad de la administración pública.												X		X			
	Disciplina	7. Cumple los lineamientos en materia de administración de personal.												X		X				
	Código de ética Es el conjunto de principios y reglas éticas esenciales que regulan y guían una actividad profesional o conductas organizacionales. Gallegos (2016)	Normas	8. Demuestra apego a la normatividad de la administración pública.											X		X				
			9. Aplica con objetividad e imparcialidad la normatividad para el desempeño de su actividad.												X		X			
		Políticas	10. Las decisiones que se toman a nivel grupal, están basadas en principios éticos.												X		X			

Principios y deberes funcionales Son las normas que direccionan las acciones del ser humano transformando las capacidades espirituales racionales basado en valores que conducen a una buena práctica laboral. Gallegos (2016)		11. Actúa con profesionalismo de acuerdo a la ética ajustándose a las políticas institucionales del servicio público.							X	X	X	X		
	Deberes profesionales	12. Cumple con los deberes inherentes a su labor pública.							X	X	X	X		
	Prohibiciones éticas	13. Tiene prohibido recibir ventajas indebidas para su persona o para otras a través de su cargo o autoridad.							X	X	X	X		
		14. Rechaza los conflictos de intereses dentro y fuera de la institución que afecten el correcto desempeño de su cargo.							X	X	X	X		
	Probidad	15. Mantiene una conducta intachable en sus actuaciones al administrar recursos públicos con entrega leal y honesta.							X	X	X	X		
		16. Desempeña las tareas que le son asignadas sin aparentar influencia en busca de ventaja indebida.							X	X	X	X		
	Transparencia	17. Desarrolla actuaciones en los ámbitos de su responsabilidad con transparencia							X	X	X	X		
		18. Actúa con transparencia durante el cumplimiento de sus funciones.							X	X	X	X		
	Responsabilidad	19. Procede de acuerdo con la ética de la responsabilidad, tomando conciencia de las repercusiones de su actuación.							X	X	X	X		
		20. Asume las responsabilidades propias del puesto de trabajo							X	X	X	X		
	Respeto	21. Respeta la equidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación sin hacer distinciones de raza, credo, sexo o religión.							X	X	X	X		


FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Ética Profesional

"Escala Valorativa de Ética Profesional"

OBJETIVO: "Conocer la escala que presenta la Ética Profesional".

DIRIGIDO A: Servidores públicos del GAD Echeandía, provincia de Bolívar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. CUEVA VALDIVIA JOHNNY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

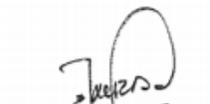
DNI:16703164

DE PROFESION: INGENIERO INFORMÁTICO Y DE SISTEMAS

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

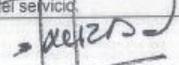
(La valoración va a criterio del Investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de validación de instrumento variable 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o Recomendaciones		
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	Rara vez (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la Dimensión y el indicador		Relación entre el Indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
<p>Desempeño Laboral Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio et. al (2019) mencionan que el desempeño laboral desde otra perspectiva puede ser estudiado por medio de los tipos de conductas relacionadas con la ética profesional que el colaborador tiende a manifestar en su puesto de trabajo y la forma de como realiza las tareas asignadas.</p>	<p>Competencia de las tareas Son las acciones de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que aportan e intervienen en la producción de servicio o un bien de ejecución de una serie de tareas asignadas, basados en competencias, criterios y habilidades (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et al, 2019)</p>	Calidad de las funciones	1. Realiza con efectividad las tareas de acuerdo a las funciones que ejerce según su cargo público						X		X		X		X			
		Cumplimiento de los objetivos	2. Aporta valor por encima de lo esperado, con una participación importante en los objetivos organizacionales.						X		X		X		X			
		Conocimientos técnicos	3. Tiene conocimientos técnicos relacionados con las leyes, decretos y códigos constitucionales orientados hacia la realización de las tareas propias de su labor.						X		X		X		X			
		Compromiso organizacional	4. Se siente comprometido para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto.						X		X		X		X			
			5. Demuestra orgullo de ser parte de la organización actuando consecuentemente.						X		X		X		X			
		Motivación y disposición	6. Manifiesta una disposición proactiva frente a la resolución de problemas de los ciudadanos.						X		X		X		X			
		Información veraz	7. Da y posibilita información veraz, integral y de manera oportuna.						X		X		X		X			
	<p>Clima laboral Son las actividades que aportan al entorno psicológico, afectivo y profesional de quienes laboran en</p>	Ayudar a los compañeros y al usuario.	8. Manifiesta interés por ayudar a los usuarios atendiendo sus						X		X		X		X			
			9. Colabora con sus compañeros fomentando relaciones constructivas.						X		X		X		X			
										X		X		X		X		

la empresa u organización (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et. al, 2019).	Respaldo objetivos organizacionales	10. Se identifica con los objetivos organizacionales, haciéndolos propios e instrumentando acciones comprometidas para alcanzarlos.							X	X	X	X			
		11. Cumple con los objetivos de la organización esforzándose por mejorar continuamente.							X	X	X	X			
	Sugerencias constructivas	12. Propone mejoras a los procedimientos definidos para incrementar la eficacia de los servicios, controles o aprobaciones.							X	X	X	X			
	Acciones y expresiones positivas	13. Toma iniciativa para realizar tareas buscando nuevas oportunidades de servicio a los usuarios.								X	X	X	X		
14. Promueve cambios que mejoran la realidad, mostrando apertura y actitud positiva para lograrlo.									X	X	X	X			
Actitudes personales y organizacionales Son las acciones que producen daño o algún perjuicio de forma activa a la empresa o entidad por parte del empleado basado en su proceder ético en sus funciones (Robbins y Coulter 2013, citado en Carpio et. al, 2019).	Robo	15. Se evidencia continuamente en el interior de la institución robo de bienes materiales sin que nadie investigue estos hechos para establecer responsabilidades.							X	X	X	X			
	Daños a la propiedad de la institución	16. La institución sufre continuamente daños a su propiedad y pérdidas patrimoniales.							X	X	X	X			
	Comportamiento agresivo	17. Manifiesta usted un comportamiento agresivo hacia sus compañeros o usuarios.							X	X	X	X			
	Ausentarse con frecuencia	18. Se ausenta con frecuencias sin autorización de su puesto de trabajo.							X	X	X	X			
	Abuso de poder	19. Utiliza los recursos del estado para su interés particular o acciones para los cuales no fueron designados.								X	X	X	X		
		20. Solicita compensaciones o regalos a cambio de otorgar información, agilizar o autorizar algún permiso								X	X	X	X		
Pedir dinero adicional	21. Pide dinero adicional para trámites, concesión o contrato a los usuarios del servicio.								X	X	X	X			


FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desempeño Laboral

“Escala Valorativa de Desempeño Laboral”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta el Desempeño Laboral”.

DIRIGIDO A: Servidores públicos del GAD Echeandía, provincia de Bolívar.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. CUEVA VALDIVIA JOHNNY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

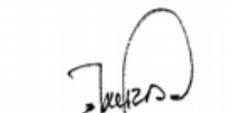
DNI: 16703164

DE PROFESION: INGENIERO INFORMÁTICO Y DE SISTEMAS

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 8. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores			
			Variable 1: ética profesional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿De qué manera influye la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, ¿Ecuador 2021?	Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021	La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021	Conducta del servidor público	Personalidad	1	Escala de Likert del 1 al 5
				Comportamiento	2	
				Actitudes	3	
					4	
				Valores	5	
					6	
				Disciplina	7	
			Código de ética	Normas	8	
					9	
				Políticas	10	
					11	
				Deberes profesionales	12	
				Prohibiciones éticas	13	
			Principios y deberes funcionales	Probidad	14	
					15	
				Transparencia	16	
					17	
				Responsabilidad	18	
					19	
				Respeto	20	
			21			
Variable 2: Desempeño laboral						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			
Competencias de las tareas	Calidad de las funciones	1				
Problemas específicos ¿De qué manera influye la ética profesional en la competencia de las tareas de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, ¿Ecuador 2021?	Objetivos específicos Determinar la influencia de la ética profesional en la competencia de las tareas de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.	Hipótesis específicas H1: La ética profesional influye significativamente en la competencia de tareas de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021				

¿De qué manera influye la ética profesional en el clima laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, ¿Ecuador 2021?	Determinar la influencia de la ética profesional en el clima laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.	H2: La ética profesional influye significativamente en el clima laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021.		Cumplimiento de los objetivos	2	Escala de Likert del 1 al 5
				Conocimientos técnicos	3	
Compromiso organizacional	4					
	5					
Motivación y disposición	6					
Información veraz	7					
Clima laboral	Experiencias anteriores	8				
	Ayudar a los compañeros y al usuario	9				
	Respaldar objetivos organizacionales	10				
		11				
	Sugerencias constructivas	12				
Acciones y expresiones positivas	13					
	14					
Actitudes personales y organizacionales	Robo	15				
	Daños a la propiedad de la institución	16				
	Comportamiento agresivo	17				
	Ausentarse con frecuencia	18				
	Abuso de poder	19				
		20				
Pedir dinero adicional	21					
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnica e instrumento		
Tipo: Aplicada Diseño: descriptiva correlacional causal, no experimental y transversal		Población: 80 servidores públicos del Gad Echeandía Muestra: Por criterios de selección y aplicación de fórmula reflejó 67 servidores a encuestarse..		Encuesta Cuestionario		Coefficiente de correlación de Rho de Spearman.

Anexo 9. Confiabilidad de Alfa de Cronbach

PRUEBA DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH PARA ÉTICA PROFESIONAL DEL PILOTO

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	10	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	21

PRUEBA DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH PARA DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL PILOTO

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	10	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	21

Anexo 10. Cálculo de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Muestra

N = es la total de la población (80)

Z_α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%=0.05).

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.25) * (80)}{(0.05)^2 (80 - 1) + 0.25 * (1.96)^2} = 67$$