



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Ética profesional y toma de decisiones de los trabajadores en una
Municipalidad de la Región Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión pública

AUTORA:

Sanchez Calderon, Rosalin (orcid.org/0000-0001-7519-862X)

ASESORA:

Dra. Huayta Franco, Yolanda Josefina (orcid.org/0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Economico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por permitirme culminar con éxito tan anhelada Maestría, darme salud y fortalecerme en todo momento; mis más sinceros agradecimientos a mis queridos padres Leoncio y Brisaida porque a pesar de las adversidades que presenta la vida siempre han sabido enseñarme a salir adelante y a no rendirme. Sin su apoyo incondicional en todos los ámbitos no hubiera podido llegar donde estoy. Jamás podré pagar todo lo que me dan. Soy muy afortunada por tenerlos en mi vida y sobre todo por estar bendecida.

Agradecimiento

Quiero agradecer a las personas que fueron parte de este proceso. A mi familia por enseñarme a nunca bajar los brazos y a disfrutar de la vida. Por nunca dejar de creer en mí y por ser un apoyo eterno para cada nuevo desafío que se cruza por mi cabeza.

A mi asesora Dra. Yolanda Huayta Franco, por compartir conmigo su sabiduría y asesorarme y concluir con éxito esta tesis. También hago llegar el agradecimiento a la Municipalidad San Juan de Lurigancho al alcalde por brindarme las facilidades del caso.

Gracias a todos los que me apoyaron en este camino y gran paso que doy.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

Índice de Tablas

Tabla 1 Periodicidad de la variable ética profesional	19
Tabla 2 Periodicidad de la variable toma de decisiones	20
Tabla 3 Periodicidad de la dimensión decisión del problema	21
Tabla 4 Periodicidad de la dimensión análisis del problema	22
Tabla 5 Periodicidad de la dimensión soluciones alternativas	23
Tabla 6 Combinación de tablas de la variable ética profesional y toma de decisiones.	24
Tabla 7 Combinación de tablas de la variable ética profesional y la dimensión decisión del problema	25
Tabla 8 Combinación de tablas de la variable ética profesional y la dimensión análisis del problema	26
Tabla 9 Combinación de tablas de la variable ética profesional y la dimensión soluciones alternativas	27
Tabla 10 Test de distribución Normal	28
Tabla 11 Test de distribución normal de la Hipótesis General	29
Tabla 12 Test de distribución normal de la hipótesis específica 1	30
Tabla 13 Test de distribución normal de la hipótesis específica 2	31
Tabla 14 Test de distribución normal de la hipótesis específica 3	32
Tabla 15 Estructura de los instrumentos	53
Tabla 16 Juicio de expertos	53
Tabla 17 Confiabilidad	53

Índice de figuras

Figura 1	Representación de columnas de la variable ética profesional	19
Figura 2	Representación de columnas de la variable toma de decisiones	20
Figura 3	Representación de columnas de la dimensión decisión del problema	21
Figura 4	Representación de columnas de la dimensión análisis del problema	22
Figura 5	Representación de columnas de la dimensión soluciones alternativas	23
Figura 6	Representación de columnas de la combinación de la ética profesional y la toma de decisiones	24
Figura 7	Representación de columnas de la combinación de la ética profesional y la decisión del problema	25
Figura 8	Representación de columnas de la combinación de la ética profesional y el análisis del problema	26
Figura 9	Representación de columnas de la combinación de la ética profesional y las soluciones alternativas	27

Resumen

La ética profesional y toma de decisiones son variables de gran importancia en un ente del estado ya que son pilares fundamentales para el futuro de la población. La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de una Municipalidad de la Región Lima, 2022. La investigación de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal, descriptivo-correlacional conto con una población de 120 colaboradores pertenecientes al área administrativa de la municipalidad, asumiendo la muestra de la misma cantidad. La técnica de recolección de datos fue un cuestionario de ética y toma de decisiones. Los resultados determinaron que el nivel de ética profesional en una Municipalidad de Lima muestra un nivel regular en 56,98 %. Asimismo, el nivel de las tomas de decisiones en una Municipalidad de Lima presenta un nivel regular con 43,02 %; concluyendo que existe relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en una Municipalidad de Lima, 2022, debido a que se basó en la teoría estadística de Pearson, donde se obtuvo un valor de correlación entre ambas variables de 0,798, por ende, se utilizaron las pruebas paramétricas para contrastar las hipótesis.

Palabras clave: análisis del problema, decisión del problema, ética profesional, toma de decisiones

Abstract

Professional ethics and decision making are variables of great importance in a state entity since they are fundamental pillars for the future of the population. The purpose of this research was to determine the relationship between professional ethics and decision making in the workers of a municipality in the Lima Region, 2022. The research was applied, quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational with a population of 120 collaborators belonging to the administrative area of the municipality, assuming the sample of the same amount. The data collection technique was a questionnaire on ethics and decision making. The results determined that the level of professional ethics in a Municipality of Lima shows a regular level in 56.98 %. Likewise, the level of decision making in a Municipality of Lima shows a regular level with 43.02 %; concluding that there is a relationship between professional ethics and decision making in a Municipality of Lima, 2022, because it was based on Pearson's statistical theory, where a correlation value was obtained between both variables of 0.798, therefore, parametric tests were used to contrast the hypotheses.

Keywords: problem analysis, problem decisin, professional ethics, decision making.

I. INTRODUCCIÓN

Dando un énfasis a lo que ocupa el significado de la ética profesional, se alude a Román (2016) donde afirma que la ética profesional es una disciplina fundamental con raíces filosóficas muy concisas a las que no se puede renunciar, pero que además abarca al lenguaje y asumen las perspectivas de cada una de las profesiones a la que se aplica, el enfoque en la cual aplica la ética profesional es el de la construcción social donde es importante demostrar al profesional, que las decisiones tomadas en su ámbito laboral, afectan al resto de la empresa, asimismo tiene repercusiones sobre la manera en la que se construye las relaciones sociales. La ética profesional se encarga de aclarar los problemas sobre el comportamiento del profesional y de sí mismo. Por otro lado, también se ocupa de dar conocimiento hacia donde se prefiere encaminar no solo en las cuestiones morales o de valores, sino también de argumentar por qué se basa en ese comportamiento sin ocupar temas de responsabilidad, o de justicia, cada profesional debe conocer que el conocimiento teórico nunca sustituye al momento real de la decisión en el que uno siempre actúa de manera libre.

En la coyuntura actual existe una preocupación permanente por el incremento de los actos de corrupción y servicios públicos, estos criterios impactan considerablemente en la transparencia de los resultados y efectividad de las decisiones en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por su parte Lindor (2020), revela que el 99% de las instituciones públicas en Haití carecen de ética en los procesos de contratación y selección de personal, donde el nepotismo y la corrupción son los bloques del retroceso, en lo que respecta a México, el 83% de las instituciones públicas no disponen de un reglamento o manual estructurado que oriente y sancione al profesional ante actos de corrupción.

En América Latina el 79% de las instituciones demuestran falta de profesionalización e integridad pública lo cual amortigua los procesos democráticos, la transparencia y la competitividad; asimismo, crea la desconfianza ciudadana hacia la administración pública. Por tanto, el Caribe es una de las regiones que presenta mayores índices de corrupción (64%), los continuos actos deshonorosos de los funcionarios públicos han limitado el buen desempeño

institucional y el grado de integridad pública, donde la toma de decisiones no contribuye en la construcción de una (mayor acceso a servicios públicos y desarrollo equitativo).

Por otro lado, Vergel et al. (2021) resalta los casos de Corea del Sur, Finlandia, Canadá y Singapur, quienes cuentan con profesionales que respetan y socialización con los valores y principios establecidos en la manual de ética, tal hecho efectiviza la actuación y formación de estos, asimismo favorece a una sólida economía que da oportunidades a todos y provee altos niveles de calidad de vida, debido a sus salarios justos, que además son los más altos a nivel mundial.

El Perú es el tercer país con mayores actos de corrupción que recae sobre los actores sociales y autoridades de los distintos órdenes de gobierno, es decir, 26% en líderes religiosos, 36% en ejecutivos de empresas y empleados públicos, 37% Oficina Nacional, 43% los gobiernos locales y 47% el representante electo y la Policía (Cruz-Vargas & Diaz- Navarro, 2021). Según, Diaz (2018) el 92% de las instituciones públicas han sido sujetos a investigaciones debido a presuntos actos de corrupción (peculado, colusión y malversación), donde los involucrados presentaron bajos niveles de conocimiento de las políticas y reglas institucionales.

En ese sentido, Jiménez-Díaz (2018) señala que debe existir una valoración de los principios y ética profesional mediante la capacitación continua y el grado de importancia que los recursos humanos de dan, esto permite la mejora de la administración pública, un gobierno democrático y el logro de diversas expectativas colectivas. Asimismo, Cáceres (2018) opina que las decisiones provechosas parten de profesionales competitivos, abiertos y transparentes, que guardan recelosamente los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad.

Tales hechos no son ajenos a la Municipalidad de la Región Lima, en vista que los servidores públicos no reciben continuas capacitaciones en ética profesional; además, los procesos de selección y contratación de desarrollan de manera deliberada y oculta en un 45%, lo cual entorpece la efectividad de los procesos administrativos. Así también, no cumplen con las reglas y lineamientos ya que se evidencia en un 53% ausencia de principios y valores por parte de los funcionarios, que en su mayoría no cumplen con los perfiles solicitados.

Desde otra perspectiva, los pobladores de la localidad presentan continuos reclamos inherentes a la inoportuna atención, incumplimiento de las actividades y el nivel de corrupción que manifiesta la institución en un 39%. Asimismo, la falta de retroalimentación relacionada al código de ética entorpece el desempeño del personal en sus funciones o cargos ante situaciones concretas; por ello, estas manifestaciones originan problemas en la gestión pública, que parte de decisiones equívocas con poca efectividad. Por lo tanto, la investigación presenta viabilidad para su desarrollo, en vista que busca conocer la asociación de la ética profesional y toma de decisiones, con la finalidad de establecer acciones prácticas.

En el marco de las falencias mencionadas, se fórmula como problema general ¿Cuál es la relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022?, los prob. esp. son: ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022?, ¿Qué relación existe entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022? Y ¿Qué relación existe entre la ética profesional y las soluciones alternativas en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022?

El presente trabajo de investigación se justifica por conveniencia; según Fernández (2020) afirma que en este caso de estudio servirá para demostrar la relación entre los temas tratados en la entidad. Asimismo, por su relevancia social debido a que los principales interesados y a su vez beneficiarios del trabajo son los funcionarios del municipio, donde damos a conocer las falencias por falta de una adecuada ética profesional. La Justificación práctica, contribuirá a mejorar los problemas de la ética profesional que repercuten en la toma de decisiones, dará a conocer las fortalezas y amenazas que existen en la entidad como atributos para poder plantear estrategia a implementar en el área. (Fernández, 2020).

Asimismo, la justificación teórica, permitirá ampliar la comprensión de los temas de estudio, de este modo se contribuirá a entender la ética por medio de lo expuesto por Chacón (2017) la teoría de la toma de decisiones a través de lo sostenido por los autores Barrutia et al. (2021) y científica que se aplica como herramienta de apoyo desde el punto de vista cuantitativo, es una maravillosa

herramienta de análisis para la toma de decisiones en la organización. (Díaz Martell, 2018). Justificación metodológica, logrará construir y diseñar instrumentos que ayudarán en la ejecución de la investigación de modo que se recopilarán datos que logren aceptar o rechazar la hipótesis general (Azüero, 2018).

El objetivo general del estudio es determinar la relación que existe entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022. Los obj. esp. son: (a) Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima. (b) Determinar la relación que existe entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima. (c) Determinar la relación que existe entre la ética profesional y las soluciones alternativas en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima.

La hipótesis que da respuesta al problema general es: H_0 : La relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022 es significativa. Las hipótesis específicas son: H_1 : Existe relación entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima. H_2 : Existe relación entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima. H_3 : Existe relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco de este capítulo la teoría se ha planteado en base a los antecedentes con respecto al trabajo de investigación, donde se recurrió a recolectar información relevante, de los trabajos previos conformados por tesis nacionales e internacionales y artículos científicos, los cuales tienen una correspondencia directa con las variables en estudio que son el objeto a investigar, así mismo para definir las teorías relacionadas de ética profesional y las teorías de toma de decisiones, se revisó a los autores desde cuyo desarrollo permitirá realizar la discusión de resultados, que se obtendrán en el presente estudio, del mismo modo se conceptualizo las teorías de los indicadores de cada variable. Para permitir validar las variables del estudio y se tomó como alusión a las tesis nacionales e internacionales lo cual se emplea para contrastar los resultados considerando los siguientes antecedentes.

El informe de investigación está enmarcado teóricamente en “los modelos clásicos de la administración que inicia en el siglo XX. Taylor fundó la escuela de la Administración Científica. Fayol desarrolla la teoría clásica, promueve la búsqueda de la eficiencia de la empresa. A fin de darle un sustento teórico al estudio, se dio a conocer investigaciones que tratan sobre los temas en investigación”. (Rojas, 2021)

En un contexto local, López et al. (2022) evaluaron la relación entre el diseño organizacional y delegación de toma de decisiones en una institución sin fines de lucro de la ciudad de Tarapoto. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental con una muestra de 30 trabajadores de la institución. El instrumento aplicado para recopilar datos fue el cuestionario. Conclusiones: El diseño organizacional presenta un nivel medio de aceptación, el 87% indicó que el nivel de toma de decisiones es moderado. Por otra parte, existe asociación entre las variables con una significancia de (0,000) y una correlación positiva y moderada de Pearson ($r=0,410$), es decir, mientras el diseño organizacional sea óptimo, entonces, la toma de decisiones será acertada y tendrá mejores resultados.

Asimismo, Rodríguez y Delgado (2020) plantearon una propuesta de administración de recursos humanos que mejore la ética profesional de funcionarios

municipales. La investigación fue de tipo básica de diseño no experimental. La muestra estuvo integrada por artículos científicos. El instrumento que permitió la recopilación de datos fue el cuestionario. Conclusiones: La gestión de los recursos humanos en las organizaciones es media en un 45%, mientras que la ética profesional presenta un nivel bajo del 36%. Además, la prestación de servicios debe ser confiable para los ciudadanos, ante todo, reducir la brecha, ampliar la cobertura de los servicios, aumentar la calidad y cantidad de los servicios, generar valor público que pueda satisfacer necesidades y expectativas.

En un ámbito nacional, Morales (2019) determinó la incidencia del código de ética en las actividades de gestión pública en la región de Apurímac. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental, descriptivo – correlacional. Los participantes fueron 132 funcionarios y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Conclusiones: El 4.5% de los funcionarios encuestados indicaron que siempre aplican el código de ética y el 43.2% indicaron que lo usan casi nunca existe mejora en la administración pública. Por otra parte, existe relación positiva alta entre los temas investigados debido a que la significancia fue ($\text{sig.}=,00$) con una correlación de Rho de Spearman de ($r=0,899$). Asimismo, existe relación entre la dimensión principios éticos y administración pública ($\text{sig.}=,00$; $r=0,878$), también, existe relación entre la dimensión deberes éticos y la administración pública ($\text{sig.}=,00$; $r=0,927$). Además, existe relación entre la dimensión prohibiciones éticas de los funcionarios del gobierno y la administración pública ($\text{sig.}=,00$; $r=0,898$).

De igual manera, Zeledón y Aguilar (2020) estudiaron la percepción que tienen los maestros sobre la ética profesional y la docencia en los centros de estudio superior. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental. La muestra del estudio estuvo integrada por 147 académicos. El instrumento recolector de datos aplicado fue el cuestionario. Conclusiones: El 69.4% cree que es necesario trabajar con mayor frecuencia el valor de la honestidad, mientras que un 27.2% sostiene que debe ser el valor de la integridad. Por otro lado, un 70.1% de los maestros cree que deben recibir capacitaciones asociadas a temas de ética profesional, el 62.6% considera que deben realizar actividades con expertos en ética, el 49% sugiere que deben contar con material didáctico para la incorporación de la ética y, el 37.4%

sostienen que deben contar con estrategias para reconocer la importancia de la ética profesional.

Por su parte, Quispe (2021) estudió la asociatividad entre la gestión estratégica y toma de decisiones en un municipio de Cusco. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental. Los participantes del estudio fueron 32 colaboradores del municipio. El instrumento que permitió la recopilación de datos ha sido el cuestionario. Conclusiones: El nivel de gestión estratégica es regular en un 50%, en lo que respecta a la toma de decisiones presenta un nivel regular en un 56.3% debido a que este es limitado. Por otra parte, existe relación entre los temas tratados con una significancia (0.000) y una correlación de Spearman de (0,872), además, existe asociatividad entre las dimensiones de las gestiones estratégicas y la toma de decisiones con una significancia alcanzada de (0,000) y correlaciones de (0,729) planificación, (0,738) organización, (0,766) dirección.

Desde un ámbito internacional, Caffarena (2020) estudió la relación entre la toma de decisiones y la transparencia institucional. El estudio fue de tipo aplicada de diseño no experimental. Los participantes fueron 53 funcionarios de un municipio local de Madrid. El instrumento empleado para recopilar datos fue el cuestionario. Conclusiones: La toma de decisiones es considerada como un procedimiento que se espera que traiga resultados acertados, en cuanto a la transparencia institucional se avala de leyes para un adecuado funcionamiento de las actividades públicas. De igual manera, el nivel de toma de decisiones es regular en un 41%, mientras que la transparencia presenta un nivel bajo en 39%. En tal sentido, existe relación entre los temas con un p-valor 0.000 y un grado de correlación de Pearson de 0,891 (correlación positiva muy fuerte).

Terziev et al. (2020) estudiaron el papel de la ética profesional en la toma de decisiones de las organizaciones públicas. El estudio ha sido descriptivo correlacional de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 83 funcionarios públicos. El instrumento empleado fue el cuestionario. Conclusiones: La ética del trabajo sigue dominando las políticas públicas y las creencias culturales sobre el bienestar social y la ciudadanía, a pesar del papel que juega esta ideología en la perpetuación de la desigualdad. Al reconocer las contradicciones morales y éticas de la productividad como un imperativo social, varios grupos marginales han

cuestionado la ética laboral. Por otro lado, el nivel de ética profesional es medio en un 38%, el nivel de toma de decisiones es bajo en un 35%. Por lo tanto, existe asociación entre la ética y toma de decisiones con una significancia menor que 0,05 (0,000) y una correlación de Spearman de 0.719 (correlación positiva alta).

Por otro lado, Ibarra (2020) analizó la ética profesional desde un aspecto sociológico y filosófico en México. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental. La muestra estuvo integrada por artículos científicos. El instrumento aplicado fue la guía de análisis documental. Conclusiones: El nivel de ética profesional alcanzado en diversas instituciones es medio en un 51%. Desde la perspectiva filosófica de la ética, se muestran aspectos y dimensiones que han sido tomadas en cuenta en diversas corrientes teóricas y ofrece un horizonte teórico para poder comprender y realizar un análisis de las profesiones modernas.

De igual modo, Mauri-Ríos et al. (2020) analizaron la ética profesional de profesionales frente a los gobiernos españoles. El estudio fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental. La muestra del estudio estuvo integrada por 67 periodistas. El instrumento que permitió la recopilación de datos ha sido el cuestionario. Conclusiones: El 90.4% aseguró que no recibe capacitaciones de modo constante acerca de temas de ética profesional, el 46.2% asegura que el gobierno español requiere de la implementación de estrategias que ayuden a gestionar apropiadamente las actividades institucionales. A pesar de que los periodistas reconocen las presiones políticas y gubernamentales, la investigación hace referencia de que no ceden ante ellas ni se sienten responsables ante los gobiernos.

Mota (2020) aportó información acerca de la toma de decisiones en organizaciones en Venezuela. El estudio fue analítico de diseño no experimental, con una muestra constituida por 85 artículos. El instrumento empleado para la recolección de datos fue la guía de análisis documental. Conclusiones: El 57% de los estudios reportaron que la toma de decisiones en las organizaciones no se lleva a cabo de modo eficiente, por cuanto presentan problemas en escoger una decisión acertada y tienen problemas en la identificación de problemas. Por otro lado, en organizaciones inteligentes no es fácil tomar una decisión debido a que se requiere de conocimientos y apoyo para dar solución asertiva a una dificultad presentada.

A fin de definir y dar a conocer aspectos teóricos de las variables en investigación. En la ética profesional, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (2016) lo define como el grupo de normas y valores que rigen el actuar de los colaboradores públicos de una institución, se basa en valores universales que se aplican directamente en el entorno de trabajo. De igual manera, Stephen (2019) sostiene que es un conjunto de valores que pretenden la mejora del desarrollo de las actividades profesionales. En tanto, Sherpa (2018) refiere que es la encargada de evaluar aquellas pautas éticas que deben regirse dentro del ambiente de trabajo. Además, Rodríguez (2020) indica que se encarga de estudiar los comportamientos de los individuos bajo aquellas normas que puedan contribuir a la armonía social.

Con referencia a la importancia, Shapira (2020) refiere que primen determinados valores dentro de un grupo de profesionales. Es relevante el respeto por la ética profesional debido a que, al respetarla se cumple con determinadas normas que fomentan la armonía. El respeto por los valores contribuye al desarrollo de sociedades justas e igualitarias. Por su parte, Álvarez y Suárez (2022) refieren que es importante en profesiones cuyas decisiones repercuten en la vida de otros individuos, donde debe primar la verdad, honestidad y justicia. En tanto, Guney (2019) explica que la ética contribuye en la armonía entre los integrantes de una organización y esta se beneficia cuando todos sus miembros conocen y actúan de acuerdo con determinados valores.

En cuanto a las características, Piedra (2019) indica que refleja los valores de una profesión o institución por cuanto se encuentra basada en un grupo de valores. Los profesionales guían su accionar por medio de actos que beneficien a la profesión y sociedad. Ghasemzadeh & Esmaeili (2018) aluden que los organismos y profesionales poseen un código de ética en el que se detallan las actitudes esperadas y no esperadas de los miembros. Asadi et al. (2020) establece que se encuentra en base a deberes y derechos porque rige el actuar de aquellos que ejercen una profesión, implica deberes que deben ser cumplidos, debido a que si un profesional indica que hay algo que no responde a lo que él cree conveniente en su pensamiento ético, entonces no debería estar obligado a realizarlo.

La Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (2016) evalúa la ética profesional de la siguiente manera:

Como primera dimensión se tiene a Principios éticos: Son criterios de decisión esenciales que los miembros de una institución deben considerar en sus deliberaciones sobre lo que sí o no se debe hacer en cada una de las situaciones que enfrenta en su quehacer profesional (Paba et al., 2019). De igual manera, son reglas que orientan el actuar de los seres humanos de carácter general y universal que funcionan como guías para establecer qué es lo correcto e incorrecto. (Crespo et al, 2022). Entre sus indicadores se encuentran los siguientes principios: (a) Respeto; adecua la conducta hacia el respeto de la constitución que garanticen las actividades del procedimiento de toma de decisiones o procesos de administración. (Quintero, 2021). Continuando se tiene a (b) Integridad; el profesional debe actuar con rectitud, honradez, logrando satisfacer el interés y descartando todo provecho de ventaja individual (Leo & Sánchez, 2021). Por último, se tiene a (c) Idoneidad; se entiende como la aptitud técnica, legal y moral, pues se constituye como una importante condición para el acceso y ejercicio de las actividades públicas (Aranda et al., 2019).

Continuando con la segunda dimensión se maneja el Comportamiento profesional, el cual determina cómo debería ser las condiciones en las que un colaborador se relacione en su ambiente de trabajo, al desarrollar sus tareas o responsabilidades de manera adecuada, con buenas actitudes y práctica de valores. (Morales et al. ,2021). Asimismo, están direccionadas a la búsqueda de competitividad y eficiencia con el propósito de asegurar la permanencia y estabilidad de una organización (Miranda, 2017). Presenta como indicadores: (a) Aptitudes, son aquellas destrezas que un determinado individuo posee y hace referencia a capacidad ante un cargo determinado (Parra et al., 2019). Prosiguiendo se tiene a (b) Valores, son aquellos buenos hábitos que definen la calidad de una persona o institución y repercute en la impresión que se brinda a un determinado público objetivo o al resto de personas (Geraldo et al, 2020). Por último, indicador se tiene a (c) Habilidades blandas; son el fruto de la mezcla de destrezas del área comunicativa, extra personal, capacidades como el trabajo en equipo, autoconocimiento, identificación de virtudes y defectos, este término es muy importante en las empresas (Rodríguez, 2020).

Por último, se tiene a prohibiciones éticas: son acciones que las organizaciones prohíben a sus profesionales. Dichas acciones podrían tener alguna sanción o separar al personal de la entidad por incumplimiento de deberes y violación de las leyes. Cabe señalar que los profesionales se encuentran al servicio de la nación, y uno de sus fines es lograr altos niveles de eficiencia del aparato de gobierno. Entre sus indicadores se encuentran las siguientes prohibiciones: (a) Conflicto; es aquel acto en la que la persona identifica que la otra persona quiere afectar negativamente su autonomía e intereses (Sarria, 2020). Otro indicador se tiene a (b) Deslealtad; conseguir beneficios o ventajas indebidas para él/ella o terceras personas. Por medio de uso de su puesto, influir o apariencia de influencia (D`Alvaré, 2022) c) Información privilegiada; consiste en la participación de transacciones u operaciones financieras empleando información esencial de la institución a la que pertenece o que pudiese tener acceso por condición o ejercicio del cargo que puede desempeñar, ni debe permitir el empleo impropio de dichos datos para el beneficio de interés personal (Benavides et al., 2020).

Al respecto de la toma de decisiones, Barrutia et al. (2021) indican que es el procedimiento que atraviesan las personas cuando deben elegir entre diversas opciones. Este procedimiento se activa cuando se requiere resolver un conflicto. Belghiti et al. (2020) explicaron que es una determinación que se toma con respecto a algo, pues es una serie de pasos que consiste en realizar una elección entre diversas. Bujar et al. (2020) refirieron que permite resolver diversos desafíos a los que debe enfrentar un individuo u organización. En cuanto a la importancia de la toma de decisiones, Nazem & Malkawi (2018) indicaron que es relevante para alcanzar los propósitos dentro del tiempo y presupuesto determinado, busca la alternativa correspondiente y emplea recursos de manera adecuada.

En cuanto a las características, Rodríguez y Pinto (2018) refieren que presenta claridad en cuanto al alcance de los propósitos y las situaciones por resolver. Tiene impacto porque es relevante tener en consideración las opciones que traerán consecuencias y por ello deben escoger a la que genere mayor impacto. Mohammed et al. (2018) indican que tiene periodicidad, por cuanto se refiere a la regularidad con la que las personas toman decisiones. Se compone de

actores, porque forman parte de los procedimientos que pueden ser tomadas de modo individual según sea el caso.

En cuanto a los errores que las entidades cometen en el procedimiento de toma de decisiones, Díez-Gómez et al. (2019) expresan que tienen ausencia de propósitos claros y corren el riesgo de divagar sin ningún plan que sirva de orientación. Asimismo, existe carencia de información, capacidad e interés, pues sin estos datos, no será posible tomar decisiones acertadas. En tanto, Lantos (2021) indica que tiene problemas de indecisión y la precipitación, por cuanto la inseguridad y el temor a la equivocación lleva a muchos individuos a no poder tomar ninguna decisión. También, tienden a seguir a la mayoría, es decir, se apoyan de opiniones de los demás para tomar decisiones.

Barrutia et al. (2021) evalúan la toma de decisiones de la siguiente forma:

Como primera dimensión se tiene a la Prospectiva; se entiende como aquella disciplina que vela por los intereses de la empresa en la cual posibilita la función de predecir y presagiar el futuro de aquella decisión que se está formando en reuniones ejecutivas (Redondo et al., 2019). Se encuentra constituido por los siguientes indicadores: (a) Acciones, alude a aquellas actividades que están planeadas a ejecutar mediante la toma de una decisión. (Zanfrillo & Artola, 2021) (b) Alternativas, este término indica las posibilidades que posee un determinado problema y puede acontecer que se convierta en una decisión.(Flores et al., 2020).

Posteriormente se tiene a la segunda dimensión Calidad, consiste en mantener un determinado producto o servicio bajo el estricto control de políticas, normas y estándares. (Hernández et al., 2018). Se encuentra constituido por los siguientes indicadores: (a) Relaciones laborales; se refiere a aquel nexo o lazo que mantiene un estado de armonía entre los colaboradores con una determinada organización (Bayón & Arenas, 2019). Seguidamente se tiene a (b) Valores éticos, son aquellos buenos hábitos que definen la calidad de una persona o institución y repercute en la impresión que se brinda a un determinado público objetivo o al resto de personas. (Geraldo et al, 2020). Posteriormente a (c) Consideraciones legales; son aquellos documentos que son procesados mediante una entidad regulatoria de las actividades económicas de una determinada empresa con el objetivo de solicitar

autorización por su funcionamiento. (Martínez, 2020). Asimismo, con (d) Principios básicos de conducta, son aquellos factores iniciales que conlleva a la reacción de estímulos de una determinada persona. (Auné et al, 2019). Y finalmente (e) Imagen corporativa; se considera aquellos pensamientos o percepciones que captan en una empresa (Lavanda et al., 2022).

Por última dimensión se tiene a Innovación, hace referencia a aquellas acciones que permiten mejorar u optimizar los productos y servicios. (Acosta et al., 2020). Se encuentra constituido por: (a) Productividad; dicho término mide la cantidad de productos elaborados tomando en cuenta los recursos que fueron destinados para su proceso de producción (Gómez, 2021). Y también se tiene a (b) Competitividad; es aquella característica que poseen las empresas capaces de mejorar las funciones de un determinado producto que elabora su competencia o empresa rival (Benites et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

Como manifiesta Hernández et al. (2018) el método de investigación comprende una serie de fases, así como los lineamientos necesarios que serán empleados en el desarrollo del trabajo investigativo.

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio como señala Arbaiza (2019) ha sido de tipo cuantitativo y aplicada debido a que se plantean problemas con la intención de poder solucionarlos basándose en resultados que posteriormente serán obtenidos del estudio. En tal sentido, las hipótesis planteadas tuvieron datos numéricos y han sido objeto para el análisis correspondiente, es decir, se recogió información de los colaboradores de la Municipalidad de la Región Lima a fin de plantear posibles soluciones en beneficio de la institución.

3.1.2. Diseño de investigación:

Asimismo, como señala Valderrama (2019) el diseño que ha sido empleado es no experimental, visto que el investigador no maniobró ninguno de los temas de investigación, se fundamenta en la observación de sucesos en su contexto real para ser analizados posteriormente

También es de corte transversal por cuanto Ñaupas et al. (2018) sostienen que permite la recopilación de datos en un momento determinado. Por tal razón, en el estudio se recogió datos únicamente de los colaboradores de la Municipalidad de la Región Lima del periodo 2022.

Además, es descriptivo – correlacional. Carrasco (2019) sostiene que una investigación descriptiva es aquella que busca o recopila el nivel de cada uno de los temas en una población. Por consiguiente, es correlacional porque a través de los datos que han sido recopilados de ambos temas de estudio será posible determinar el grado de relación entre estos.

3.2. Variables y operacionalización:

En el apartado explicamos las teorías de nuestras variables en estudio según Hernández & Mendoza (2018), indica que una variable cuantitativa es aquella que se caracteriza principalmente por expresar sus cualidades o modalidades no numéricas, pero que sin embargo dan cuenta del orden en el cual se presentan los

elementos que posee. Así mismo la estadística nos señala que una variable cualitativa ordinal se puede distinguir a su vez en dos diferentes tipos de los cuales existen las ordinales dicotómicas y polinómicas. Para el estudio se tomó en cuenta las variables polinómicas por sus atributos cualitativa ordinales que expresan las modalidades de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre (Tejero, 2021). A continuación, detallamos a las variables en estudio.

Variable 1: Ética profesional

Definición conceptual: Es el grupo de normas y valores que rigen el actuar de los colaboradores públicos de una institución, se basa en valores universales que se aplican directamente en el entorno de trabajo (Chacón, 2017).

Definición operacional: La variable ha sido evaluada por sus dimensiones: Principios éticos, Comportamiento profesional, Prohibiciones éticas, a través de un cuestionario como instrumento.

Indicadores: Respeto, Integridad, Idoneidad, Eficiencia, Cumplimiento de funciones, Mantener intereses de conflicto, Ventajas indebidas, información no privilegiada.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Toma de decisiones

Definición conceptual: Es el procedimiento que atraviesan las personas cuando deben elegir entre diversas opciones. Este procedimiento se activa cuando se requiere resolver un conflicto (Barrutia et al., 2021).

Definición operacional: La variable ha sido evaluada por sus dimensiones: La decisión del problema, Análisis del problema y soluciones alternativas, a través del instrumento del cuestionario.

Indicadores: Indagación del conflicto, Establecer el objetivo, Identificar alternativas, Evaluación de alternativas, Selección de alternativas, Implantar la decisión, Controlar la decisión, Seguimiento de resultados.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

3.3.1. Población:

La población, como refiere Arbaiza (2019) es aquel grupo de individuos que son de interés para los investigadores en un trabajo investigativo y sobre los que se efectúa un análisis estadístico. En ese sentido, la población estuvo conformada

por 178 colaboradores de la Municipalidad de la Región Lima, como se detalla a continuación:

Criterios de inclusión: Se consideró como criterio de inclusión a un individuo que desempeñe funciones en la Municipalidad de la Región Lima, independientemente del área donde lo desarrolla.

Criterios de exclusión: Se consideró como criterio de exclusión a un individuo que no desempeñe funciones en la Municipalidad de la Región Lima.

3.3.2. Muestra:

Como explica Carrasco (2019) se enfoca en la selección de los participantes del estudio de quienes se obtendrán datos para ser evidenciados en los resultados. La muestra del estudio estuvo integrada por todos los colaboradores, es decir, los 120 colaboradores de la Municipalidad de la Región Lima.

3.3.3. Muestreo:

El muestreo que fue empleado es no probabilístico – censal. Tal como indica Otzen & Manterola (2017) el muestreo no probabilístico permite tener acceso a una lista completa de los elementos de la población, asimismo, es censal en vista que el tamaño de la muestra es menor a 100 elementos, por lo tanto, se considera a todos los participantes.

3.3.4. Unidad de análisis:

Según Jiménez & Quintana (2021) afirma que es denominado aquella entidad considerada el núcleo de la investigación ya que es facilita el desarrollo de los análisis. En esta investigación fue por un colaborador de la Municipalidad de la Región Lima que facilitó el desarrollo de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: La técnica que ha sido utilizada es la encuesta. Ñaupas et al. (2018) refiere que es aquella técnica que proporciona información acerca de opiniones, actitudes y comportamientos de las personas y es aplicada a partir de la necesidad de probar una hipótesis.

Instrumento: El instrumento que ha sido aplicado a los colaboradores es el cuestionario. Valderrama (2019) refiere que es una herramienta de recolección de datos que se encuentran en un documento y se compone de preguntas vinculadas a un tema de interés social. La estructuración de los instrumentos ha sido definida tal como se muestra en el Anexo 03.

Validez: Tal como señalan Hernández et al. (2018) para que los instrumentos sean válidos deben pasar por la prueba de veracidad de expertos en el tema para dar a conocer si estos cumplen con los lineamientos necesarios para obtener resultados en un estudio. Por tal razón, en la investigación se tuvo la validación de dos expertos siendo ubicados en el Anexo 03.

Confiabilidad: Para dar mayor fiabilidad a las interrogantes de los instrumentos será importante emplear el alfa de Cronbach siendo este el 95.8% de la variable ética profesional y 90.3% de la variable de toma de decisiones, el cual permitió cuantificar la seguridad que presentan los temas de estudio en función a los cuestionarios, los cuales están ubicados en el Anexo 03.

3.5. Procedimiento:

Para el informe de investigación se identificó la problemática que involucra los temas de estudio en la que será posible identificar los principales problemas en la institución. Luego se identificó a la población objeto del estudio. Después, por medio de una carta de autorización, se solicitó el permiso que corresponde a la Municipalidad a fin de llevar a cabo la investigación. Posterior a ello, se construyó el marco teórico y metodológico del trabajo, se diseñó los instrumentos en función a sus dimensiones e indicadores y se validaron oportunamente. Los instrumentos fueron aplicados a solo 46 colaboradores de la entidad.

Luego de obtener la información de los cuestionarios se procesó los datos en una hoja Excel y posterior a ello se colocó en el programa estadístico SPSS VS 27, por medio de la prueba de normalidad se pudo identificar la relación entre los temas de estudio. Cabe señalar que los resultados serán procesados por la muestra de 120 trabajadores que serán presentados a través de tablas y figuras. Finalmente, se realizará las conclusiones y sugerencias del trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

Según, Carrasco (2019), conceptualiza al método descriptivo en la caracterización de los sujetos o hechos que han formado parte de un análisis a fin de que facilite la interpretación de los resultados en un determinado espacio y tiempo, todo ello amparado por el estadístico SPSS introduciendo los datos a un estadístico Alfa Cronbach por lo que se analiza escalas, valores, y se logran resultados reflejados en las tablas gráficas.

En cuanto al método inferencial, Carrasco (2019) señala que contribuye en el soporte inductivo y deductivo necesarios para los procesos de análisis y síntesis durante el desarrollo de la investigación. Por lo que se puede extraer conclusiones. Para el procesamiento de datos se empleará el aplicativo SPSS ver. 27 que servirá de apoyo para estructurar los registros recaudados durante la encuesta realizada a los participantes de la Municipalidad, los cuales se interpretarán en tablas y figuras. Para la verificación de las hipótesis mencionadas se utilizó el test estadístico de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos:

El presente estudio tuvo en cuenta los siguientes principios: Beneficencia debido a que en el desarrollo del estudio ha sido posible identificar las dificultades que tienen los colaboradores del municipio para tomar decisiones por falta de una apropiada ética profesional. Justicia porque todos los participantes de la investigación tuvieron trato igualitario sin ser discriminados. Autonomía debido a que los colaboradores han participado en el estudio voluntariamente y la información que proporcionen por medio de los cuestionarios serán anónimos, es decir, no se mostrarán sus datos personales.

No maleficencia porque el desarrollo de este trabajo ha sido únicamente con propósitos académicos y no se efectuó ningún daño a la entidad.

Además, se tuvo en cuenta los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo para la construcción del trabajo, asimismo, las normas APA 7ma edición para la citación de cada aporte teórico y metodológico. A fin de evitar algún tipo de plagio, se utilizó el software Turnitin con un nivel de porcentaje de 17%, demostrando de esta manera que el estudio es confiable.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Como indica Hernando (2020) los resultados tienen que demostrar niveles claros de objetividad y señalar que es lo que se encontró, asimismo el detalle correspondiente al nivel de aprobación de las variables, cruce de variables y niveles de normalidad presentes en cada variable.

Tabla 1

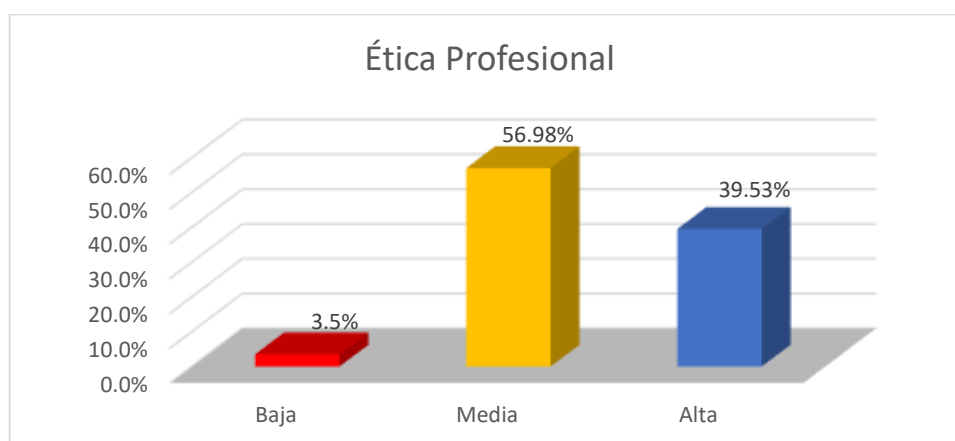
Periodicidad de la variable ética profesional

	Periodicidad	Proporción	Proporción admitida	Proporción acumulada
<i>Admitido</i>	<i>Baja</i>	4	3.49	3.49
	<i>Media</i>	68	56.98	60.47
	<i>Alta</i>	48	39.53	100.00
	<i>Total</i>	120	100,0	100,0

Nota. Se logra percibir las proporciones que están sujetas a los niveles de aprobación correspondiente a la ética profesional

Figura 1

Representación de columnas de la variable ética profesional



Interpretación: en la figura 1, se logra percibir el detalle de la representación gráfica en relación con el nivel de aprobación que tuvo la variable ética profesional frente a los participantes de la investigación, dando lugar a que el 56.98% haya manifestado tener una impresión media, en cambio tan solo el 3.5% mencionó tener

una impresión baja, y el 39.53% señaló como cumplidas sus altas expectativas en relación con el nivel de ética profesional en la Municipalidad de Lima.

Tabla 2

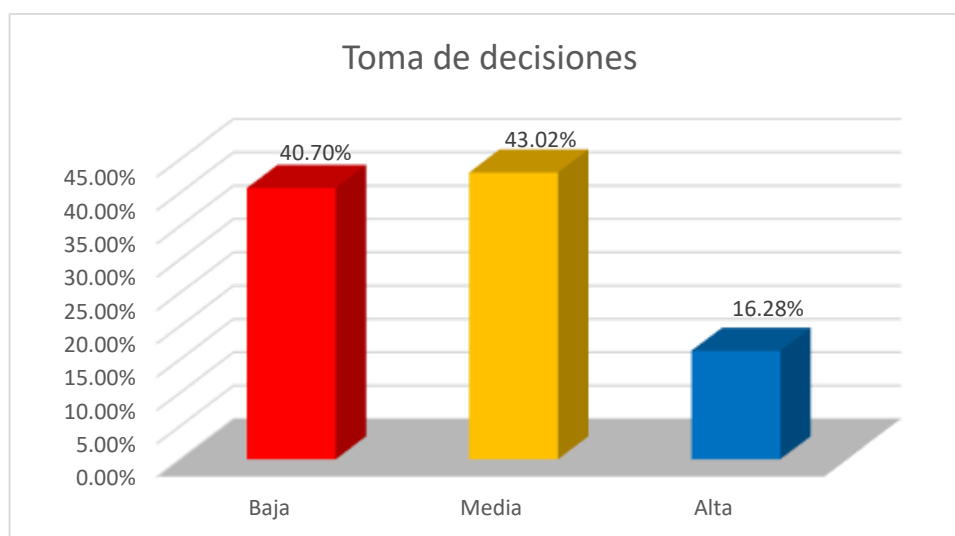
Periodicidad de la variable toma de decisiones

	<i>Periodicidad</i>	<i>Proporción</i>	<i>Proporción admitida</i>	<i>Proporción acumulada</i>
<i>Admitido</i>	<i>Baja</i>	49	40.70	40.70
	<i>Media</i>	52	43.02	83.72
	<i>Alta</i>	19	16.28	100.00
	<i>Total</i>	120	100,0	100,0

Interpretación. Se logra percibir las proporciones que están sujetas a los niveles de aprobación correspondiente a la toma de decisiones.

Figura 2

Representación de columnas de la variable toma de decisiones

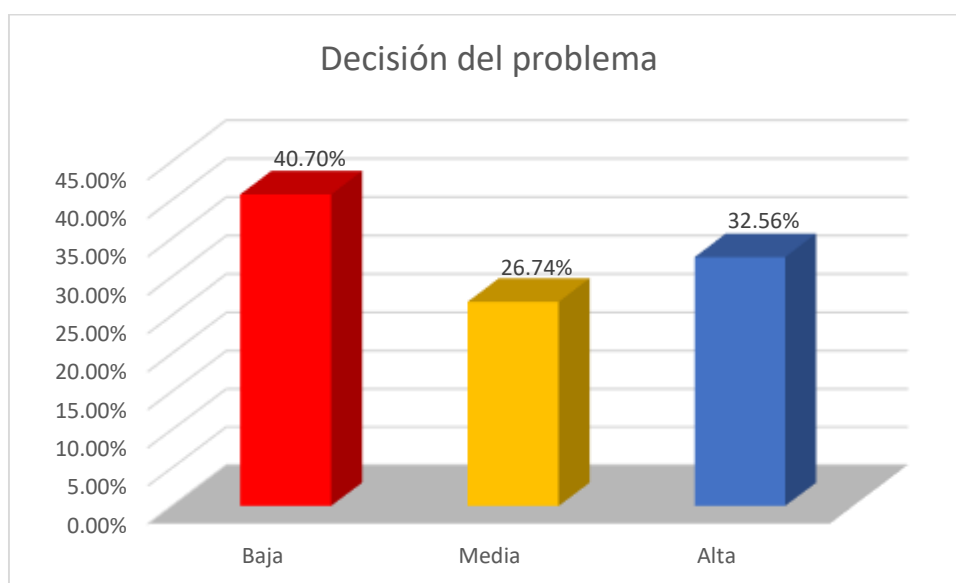


Interpretación: en la figura 2, se logra percibir el detalle de la representación gráfica en relación con el nivel de aprobación que tuvo la variable toma de decisiones frente a los participantes de la investigación, dando lugar a que el 43.02% haya manifestado tener una impresión media, en cambio el 40.70% mencionó tener una impresión baja, y tan solo el 16.28% señaló como cumplidas sus altas expectativas en relación al nivel de toma de decisiones en la Municipalidad de Lima.

Tabla 3*Periodicidad de la dimensión decisión del problema*

	<i>Periodicidad</i>	<i>Proporción</i>	<i>Proporción admitida</i>	<i>Proporción acumulada</i>
<i>Admitido</i>	<i>Baja</i>	49	40.70	40.70
	<i>Media</i>	32	26.74	67.44
	<i>Alta</i>	39	32.56	100.00
	<i>Total</i>	120	100,0	100,0

Interpretación: se logra percibir las proporciones que están sujetas a los niveles de aprobación correspondiente a la dimensión decisión del problema.

Figura 3*Representación de columnas de la dimensión decisión del problema*

Interpretación: en la figura 3, se logra percibir el detalle de la representación gráfica en relación al nivel de aprobación que tuvo la dimensión decisión del problema frente a los participantes de la investigación, dando lugar a que el 26.74% haya manifestado tener una impresión media, en cambio el 40.70% mencionó tener una impresión baja, y tan solo el 32.56% señaló como cumplidas sus altas expectativas en relación al nivel de decisión del problema en la Municipalidad de Lima.

Tabla 4

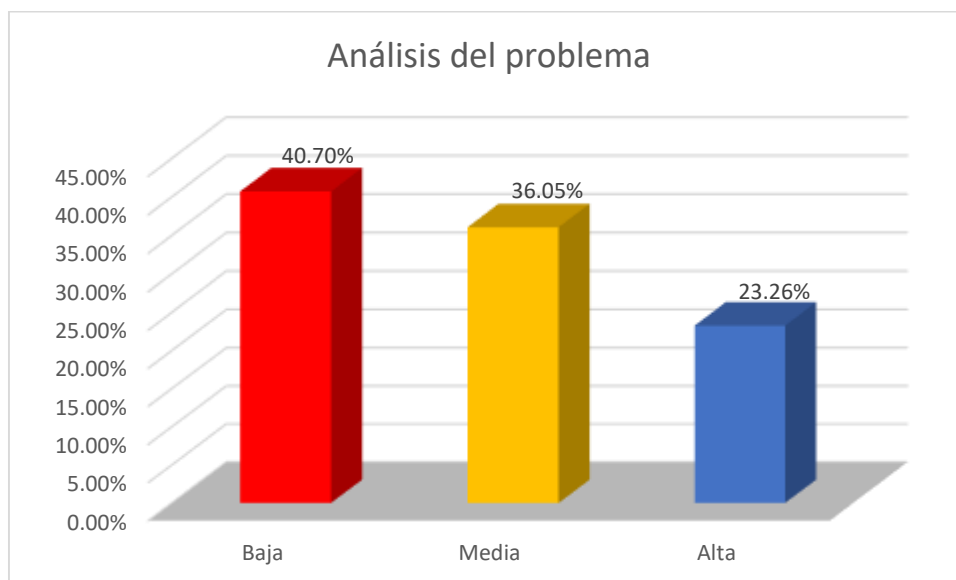
Periodicidad de la dimensión análisis del problema

	Periodicidad	Proporción	Proporción admitida	Proporción acumulada
<i>Admitido</i>	<i>Baja</i>	49	40.70	40.70
	<i>Media</i>	44	36.05	76.74
	<i>Alta</i>	27	23.26	100.00
	<i>Total</i>	120	100,0	100,0

Interpretación: se logra percibir las proporciones que están sujetas a los niveles de aprobación correspondiente a la dimensión análisis del problema.

Figura 4

Representación de columnas de la dimensión análisis del problema

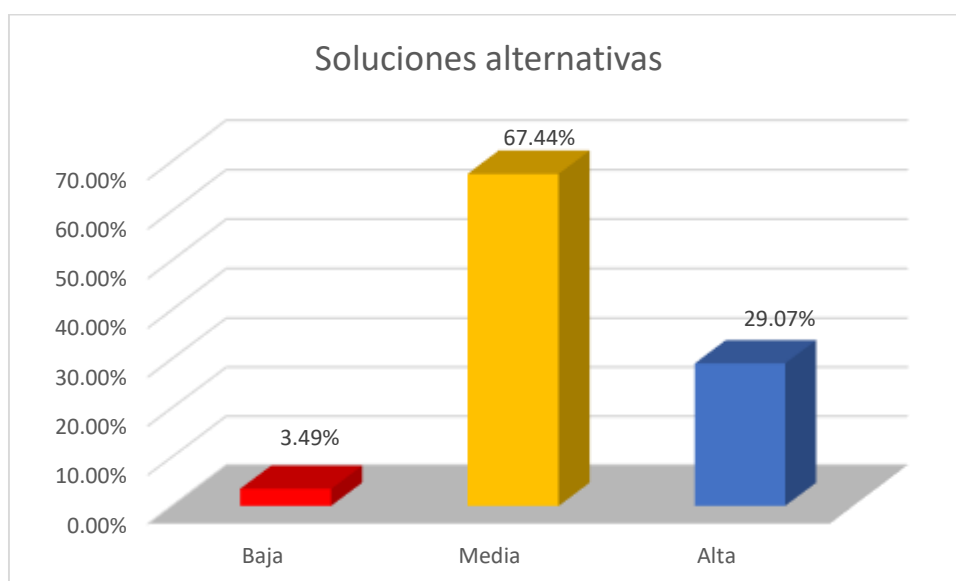


Interpretación: en la figura 4, se logra percibir el detalle de la representación gráfica en relación con el nivel de aprobación que tuvo la dimensión análisis del problema frente a los participantes de la investigación, dando lugar a que el 36.05% haya manifestado tener una impresión media, en cambio el 40.70% mencionó tener una impresión baja, y tan solo el 23.26% señaló como cumplidas sus altas expectativas en relación al nivel de análisis a los problemas en la Municipalidad de Lima.

Tabla 5*Periodicidad de la dimensión soluciones alternativas*

	Periodicidad	Proporción	Proporción admitida	Proporción acumulada
<i>Admitido</i>	<i>Baja</i>	4	3.49	3.49
	<i>Media</i>	81	67.44	70.93
	<i>Alta</i>	35	29.07	100.00
	<i>Total</i>	120	100,0	100,0

Interpretación: se logra percibir las proporciones que están sujetas a los niveles de aprobación correspondiente a la dimensión soluciones alternativas.

Figura 5*Representación de columnas de la dimensión soluciones alternativas*

Interpretación: la figura 5, se logra percibir el detalle de la representación gráfica en relación con el nivel de aprobación que tuvo la dimensión soluciones alternativas frente a los participantes de la investigación, dando lugar a que el 67.44% haya manifestado tener una impresión media, en cambio el 3.49% mencionó tener una impresión baja, y tan solo el 29.07% señaló como cumplidas sus altas expectativas en relación al nivel de soluciones alternativas que proponen en la Municipalidad de Lima.

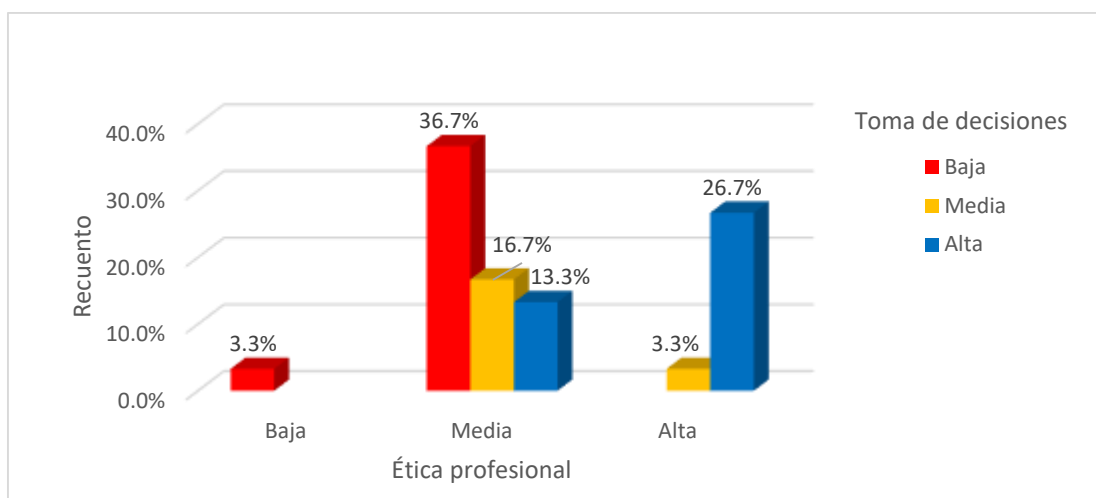
Tabla 6*Combinación de tablas de la variable ética profesional y toma de decisiones*

		Toma de decisiones			Proporción acumulada
		Baja	Media	Alta	
Ética profesional	Baja	3,3%			3,3%
	Media	36,7%	16,7%	13,3%	66,7%
	Alta		3,3%	26,7%	30,0%
Total		40,0%	20,0%	40,0%	100,0%

Interpretación: se logra percibir las proporciones que están sujetas a cada nivel de aprobación correspondiente a la combinación de las variables ética profesional y toma de decisiones.

Figura 6

Representación de columnas de la combinación de la ética profesional y la toma de decisiones



Interpretación: se logra percibir en la tabla 6 y en la figura 6 que los participantes muestran una opinión muy diferencial en cuanto al cruce de las proporciones de la ética profesional y la toma de decisiones dando lugar a que el 3.3% haya señalado que genera una baja impresión, en cambio el 16.7% mencionó que genera una impresión media, y por último el 26.7% indicó que la impresión visualizada en la Municipalidad de Lima fue alta.

Tabla 7

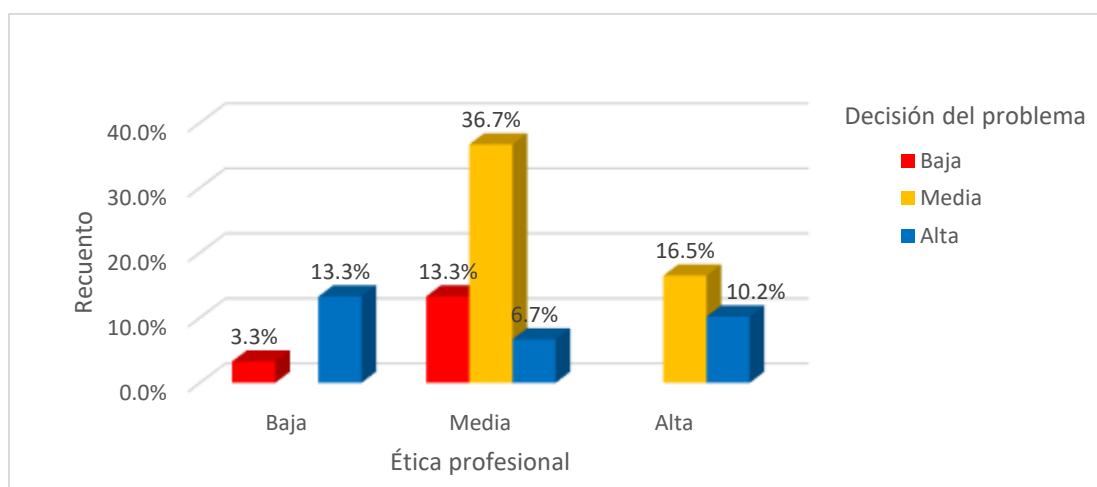
Combinación de tablas de la variable ética profesional y la dimensión decisión del problema

		Decisión del problema			Proporción acumulada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
Ética profesional	<i>Baja</i>	3,3%		13,3%	16,6%
	<i>Media</i>	13,3%	36,7%	6,7%	56,7%
	<i>Alta</i>		16,5%	10,2%	26,7%
<i>Total</i>		26,6%	53,2%	30,2%	100,0%

Interpretación: se logra percibir las proporciones que están sujetas a cada nivel de aprobación correspondiente a la combinación de la variable ética profesional y la dimensión decisión del problema.

Figura 7

Representación de columnas de la combinación de la ética profesional y la decisión del problema



Interpretación: se logra percibir en la tabla 7 y en la figura 7 que los participantes muestran una opinión muy diferencial en cuanto al cruce de las proporciones de la ética profesional y la decisión del problema dando lugar a que el 3.3% haya señalado que genera una baja impresión, en cambio el 36.7% mencionó que genera una impresión media, y por último el 10.2% indicó que la impresión visualizada en la Municipalidad de Lima fue alta.

Tabla 8

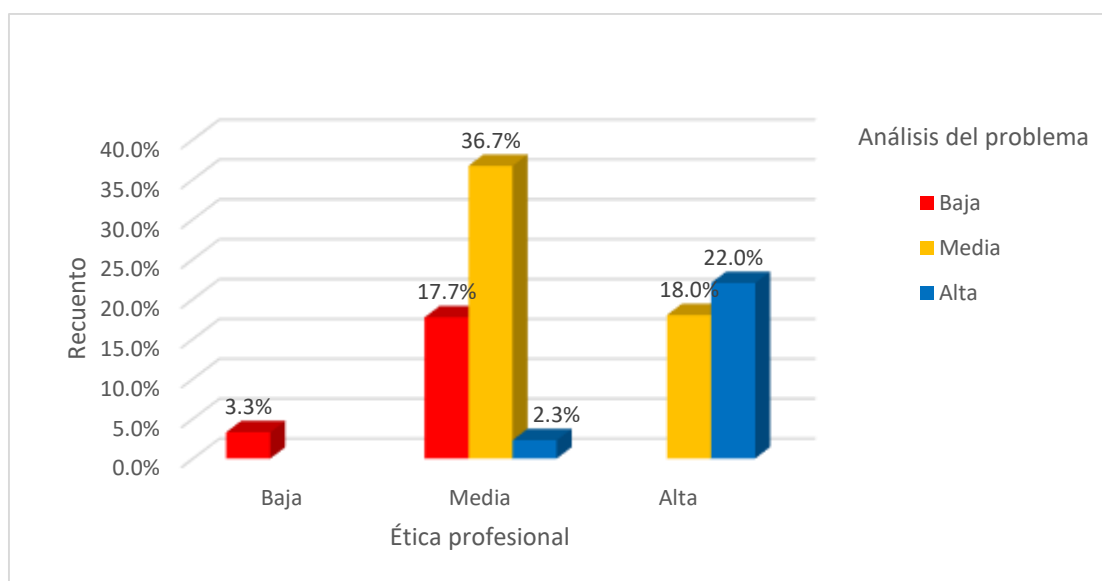
Combinación de tablas de la variable ética profesional y la dimensión análisis del problema

		Análisis del problema			Proporción acumulada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
Ética profesional	<i>Baja</i>	3,3%			3,3%
	<i>Media</i>	17,7%	36,7%	2,3%	56,7%
	<i>Alta</i>		18,0%	22,0%	40,0%
<i>Total</i>		40,0%	36,7%	23,3%	100,0%

Interpretación: se logra percibir las proporciones que están sujetas a cada nivel de aprobación correspondiente a la combinación de la variable ética profesional y la dimensión análisis del problema.

Figura 8

Representación de columnas de la combinación de la ética profesional y el análisis del problema



Interpretación: se logra percibir en la tabla 8 y en la figura 8 que los participantes muestran una opinión muy diferencial en cuanto al cruce de las proporciones de la ética profesional y el análisis del problema dando lugar a que el 3.3% haya señalado que genera una baja impresión, en cambio el 36.7% mencionó que genera una impresión media, y por último el 22.0% indicó que la impresión visualizada en la Municipalidad de Lima fue alta.

Tabla 9

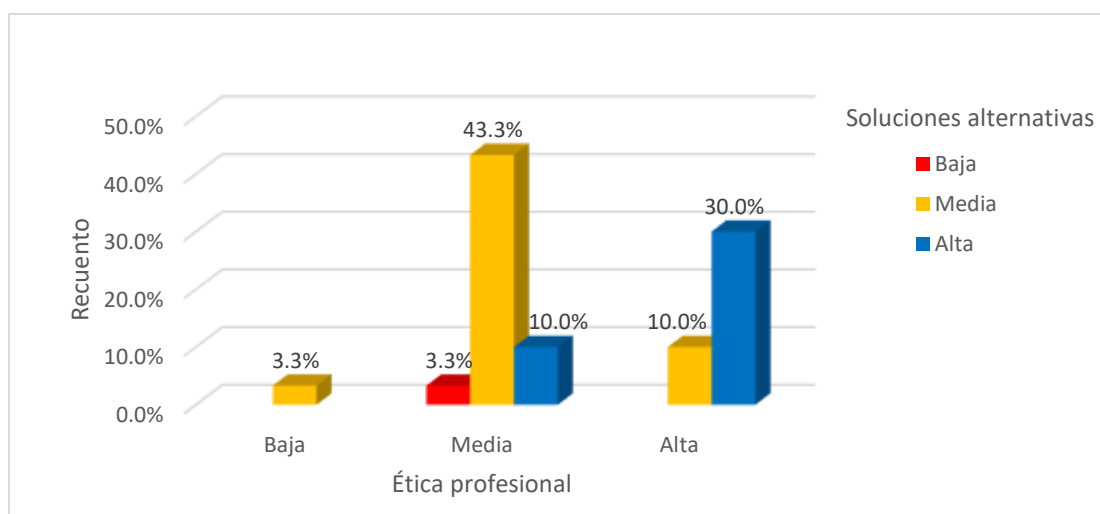
Combinación de tablas de la variable ética profesional y la dimensión soluciones alternativas

		Soluciones alternativas			Proporción acumulada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
Ética profesional	<i>Baja</i>		3,3%		3,3%
	<i>Media</i>	3,3%	43,3%	10,0%	56,7%
	<i>Alta</i>		10,0%	30,0%	40,0%
<i>Total</i>		3,3%	66,7%	30,0%	100,0%

Interpretación: se logra percibir las proporciones que están sujetas a cada nivel de aprobación correspondiente a la combinación de la variable ética profesional y la dimensión soluciones alternativas.

Figura 9

Representación de columnas de la combinación de la ética profesional y las soluciones alternativas



Interpretación: se logra percibir en la tabla 9 y en la figura 9 que los participantes muestran una opinión muy diferencial en cuanto al cruce de las proporciones de la ética profesional y las soluciones alternativas dando lugar a que el 0% haya señalado que genera una baja impresión, en cambio el 43.3% mencionó que genera una impresión media, y por último el 30.0% indicó que la impresión visualizada en la Municipalidad de Lima fue alta.

Análisis inferencial:

Test de distribución normal

Según García (2021) indica que el propósito primordial de la distribución normal consiste en estudiar el nivel de diferenciación existente entre la data observada y los datos que se esperan obtener, y en relación con ello se determina la normalidad por medio de Kolmogórov y Shapiro dependiendo el nivel de la muestra.

Tabla 10

Test de distribución normal

	Test de distribución Normal					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
**Ética profesional	,425	120	,008	,717	120	,000
**Toma de decisiones	,364	120	,007	,793	120	,000
*Decisión del problema	,391	120	,019	,796	120	,000
*Análisis del problema	,375	120	,067	,724	120	,000
*Soluciones alternativas	,354	120	,184	,774	120	,000

** Variable del análisis /*Dimensión del análisis

Interpretación: se logra percibir, que en la tabla 10 reside el resultado de la normalidad que fue originado por la recopilación de data respecto a la ejecución de los cuestionarios de ambas variables tomada a la muestra seleccionada de 120 participantes, en donde se puede observar que se consiguió resultados de los autores Kolmogorov y Shapiro, donde al analizar en relación a la muestra se determinó optar por la función de Kolmogorov ya que depende únicamente del tamaño de la muestra, en este caso 120 es superior a 30, y por ende se elige como resultados a Kolmogorov, también se puede observar que la significancia es mayor a ,005 entonces el nivel de significancia se encuentra en distribución normal, es por ello que se accede a seleccionar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa, así mismo presenta el tipo de prueba paramétricas, permitiendo el uso de la correlación por Pearson, verificando lo mencionado anteriormente

Contrastación de la Hipótesis General

Ho: La relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022 no es significativa.

Ha: La relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022 es significativa.

Tabla 11

Test de distribución normal de la hipótesis general

		Ética profesional	Toma de decisiones
Coeficiente de Correlación de Pearson	Ética profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000
		N	120
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,798**
		N	120

** . Dado que el valor de sig. bilateral permanece como ,000 indica correlación

Interpretación: en la tabla 11 se logra apreciar la información generada posteriormente al proceso de cálculo de la normalidad, asimismo la información requerida para analizar el grado de correlación que posee la ética profesional con la toma de decisiones, no obstante se tomó una muestra de 120 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad de Lima, por otro lado dichos análisis fueron realizados mediante la aplicación SPSS versión 25, que dieron un resultado en cuanto al coeficiente de correlación de Pearson de ,798, donde se puede verificar mediante el nivel de la significancia bilateral $< 0,05$, el cual refuta la hipótesis nula y accede a seleccionar la hipótesis alternativa de este acontecimiento general. Según García (2021) señala que dicho valor originado de correlación denota un nivel de correlación considerable, es decir mientras exista un crecimiento en la ética profesional mayores resultados tendrá la toma de decisiones en la Municipalidad de Lima.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima.

Ha: Existe relación entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima.

Tabla 12

Test de distribución normal de la hipótesis específica 1

		Ética profesional	Decisión del problema
Coeficiente de Correlación de Pearson	Ética profesional	1,000	,678**
			,000
	N	120	120
Coeficiente de Correlación de Pearson	Decisión del problema	,678**	1,000
		,000	
	N	120	120

** . Dado que el valor de sig. bilateral permanece como ,000 indica correlación.

Interpretación : en la tabla 12 se logra apreciar la información generada posteriormente al proceso de cálculo de la normalidad, asimismo información requerida para analizar el grado de correlación que posee la ética profesional con la decisión del problema, no obstante se tomó una muestra de 120 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad de Lima, por otro lado dichos análisis fueron realizados mediante la aplicación SPSS versión 25, que dieron un resultado en cuanto al coeficiente de correlación de Pearson de ,678, donde se puede verificar mediante el nivel de la significancia bilateral $< 0,05$, el cual refuta la hipótesis nula y accede a seleccionar la hipótesis alternativa de este acontecimiento general. Según García (2021) señala que dicho valor originado de correlación denota un nivel de correlación moderada, es decir mientras exista un crecimiento en la ética profesional mayores resultados se obtendrá de las decisiones del problema que se manejen en la Municipalidad de Lima.

Test de distribución normal de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima.

Ha: Existe relación entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima.

Tabla 13*Test de distribución normal de la hipótesis específica 2*

		Ética profesional	Análisis del problema
Coeficiente de Correlación de Pearson	Ética profesional	1,000	,819**
		N 120	120
Coeficiente de Correlación de Pearson	Análisis del problema	,819**	1,000
		N 120	120

** . Dado que el valor de sig. bilateral permanece como ,000 indica correlación.

Interpretación: en la tabla 13 se logra apreciar la información generada posteriormente al proceso de cálculo de la normalidad, asimismo información requerida para analizar el grado de correlación que posee la ética profesional con el análisis del problema, no obstante se tomó una muestra de 120 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad de Lima, por otro lado dichos análisis fueron realizados mediante la aplicación SPSS versión 25, que dieron un resultado en cuanto al coeficiente de correlación de Pearson de ,819, donde se puede verificar mediante el nivel de la significancia bilateral $< 0,05$, el cual refuta la hipótesis nula y accede a seleccionar la hipótesis alternativa de este acontecimiento general. Según García (2021) señala que dicho valor originado de correlación denota un nivel de correlación considerable, es decir mientras exista un crecimiento en la ética profesional mayores resultados tendrá el análisis a los problemas en la Municipalidad de Lima.

Test de distribución normal de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima.

Ha: Existe relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima.

Tabla 14*Test de distribución normal de la hipótesis específica 3*

		Ética profesional	Soluciones alternativas
Coeficiente de Correlación de Pearson	Ética profesional	Coeficiente de correlación 1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
Coeficiente de Correlación de Pearson	Soluciones alternativas	Coeficiente de correlación ,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

** . Dado que el valor de sig. bilateral permanece como ,000 indica correlación.

Interpretación: en la tabla 14 se logra apreciar la información generada posteriormente al proceso de cálculo de la normalidad, asimismo información requerida para analizar el grado de correlación que posee la ética profesional con las soluciones alternativas, no obstante se tomó una muestra de 120 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad de Lima, por otro lado dichos análisis fueron realizados mediante la aplicación SPSS versión 25, que dieron un resultado en cuanto al coeficiente de correlación de Pearson de ,845, donde se puede verificar mediante el nivel de la significancia bilateral $< 0,05$, el cual refuta la hipótesis nula y accede a seleccionar la hipótesis alternativa de este acontecimiento general. Según García (2021) señala que dicho valor originado de correlación denota un nivel de correlación considerable, es decir mientras exista un crecimiento en la ética profesional mayores resultados tendrá las soluciones alternativas generadas por los colaboradores de la Municipalidad de Lima.

V. DISCUSIÓN

Actualmente las organizaciones municipales presentan problemas administrativos ya que tienen la deficiencia de contar con aquellos profesionales que no conocen acerca de habilidades blandas, y por ende no demuestran confianza en las actividades que realizan. En muchos casos se carece de una transparencia al momento de realizar cambios administrativos como lo son en cambios en el personal, gestión de responsabilidades, toma de decisiones, administración de funciones, estos procesos mencionados anteriormente deben estar sujetos a un claro régimen ya que en el caso de los organismos municipales, mayormente no son como debería ser, si no que los méritos y experiencia son secundarios y hay más valor para aquellas personas que son conocidas y simpatizan, en este caso al líder municipal.

Estas causas, en su gran mayoría ocasionan despilfarro de dinero, inversión deficiente, personal incapaz, desprestigio en realizar actividades laborales para el sector público, ya que no hay justificación para ocupar sueldos altos, es por ello que surge esta investigación y el propósito es determinar la relación entre la ética profesional que tienen los encargados superiores o área gerencial frente a la toma de decisiones en casos generales, ya que el panorama de la administración es amplia y cada decisión es muy importante para el correcto funcionamiento de los procesos, actividades y recursos.

Por otro lado, cuando se refiere únicamente a la ética profesional en situaciones de administración pública, se pudo recurrir a Atondo (2018) quien sostuvo en su investigación del nivel de olvido de práctica de estos valores morales como son la ética incrementa las acciones de corrupción en el interior de la gestión estatal en el estado de Sonora, asimismo estudia las consecuencias que trae consigo la corrupción, en este caso describe casos de ineficiencia de los procesos en general y afecta inmediatamente al rendimiento del personal dando consigo caídas en su prestigio y la desigualdad adquisitiva. Dicha investigación tiene carácter descriptivo correlacional, puesto que afecta distintas perspectivas como la normatividad que existe en Sonora, en este caso trata de definir las causas de una falta de moral en actividades estratégicas que involucran a los colaboradores. Por

último, se necesitó cambiar el punto de vista de los colaboradores y formarlos con valores éticos y recurrir a personal calificado en estas circunstancias para poder frenar el avance de la corrupción, apoyándose de las leyes o políticas de los municipios, donde se generó estrategias para fortalecer la transparencia y a responsabilizarse de sus actos apoyan a causar seguridad a los pobladores.

Asimismo se pudo demostrar el nivel de confianza que tuvo los resultados en relación a la ética profesional que se encuentra vigente en los colaboradores de la Municipalidad de Lima, dando un valor de ,958 en los estudios realizados por la teoría de Cronbach, por otro lado en la figura 1 en el apartado del capítulo 4, resultados, se logra percibir el detalle de la representación gráfica en relación al nivel de aprobación que tuvo la variable ética profesional frente a los participantes de la investigación, dando lugar a que el 56.98% haya manifestado tener una impresión media, en cambio tan solo el 3.5% mencionó tener una impresión baja, y el 39.53% señaló como cumplidas sus altas expectativas en relación al nivel de ética profesional en la Municipalidad de Lima.

Desde esta misma perspectiva, se pudo corroborar el nivel de seguridad que presenta la variable ética profesional en algún departamento estatal, según Sánchez (2021) en la cual sostiene que realiza una investigación en función al nivel de relación que existe entre la ética profesional y el desempeño existente en los servidores públicos de régimen independiente municipal, ubicado en la provincia de Bolívar, donde presenta el manejo de una metodología aplicada, particularmente de orden descriptivo y esencia al modo no experimental – correlacional. Dicha investigación fue establecida con una población de 80 servidores, por ello después de realizar la formula estadística para reducir el objeto de estudio, se determinó a una muestra de 67 servidores específicamente del área administrativa, en la cual sirvió para realizar los cuestionarios correspondientes bajo el enfoque de Likert. Los resultados en este caso favorecieron en cuanto a la ética profesional marcando un valor de ,890 en su nivel de confiabilidad, verificado por expertos especialistas en el cálculo de Cronbach.

Continuando con el impacto que genera las variables, se tiene a la toma de decisiones en el sector estatal, donde según Caffarena (2020) sustentó en su investigación que la administración estatal involucra gran cantidad de procesos

entre estos se encuentran la toma de decisiones, la ejecución de esta, gestionar y distribuir los recursos como respuesta a la demanda de la población. Por otro lado, para tomar una decisión respecto a cualquier tema en específico, se debe tener en cuenta una serie de pasos, por el cual León & González (2020) afirman la necesidad de generar una estructura en la toma de decisiones eficiente para poder incrementar el rendimiento futuro de los procesos de la empresa. Es por ello que se buscó realizar una comparación frente a las dimensiones de esta investigación para poder determinar el grado de semejanza que existen entre ambas investigaciones. Por ende, en primera instancia se debe reconocer la interrogante o enigma que cause un determinado problema, por el cual es necesario detallar el problema con claridad, se tiene que identificar qué es lo que se necesita perfeccionar para poder establecer estrategias de mitigación y no causar las mismas incidencias con frecuencia.

Es por ello por lo que se necesita delimitar lo más posible un determinado problema ya que si existe el caso donde el problema sea superior o sea muy extenso, hay la posibilidad de no centrarse en el verdadero problema, sino más bien se tiende a producir deficiencias en las decisiones que sean ejecutadas. Es innegable mencionar que se requiere poseer un fin concreto de una determinada planificación, con carácter medible y pertinente para establecer con seguridad el éxito en los resultados de la decisión. Seguidamente da inicio al segundo paso, que viene a ser la recopilación de datos en relación al problema, el cual menciona que después de realizar el proceso de identificación se debe realizar un examen interno para poder verificar cuales son las virtudes y defectos de la organización en función al problema identificado, cabe resaltar que en algunos casos tener grandes cantidades de información podría causar a brumación a inexpertos ya que los resultados estadísticos son gigantescos y no son simples de comprender, es por ello que estos temas deben ser tratados por el personal respectivamente calificado.

Como tercer paso, al igual siguiendo el margen de estructuración del autor León & González (2020) sostiene que se debe reconocer y evaluar las posibles alternativas que se disponga ya que para todo problema no existe una única solución, sino más bien se debe elegir que alternativa cumple con todos los estándares de calidad en cuanto a los procesos o servicios que brinde la

municipalidad de Lima, y por lo tanto es imprescindible evaluar y calcular hasta donde se piensa llegar seleccionando tal alternativa, asimismo el costo de dicha alternativa, el tiempo de inversión y otros factores.

Como cuarto paso se debe realizar un completo análisis de las posibles alternativas que se disponga, asimismo se debe controlar que alternativa genera un mayor beneficio a la organización, también se debe realizar un cuadro identificador de los posibles incidentes que se podría presentar al momento de realizar la ejecución de la alternativa. Por otro lado, como quinto paso se dispone a seleccionar que alternativa se va a ejecutar y para ello se debe tener un gran nivel de prospectiva ya que se debe elegir la mejor decisión para mitigar los riesgos, incrementar el rendimiento o productividad y entre otros fines. Prosiguiendo con la estructuración se tiene al sexto paso, ejecución de la decisión, en este paso se propone volverlo real, desarrollando especialmente un calendario de actividades donde se visualizará el flujo de procedimientos a seguir. Y, por último, después de un cierto tiempo realizar las mediciones correspondientes y evaluar el desempeño de lo planificado mediante indicadores de calidad.

Asimismo se pudo demostrar el nivel de confianza que tuvo los resultados en relación a la toma de decisiones que se encuentra vigente en los colaboradores de la Municipalidad de Lima dando un valor de ,903 en los estudios realizados por la teoría de Cronbach, por otro lado en la figura 2 en el apartado del capítulo 4, resultados, se logra percibir el detalle de la representación gráfica en relación al nivel de aprobación que tuvo la variable toma de decisiones frente a los participantes de la investigación, dando lugar a que el 43.02% haya manifestado tener una impresión media, en cambio el 40.70% mencionó tener una impresión baja, y tan solo el 16.28% señaló como cumplidas sus altas expectativas en relación al nivel de toma de decisiones en la Municipalidad de Lima.

Desde esta misma perspectiva, se pudo corroborar el nivel de seguridad que presenta la variable toma de decisiones en el departamento de salud pública en la dirección de Salud IV, según Ruiz (2017) en la cual sostiene que realiza una investigación en función al nivel de relación que existe entre la análisis situacional y la toma de decisiones existente en Salud Pública, en la Dirección de Salud IV, donde presenta el manejo de una metodología aplicada, particularmente de orden

descriptivo y esencia al modo hipotético deductivo - correlacional. Dicha investigación fue establecida con una población de 175 encargados entre ellos auxiliares y funcionarios estatales, por ello después de realizar la fórmula estadística para reducir el objeto de estudio, se determinó a una muestra de 120 funcionarios específicamente del área administrativa, en la cual sirvió para realizar los cuestionarios correspondientes bajo el enfoque de Likert. Los resultados en este caso favorecieron en cuanto a la ética profesional marcando un valor de ,933 en su nivel de confiabilidad, verificado por expertos especialistas en el cálculo de Cronbach.

Por otro lado en función al objetivo principal de esta investigación, se tiene que determinar la relación que existe entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022, para ello se consiguió el análisis de correlación mostrando un rango de sig. bilateral marcando el mínimo deseado a 0.05; es por ello que se comienza aceptando la hipótesis correspondiente al objetivo principal, mientras se niega la hipótesis nula, también se puede contrastar que se obtuvo un nivel considerable en el valor de Spearman = ,798 dado esta cifra se entiende que ambas variables cumplen el principio de correlación positiva. Es por ello por lo que dado otras circunstancias se toma a Morales (2019) en donde su tesis cuyo objetivo es similar al de esta investigación obtuvo un valor de Spearman de 0,899, por el cual se verificó que existe relación entre el código de ética de la función pública y la mejora en la gestión pública, cuya muestra de estudio asciende a 132 individuos.

Tomando en cuenta con los objetivos específicos 1 de esta investigación, el alcance se contrastó en determinar la relación que existe entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, haciendo referencia a la data obtenida mediante el coeficiente de correlación, se obtuvo un valor de sig. bilateral marcando el mínimo deseado a 0.05; es por ello que se comienza aceptando la hipótesis correspondiente al objetivo específico 1, mientras se niega la hipótesis nula, también se puede contrastar que se obtuvo un nivel considerable en el valor de Spearman = ,678, dado esta cifra se entiende que ambas variables cumplen el principio de correlación positiva, afirmando que existe un nivel de proporcionalidad en cuanto al crecimiento de la ética profesional,

mejorando indudablemente el nivel de decisión de los problemas ocurridos en la gestión pública de la municipalidad de Lima.

Tomando en cuenta con los objetivos específicos 2 de esta investigación, el alcance se contrastó en determinar la relación que existe entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, haciendo referencia a la data obtenida mediante el coeficiente de correlación, se obtuvo un valor de sig. bilateral marcando el mínimo deseado a 0.05; es por ello que se comienza aceptando la hipótesis correspondiente al objetivo específico 2, mientras se niega la hipótesis nula, también se puede contrastar que se obtuvo un nivel considerable en el valor de Spearman = ,819, dado esta cifra se entiende que ambas variables cumplen el principio de correlación positiva, afirmando que existe un nivel de proporcionalidad en cuanto al crecimiento de la ética profesional, mejorando indudablemente el nivel de análisis de los problemas identificados en la gestión pública de la municipalidad de Lima.

Tomando en cuenta con los objetivos específicos 3 de esta investigación, el alcance se contrastó en determinar la relación que existe entre la ética profesional y la soluciones alternativas que proponen los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, haciendo referencia a la data obtenida mediante el coeficiente de correlación, se obtuvo un valor de sig. bilateral marcando el mínimo deseado a 0.05; es por ello que se comienza aceptando la hipótesis correspondiente al objetivo específico 3, mientras se niega la hipótesis nula, también se puede contrastar que se obtuvo un nivel considerable en el valor de Spearman = ,845, dado esta cifra se entiende que ambas variables cumplen el principio de correlación positiva, afirmando que existe un nivel de proporcionalidad en cuanto al crecimiento de la ética profesional, mejorando indudablemente el nivel de aceptación de las soluciones alternativas propuestas por el bien de la gestión pública de la municipalidad de Lima.

VI. CONCLUSIONES

Primera: en relación con los datos conseguidos por la combinación de tablas y correlación procesada por los cuestionarios, se señaló que los participantes muestran opiniones versátiles en cuanto al nivel de aceptación que fue validado, dando lugar a que el 3.3% haya señalado que genera una baja impresión, en cambio el 16.7% mencionó que genera una impresión media, y por último el 26.7% indicó que la impresión visualizada en la Municipalidad de Lima fue alta. Mientras tanto en los análisis de correlación se estableció que dichas variables marcaran un valor de Spearman de ,798, donde se puede verificar que refuta la hipótesis nula y accede a seleccionar la hipótesis alternativa de este acontecimiento general. Por ende, se puede resaltar con seguridad que mientras exista profesionales con moral y ética en su desarrollo profesional, las decisiones tomadas serán más efectivas para la Municipalidad de Lima.

Segunda: en relación mediante al primer objetivo específico 01, se determinó que los participantes muestran opiniones versátiles en cuanto al nivel de aceptación que fue validado, dando lugar a que el 3.3% haya señalado que genera una baja impresión, en cambio el 36.7% mencionó que genera una impresión media, y por último el 10.2% indicó que la impresión visualizada en la Municipalidad de Lima fue alta. Mientras tanto en los análisis de correlación se estableció que dichas variables marcaran un valor de Spearman de ,678, donde se puede verificar que refuta la hipótesis nula y accede a seleccionar la hipótesis alternativa 01. Por ende, se puede resaltar con seguridad que mientras exista profesionales con moral y ética en su desarrollo profesional, las decisiones frente a los problemas serán más efectivas para la Municipalidad de Lima.

Tercera: en relación mediante al primer objetivo específico 02, se determinó que los participantes muestran opiniones versátiles en cuanto al nivel de aceptación que fue validado, dando lugar a que el 3.3% haya señalado que genera una baja impresión, en cambio el 36.7% mencionó que genera una impresión media, y por último el 22.0% indicó que la impresión visualizada en la Municipalidad de Lima fue alta. Mientras tanto en los análisis de

correlación se estableció que dichas variables marcaran un valor de Spearman de ,819, donde se puede verificar que refuta la hipótesis nula y accede a seleccionar la hipótesis alternativa 02. Como se puede resaltar con seguridad que mientras exista profesionales con moral y ética en su desarrollo profesional, los análisis efectuados al problema mostrarán resultados mucho más efectivos para la Municipalidad de Lima.

Cuarta: en relación mediante al primer objetivo específico 03, se determinó que los participantes muestran opiniones versátiles en cuanto al nivel de aceptación que fue validado, dando lugar a que el 0% haya señalado que genera una baja impresión, en cambio el 43.3% mencionó que genera una impresión media, y por último el 30.0% indicó que la impresión visualizada en la Municipalidad de Lima fue alta. Mientras tanto en los análisis de correlación se estableció que dichas variables marcaran un valor de Spearman de ,845, donde se puede verificar que refuta la hipótesis nula y accede a seleccionar la hipótesis alternativa 03. Finalmente resaltamos con seguridad que mientras exista profesionales con moral y ética en su desarrollo profesional, las soluciones alternativas podrán ser de utilidad frente a problemas complejos en la Municipalidad de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: en primera instancia, se recomienda a la municipalidad de Lima contar con capacitaciones a todos los funcionarios, gerentes y personal administrativo que coordine proyectos importantes con la finalidad de realizar un evento interno de carácter práctico que permita evaluar la ética profesional de cada uno mediante una selección de acontecimientos dando a los colaboradores una serie de opciones que determine cual evento conviene más a la empresa, de igual manera generar y crear políticas de ética para tener un control adecuado en la toma de decisiones en los procesos de la Municipalidad de Lima.

Segundo: en relación con el primer objetivo, se recomienda realizar un profundo levantamiento de información para poder reconocer el origen, las causas del problema que esté involucrado con el área administrativo y las repercusiones que pueda traer consigo en algún futuro, asimismo se debe conocer que posibles soluciones puedan reducir o mitigar los errores encontrados que desprestigien la calidad del personal de la Municipalidad de Lima.

Tercero: así como en el segundo objetivo, se recomienda capacitar al personal administrativo en habilidades cognitivas y de análisis a problemáticas de gran envergadura con la finalidad de optimizar su nivel de sensibilidad y análisis de riesgos para poder establecer soluciones efectivas y de gran alcance que beneficien a los procesos y la transparencia en cuanto al servicio que brinda la Municipalidad de Lima.

Cuarto: finalmente en el tercer objetivo, se recomienda establecer una nueva política en relación a las soluciones alternativas que presenten los funcionarios o altos cargos de la municipalidad ya que estas soluciones están dirigidas para evaluar el cambio de conducta de los procesos y por ende reconocer que entidad está ocasionando aquellas irregularidades por medio de diferentes metodologías de mitigación de errores o de calidad en el personal, ya que ellos son el punto que se evalúa para descartar casos de corrupción dentro de la municipalidad de Lima.

REFERENCIAS

- Acosta, V. M., Vega, B. A., González, M. L., & Carmenate, L. P. (2020). Tipos de Innovación como Estrategias de Adaptación al Dinamismo de los Mercados. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 1-21. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1288>
- Álvarez, A. & Suárez, A. (2022). Entre la ética y los resultados, nuevos desafíos para profesionales de la comunicación en América Latina. *Mediaciones*, 28 (18), 119-129.
- Aranda, M. R., Estrada, A., & Margalef, M. (2019). Idoneidad didáctica en educación infantil: matemáticas con robots Blue-Bot. *EDMETIC*, 8(2), 150-168. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v8i2.11589>
- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones.
- Asadi, F., Davoudi, R. & Mirzaee, N. (2020). Identifying the Components and Factors Affecting the Professional Ethics of Teachers. *International Journal of Ethics & Society*, 2 (2), 1-10. <https://ijethics.com/article-1-76-en.pdf>.
- Atondo, V. (2018). Ética en la Administración Pública: Valores, transparencia e integridad de los Servidores Públicos en el Estado de Sonora. *Trascender, contabilidad y gestión*, (9), 74–85. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i9.39>
- Auné, S. E., Abal, F. J. P., & Attorresi, H. F. (2019). Conducta prosocial en estudiantes universitarios argentinos: estudio comparativo entre carreras. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1–12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.cpeu>
- Barrutia, I., Villavicencio, P. & Chávez, J. (2021). Gestión integrada de administración y la toma de decisiones en empresas consultoras. Instituto Latinoamericano de Altos Estudios. <https://www.ilae.edu.co/libros/720>
- Bayón, J., & Arenas, A. J. (2019). Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial? *Revista Venezolana De Gerencia*, 24(87), 737-768. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24635>

- Belghiti, A., De Brouwere, H. V. Meessen, B. & Bigdeli, M. (2020). Decision-making and health system strengthening: bringing time frames into perspective. *Health Policy and Planning*, 35 (1), 1254–1261. <https://n9.cl/3ojrd>
- Benavides, E., Fuertes, W., Sanchez, S., & Nuñez-Agurto, D. (2020). Caracterización de los ataques de phishing y técnicas para mitigarlos. Ataques: una revisión sistemática de la literatura. *Ciencia Y Tecnología*, 13(1), 97–104. <https://doi.org/10.18779/cyt.v13i1.357>
- Benites, L. A., Ruff, C., Ruiz, M., Matheu, A., Inca, M., & Juica, P. (2020). Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú). *Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa*, 29, 208–236. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3513>
- Bujar, M., McAuslane, N., Walker, S. & Salek, S. (2020). A Process for Evaluating Quality Decision-Making Practices During the Development, *Review and Reimbursement of Medicines*. *Int J Health Policy Manag*, 11 (2), 128-137. https://www.ijhpm.com/article_3832_1e3093cc2218e0e1f300ab17ac63994c.pdf
- Cáceres, N. (2018). La auditoría forense y la corrupción en la gestión pública ecuatoriana - Dialnet. *Digital Publisher*, 3(1), 4–13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7143986>
- Caffarena, V. A. (2020). La toma de decisiones públicas: La zona gris de la transparencia institucional. *Revista española de la transparencia*, (11), 75-111.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos. <https://doi.org/10.51915/ret.112>
- Comisión de Alto Nivel Anticorrupción. (2016). Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Público. Perú.
- Crespo, J. L., Fondevila-Gascón, J. F. & Marqués-Pascual, J. (2022). Employer branding y propuesta de valor al empleado en códigos éticos: estudio de caso. *Innovar*, 32(83). <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n83.99886>

- Cruz-Vargas, B., & Diaz- Navarro, J. (2021). La gestión pública como clave en el fortalecimiento de las empresas del Estado. *Polo del conocimiento*, 5(10), 334–347.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1812/html>
- D` Alvaré, D. V. . (2022). Comentarios a la regulación “De la protección contra las prácticas desleales en materia de propiedad industrial” en Cuba. ¿Verdadera protección contra la competencia desleal? . *Revista La Propiedad Inmaterial*, (32), 149–169. <https://doi.org/10.18601/16571959.n32.05>
- Díaz, C. (2018). Gestión pública del siglo XXI y sus pilares principales: ética y gobernanza. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 6(11), 105–119.
<https://ojs.asfacop.org.co/index.php/asfacop/article/view/88/73>
- Díez-Gómez, D., Guillén, M. & Rodríguez, M. (2019). Revisión de la Literatura sobre la Toma de Decisiones Éticas en Organizaciones. *Información tecnológica*, 30 (3), 25-38. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n3/0718-0764-infotec-30-03-00025.pdf>
- Fernández, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores, K. N., González-Díaz, R. R. & Lobo, E. E. (2020). Estrategia alternativa para la resolución de conflictos en las redes sociales digitales. *CIID Journal*, 1(1), 103-113. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.47>
- García, J. (2021). Metodología de la investigación para administradores. Ediciones de la U.
- Geraldo, L. A., Soria, J. J. & Tito, P. L. (2020). Modelo SEM basado en valores organizacionales y capital intelectual: un estudio realizado en entidades del Sistema Financiero Peruano. *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 5-28.
<https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.01>

- Ghasemzadeh, A. & Esmaeili, E. (2018). Professional Ethics and Workplace Safety Behaviors. *International Journal of Ethics & Society*, 1 (1), 1-8. <http://ijethics.com/article-1-34-en.pdf>
- Gómez, R. D. (2021). Mejora de la productividad en la producción de calzado en la empresa "Facalsa" de la ciudad de Ambato, mediante la estandarización de tiempos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7798-7807. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.876
- Guney, Z. (2019). Professional Ethics in Performance and Educational Technology. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14 (3), 190-200. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1238912.pdf>
- Hernández, H., Barrios, I., & Martínez, D. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio Libre*, 16(28), 169–185. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2018v16n28.2130>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (6a ed.). Mc Graw Hill Education.
- Hernando (2020). Resultados, discusión y conclusiones: juntos, pero no revueltos. Escuela de revisores. <https://doi.org/10.3916/escuela-de-revisores-010>
- Ibarra, G. (2020). Ética profesional desde la perspectiva sociológica y filosófica. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 9 (17), 1-28. <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/202>
- Jiménez-Díaz, J. (2018). The Political Ethic in Max Weber: Context, Analysis and Interpretation. *Perseitas*, 6(1), 99–122. <https://doi.org/10.21501/23461780.2684>
- Jiménez, W. G., & Quintana, O. M. (2021). El uso de técnicas cuantitativas en la investigación del Derecho y las Ciencias Sociales. *Inciso*, 23(1), e1108-e1108. <https://doi.org/10.18634/incj.23v.1i.1108>
- Lantos, J. (2021). *The Ethics of Shared Decision Making*. Oxford University Press. https://books.google.com.pe/books?id=nXo_EAAQBAJ&dq=decision+making&source=gbs_navlinks_s

- Lavanda, F. A., Reyes, M. G., Ruiz, R. E., & Castillo, L. A. (2022). La imagen corporativa a través de una estrategia de marketing social en las empresas peruanas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 4107-4121. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1788
- Leo-Castela, J. I., & Sánchez-Macías, J. I. . (2021). Las políticas de integridad corporativa como política económica en la OCDE. *Revista Finanzas y Política Económica*, 13(1), 143–170. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v13.n1.2021.7>
- León, Y. L., & González, J. L. (2020). Toma de decisiones estratégicas en organizaciones de salud. Una revisión de la literatura. *Gerencia Y Políticas De Salud*, 19, 1–16. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps19.tdeo>
- Lindor, M. (2020). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. *Tla-Melaua*, 13(47).
- López, E., Bermudes, J., Saavedra, F., Diaz, F. & Paredes, C. (2022). Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones del equipo de trabajo de la oficina de DEVIDA – Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (2), 29-46.
- Martínez, G. J. L. & Dávila, R. A. A., (2020). Consideraciones legales ante la pandemia por COVID-19. *Ortho-Tips*. 16(2):96-102. <https://doi.org/10.35366/94539>.
- Mauri-Ríos, M., López-Meri, A. & Perales-García, C. (2020). La ética profesional de los periodistas frente a los gobiernos y políticos: Percepciones de los profesionales y ciudadanos en España. *Revista Latina de Comunicación Social*, 2 (77), 295-308.
- Miranda, O. (2017). Comportamientos Diferenciados por Rol y Responsabilidad Moral de la Abogacía. *Nuevo Foro Penal*, 13(89), 10–57. <https://doi.org/10.17230/nfp13.89.1>
- Mohammed, A., Elrehail, H., Ahmad, M. & Elci, A. (2018). Knowledge Management, Decision-Making Style and Organizational Performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1 (1), 1-15.

- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. *Ciencia y Desarrollo*, 22 (1), 81-91.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740/1684>
- Moreira, N. P., Benedicto, G. C., & Carvalho, F. de M. (2019). Discussão de alguns condicionantes da eficiência em universidades federais brasileiras a partir do Reuni. *Revista Do Serviço Público*, 70(3), 429-457.
<https://doi.org/10.21874/rsp.v70i3.3314>
- Mota, J. (2020). Toma de Decisiones Efectivas desde el Contexto de las Organizaciones Inteligentes en las Escuelas Primarias. *Revista Cientific*, 5(15), 320-335.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662155017/563662155017.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (5a ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paba–Barbosa, C., Parejo–Zabarain, K., Munera–Luque, K., & Obispo–Salazar, K. (2019). Dilemas éticos en el ejercicio profesional de psicólogos egresados de una universidad pública de Colombia. *Duazary*, 16(2), 356-369.
<https://doi.org/10.21676/2389783X.3158>
- Parra, M., Visbal, O., Duran, S. E. & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155-170.
<https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.1.11>
- Piedra, J. (2019). La actuación ética en el ejercicio profesional del contador y la aplicación de la responsabilidad social empresarial. *Quipukamayoc*, 27 (55), 79-86.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/16877/14501>

Quintero, J. C. (2021). La compasión como eje de una ética de la razón cordial en la comunicación mediada por tecnologías. *Trabajo Social*, 23(1), 31-50. <https://doi.org/10.15446/ts.v23n1.87686>

Quispe, M. (2021). Gestión estratégica y toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Saylla – Cusco 2021. Tesis de posgrado. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76311/Quispe_OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Redondo, R. P., Molero, F. M., & Lopez, N. A. (2019). Prospectiva a nivel profesional desde miradas emprendedoras. Construcción de escenarios posibles como factor de competitividad. *Revista Estrategia Organizacional*, 8(1), 43-57. <https://doi.org/10.22490/25392786.3174>

Rodríguez, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario . *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>

Rodríguez, J. (2020). Ética Profesional y Deontología. (3° ed.). Editorial Utex. <https://blogs.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/2020/documentos-juan-roger/etica-profesional-y-deontologia.pdf>

Rodríguez, J. & Delgado, J. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1203-1225.

Rodríguez, Y. & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *TransInformação, Campinas*, 30(1), 51-64.

Román, B. (2016). Ética de los servicios sociales. Éticas Aplicadas. Herder Editorial.

- Sarria, Y. M. (2020). Los conflictos empresariales y el clima organizacional: ¿Cómo tratarlos y evitarlos a futuro? E-IDEA. *Journal of Business Sciences*, 3(11), 52-63. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id92>
- Shapira, O. (2020). A Multinational Study of Teachers' Codes of Ethics: Attitudes of Educational Leaders. *NASSP Bulletin*, 104 (1), 1-15. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0192636520907694>
- Sherpa, K. (2018). Importance of professional ethics. *International Education & Research Journal*, 4 (3), 16-18.
- Stephen, A. (2019). Professional Ethics, Decision-Making, and Interdisciplinary Collaboration: *An Exploration of Teacher Preacher Preparation Programs and Practice*. 1 (1), 1-12.
- Terziev, V., Koleci, R. & Solovev, D. (2020). Role of ethics in decision making in public and private organizations. *International Conference on Education and Social Sciences*, 6 (16), 106-115.
- Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (6a ed.). Editorial San Marcos.
- Vergel, M., Márquez, J., & Gallardo, H. (2021). Perfil en la integridad del servidor público en el área metropolitana de Cúcuta. *Revista Boletín Redipe*, 10(8), 259–276. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1403/1318>
- Zanfrillo, A. I., & Artola, M. A. (2021). Responsabilidad social corporativa: factores influyentes en la divulgación de información en organizaciones de salud no lucrativas. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (90), 139–152. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2930>.
- Zeledón, M. & Aguilar, O. (2020). Ética y docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14 (1), 1-12.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables.

Variable: Ética profesional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango
Ética profesional.	<p>“Se plantea por ética profesional a la integración de los conocimientos y habilidades blandas necesarias para el buen desempeño de una gestión dentro de una institución, con la obtención de resultados prácticos satisfactorios, a los valores morales y humanistas que mueven la actitud y conducta que se asume en la labor y ante la sociedad”. (Chacón. 2017. p. 5)</p>	<p>La variable Ética profesional. se midió a través de las dimensiones: Principios éticos. , Comportamiento profesional. y Prohibiciones éticas. de las cuales se extrajo los indicadores y se empleó una encuesta tipo likert para la recopilación de información de la muestra seleccionada.</p>	Principios éticos.	Integridad	1 - 2 - 3	<p>Ordinal</p> <p>El cuestionario está compuesto por 24 reactivos de opción múltiple:</p> <p>(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi simple (5) Siempre</p>	<p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Inadecuado</p>
				Idoneidad	4 - 5		
				Respeto	6 - 7 - 8		
			Comportamiento profesional.	Aptitudes	9 - 10 - 11		
				Valores	12 - 13 - 14		
				Habilidades blandas	15 - 16 - 17		
				Conflicto	18 - 19 - 20		
			Prohibiciones éticas.	Deslealtad	21 - 22		
				Información privilegiada	23 - 24		

Variable: Toma de decisiones.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango
Toma de decisiones	En ese sentido Lazzati (2016) hace alusión a: “La toma de decisiones se basa en las posibles alternativas de solución a las acciones, con el fin tener ventajas competitivas o archivar la brecha; cabe resaltar que lograr la meta o aproximarse a ella son consecuencias de una transformación de decisiones. El cual se propone analizar el objetivo la necesidad de identificar las causas, que se define en escoger el curso de acción. Se comienza con un planteamiento previo del problema y termina con la implantación de la determinación; o sea, de limitación en el desarrollo de la organización o sociedad, esta circunstancia o problema general debe ser revertido, normalmente eso quiere decir que la indagación se enfocará en resolver la limitación de mayor relevancia”.	La variable de Toma de decisiones. se midió a través de las dimensiones Prospectiva, Calidad, Innovación de las cuales se extrajo los indicadores y se empleó una encuesta tipo likert para la recopilación de información de la muestra seleccionada.	Prospectiva	Acciones	1 - 2	Ordinal El cuestionario está compuesto por 24 reactivos de opción múltiple: (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi simple (5) Siempre	Bueno Regular Inadecuado
				Alternativas	3 - 4		
			Calidad:	Relaciones laborales	5 - 6 - 7 - 8		
				Valores éticos	9 - 10 -11		
				Consideraciones legales	12 -13		
			Innovación:	Principios básicos de conducta	14 -15		
				Imagen corporativa	16 -17 - 18		
				Productividad	19 -20 - 21		
				Competitividad	22 - 23 - 24		

Anexo 02. Matriz de consistencia

Ética profesional y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				
¿Cuál es la relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022?	Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022.	La relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, es significativa.	V1: Ética profesional	Principios éticos	- Respeto - Integridad - Idoneidad	Tipo y diseño de investigación Aplicada de diseño no experimental, transversal, descriptivo - correlacional.
				Comportamiento profesional	- Aptitudes - Valores - Habilidades blandas	
				Prohibiciones éticas	- Conflicto - Deslealtad - Información privilegiada	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica				
¿Qué relación existe entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima?	Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima.	Existe relación entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022.	V2: Toma de decisiones	Prospectiva	- Acciones - Alternativas	Población, muestra y muestreo Colaboradores de la Municipalidad de la Región Lima.
¿Qué relación existe entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022?	Determinar la relación que existe entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022.	Existe relación entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022.		Calidad	- Relaciones laborales - Valores éticos - Consideraciones legales - Principios básicos de la conducta - Imagen corporativa	
¿Qué relación existe entre la ética profesional y las soluciones alternativas en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022?	Determinar la relación que existe entre la ética profesional y las soluciones alternativas en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022.	Existe relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas en los trabajadores de la Municipalidad de la Región Lima, 2022.		Innovación	- Productividad - Competitividad	

Anexo 03

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se detalló a continuación la estructuración de los ítems por cada dimensión de las variables mencionadas por la investigación.

Tabla 15

Estructura de los instrumentos

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala del instrumento
Ética profesional	Principios éticos	1 – 8	Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)
	Comportamiento profesional	9 – 17	
	Prohibiciones éticas	18 – 24	
Toma de decisiones	Prospectiva	1 – 4	
	Calidad	5 – 18	
	Innovación	19 – 24	

Nota: Elaboración propia.

Asimismo, se detalló el juicio de expertos:

Tabla 16

Juicio de expertos

Variable	Experto	Especialidad
Ética profesional	Huayta Franco Yolanda	Metodólogo
Toma de decisiones	Méndez Vergaray Juan	Especialista

Nota: Fichas de validación de los expertos.

Consecuentemente, se pudo realizar la confiabilidad de las variables en relación con el instrumento.

Tabla 17

Confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ética profesional	,958	24
Toma de decisiones	,903	24

Nota: SPSS 27.

Anexo 05 Instrumento de la Ética Profesional



Cuestionario – Ética Profesional

Objetivo: El presente cuestionario tiene como fin determinar la relación que existe entre la Ética profesional y toma de decisiones de los trabajadores en una Municipalidad de la Región Lima, 2022.

Instrucciones: Estimado colaborador lea detalladamente cada una de las interrogantes sobre la toma de decisiones y marque con una “x” la alternativa que crea conveniente según su percepción como indica la siguiente escala.

1 (Nunca)	2 (Casi nunca)	3 (A veces)	4 (Casi siempre)	5 (Siempre)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Ítems	Ética profesional	Valoración				
		1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN 1: Integridad, Idoneidad y Respeto					
1	Observa que dentro de la gestión se realizan actividades que no son sancionadas dentro de la política del estado.					
2	Observa que los jefes de área realizan sus licitaciones de requerimiento según normas establecidas.					
3	Muestra el trabajadores un comportamiento transparente.					
4	Muestra usted idoneidad en la función asignada					
5	Considera usted que las áreas de la municipalidad cuentan con el personal idóneo para atender las diferentes problemologías del usuario.					
6	Muestra respeto a sus compañeros de trabajo cuando					
7	Mantiene buena conducta frente a conflictos que pueden suceder en la Municipalidad.					
8	Muestra respeto hacia las políticas dadas por el estado peruano					
	DIMENSIÓN 1: Aptitudes, Valores, y Habilidades blandas					
9	Muestra entusiasmo en las funciones que realizas					
10	Muestra honestidad procurando satisfacer el interés general de los usuarios de la municipalidad.					
11	Considera la municipalidad los principios éticos que están plasmados en los perfiles de puesto que debe sujetarse el funcionario público.					
12	Considera que el área de recursos humanos es rígida en el cumplimiento de los valores.					
13	Observa que el responsable de recursos humanos gestiona talleres para fortalecer el cumplimiento de los valores.					
14	Considera que los colaboradores cuentan con valores para trabajos en equipo					
15	Observa que la municipalidad le pide que haga algo completamente nuevo					
16	Demuestras a tus interlocutores que los escuchas pero que no estás de acuerdo					
17	Manejas tu nivel de estrés en una situación crítica que tiene la Municipalidad					
	DIMENSIÓN 1: Conflicto, Deslealtad y Información privilegiada					
18	Muestra una formación de ética para enfrentar conflictos en el trabajo.					
19	Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo para evitar problemas.					
20	Muestra indiferencia a los problemas para no entrar en conflicto					
21	Observa que algunos trabajadores utilizan de forma desleal información del municipio					
22	Observa que los trabajadores son desleales cuando se trata de su ascenso					
23	Observa que algunos trabajadores utilizan información de la municipalidad para sacarle beneficios propios					
24	Observa que la información de las licitaciones que adquiere la municipalidad se sabe antes que se publique.					

Instrumento de Toma de decisiones



Cuestionario – Toma de decisiones

Objetivo: El presente cuestionario tiene como fin determinar la relación que existe entre la Ética profesional y toma de decisiones de los trabajadores en una Municipalidad de la Región Lima, 2022.

1 (Nunca)	2 (Casi nunca)	3 (A veces)	4 (Casi siempre)	5 (Siempre)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Instrucciones: Estimado colaborador lea detalladamente cada una de las interrogantes sobre la toma de decisiones y marque con una “x” la alternativa que crea conveniente según su percepción como indica la siguiente escala.

Ítems	Ética profesional	Valoración				
		1	2	3	4	5
Nº	DIMENSIÓN 1: Acciones, alternativas,					
1	Cuenta la municipalidad con metas establecidas idóneas a la necesidad de la comunidad					
2	Toma medidas preventivas o acciones antes de que surjan problemas de nivel legal para la gestión de la municipalidad.					
3	Muestra adaptación en los aspectos cambiantes de forma adecuada					
4	Percibe cambios del entorno e identifica nuevas oportunidades para implementar mejora continua en la municipalidad					
	DIMENSIÓN 2: Relaciones laborales, Valores éticos, Principios básicos de conducta, imagen Corporativa					
5	Mantiene la comunicación asertiva para la toma de sus decisiones					
6	Muestra interés por tener un vínculo labora de comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo					
7	Muestra interés de relacionarse con sus compañeros de trabajo					
8	Muestra empática en las labores encomendadas					
9	Muestra responsabilidad al asumir una nueva oportunidad para enfrentar nuevos retos.					
10	Muestra respeto la municipalidad en el trata a sus colaboradores					
11	Muestra la municipalidad ser justo en sus decisiones de conflicto laboral					
12	Observa que la municipalidad aplica sus normas para sancionar a sus trabajadores					
13	Observa que la municipalidad sociabiliza sus normas para no incurrir en la falta de ética					
14	Observa que la municipalidad cuenta con un plan de motivación para realizar una buena conducta dentro de área de trabajo					
15	Premia la municipalidad a los mejores trabajadores según su desempeño laboral					
16	Observa que la municipalidad se preocupa por tener una imagen de alto nivel en su servicio que brinda					
17	Maneja un plan de trabajo para fidelizar al trabajador y pueda brindar un mejor servicio					
18	Toma en cuenta la municipalidad los indicadores de satisfacción del servicio brindado por sus empleados.					
	DIMENSIÓN 3: Productividad, Competitividad					
19	Muestra Usted interés en cumplir los objetivos planteados por el plan institucional de la municipalidad.					
20	Tiene en cuenta su desempeño para mejorar su productividad en las tareas asignadas por la municipalidad					
21	Considera que su productividad es innovadora en su área por la infraestructura que cuenta					
22	Muestra interés en aplicar el uso de la tecnología para solucionar los problemas más eficientemente.					
23	Maneja estrategias para realizar planes de contingencias para la atención al Publio en fechas claves de atención de sus arbitrios					
24	Considera que la municipalidad cuenta con un personal altamente competitivo para desempeñar su función.					

Anexo 05

Instrumento de la variable Ética Profesional



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ÉTICA PROFESIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Integridad, Idoneidad y Respeto							
1	Observa que dentro de la gestión se realizan actividades que no son sancionadas dentro de la política del estado.	X		X		X		
2	Observa que los jefes de área realizan sus licitaciones de requerimiento según normas establecidas	X		X		X		
3	Muestra el trabajador un comportamiento transparente.	X		X		X		
4	Muestra usted idoneidad en la función asignada	X		X		X		
5	Considera usted que las áreas de la municipalidad cuentan con el personal idóneo para atender las diferentes problemologías del usuario.	X		X		X		
6	Muestra respeto a sus compañeros de trabajo cuando	X		X		X		
7	Mantiene buena conducta frente a conflictos que pueden suceder en la Municipalidad	X		X		X		
8	Muestra respeto hacia las políticas dadas por el estado peruano	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aptitudes, Valores, y Habilidades blandas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra entusiasmo en las funciones que realizas	X		X		X		
10	Muestra honestidad procurando satisfacer el interés general de los usuarios de la municipalidad.	X		X		X		
11	Considera la municipalidad los principios éticos que están plasmados en los perfiles de puesto que debe sujetarse el funcionario público.	X		X		X		
12	Considera que el área de recursos humanos es rígida en el cumplimiento de los valores.	X		X		X		
13	Observa que el responsable de recursos humanos gestiona talleres para fortalecer el cumplimiento de los valores.	X		X		X		
14	Considera que los colaboradores cuentan con valores para trabajos en equipo	X		X		X		
15	Observa que la municipalidad le pide que haga algo completamente nuevo	X		X		X		
16	Demuestras a tus interlocutores que los escuchas pero que no estás de acuerdo	X		X		X		
17	Manejas tu nivel de estrés en una situación crítica que tiene la Municipalidad	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Conflicto, Deslealtad y Información privilegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Muestra una formación de ética para enfrentar conflictos en el trabajo.	X		X		X		
19	Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo para evitar problemas.	X		X		X		
20	Muestra indiferencia a los problemas para no entrar en conflicto	X		X		X		
21	Observa que algunos trabajadores utilizan de forma desleal información del municipio	X		X		X		
22	Observa que los trabajadores son desleales cuando se trata de su ascenso	X		X		X		
23	Observa que algunos trabajadores utilizan información de la municipalidad para sacarle beneficios propios	X		X		X		
24	Observa que la información de las licitaciones que adquiere la municipalidad se sabe antes que se publique.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 12 de mayo del 2022.

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ÉTICA PROFESIONAL.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Integridad, Idoneidad y Respeto	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Observa que dentro de la gestión se realizan actividades que no son sancionadas dentro de la política del estado.	X		X		X		
2	Observa que los jefes de área realizan sus licitaciones de requerimiento según normas establecidas	X		X		X		
3	Muestra el trabajador un comportamiento transparente.	X		X		X		
4	Muestra usted idoneidad en la función asignada	X		X		X		
5	Considera usted que las áreas de la municipalidad cuentan con el personal idóneo para atender las diferentes problemologias del usuario.	X		X		X		
6	Muestra respeto a sus compañeros de trabajo cuando	X		X		X		
7	Mantiene buena conducta frente a conflictos que pueden suceder en la Municipalidad	X		X		X		
8	Muestra respeto hacia las políticas dadas por el estado peruano	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aptitudes, Valores, y Habilidades blandas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra entusiasmo en las funciones que realizas	X		X		X		
10	Muestra honestidad procurando satisfacer el interés general de los usuarios de la municipalidad.	X		X		X		
11	Considera la municipalidad los principios éticos que están plasmados en los perfiles de puesto que debe sujetarse el funcionario público.	X		X		X		
12	Considera que el área de recursos humanos es rígida en el cumplimiento de los valores.	X		X		X		
13	Observa que el responsable de recursos humanos gestiona talleres para fortalecer el cumplimiento de los valores.	X		X		X		
14	Considera que los colaboradores cuentan con valores para trabajos en equipo	X		X		X		
15	Observa que la municipalidad le pide que haga algo completamente nuevo	X		X		X		

16	Demuestras a tus interlocutores que los escuchas pero que no estás de acuerdo	X		X		X	
17	Manejas tu nivel de estrés en una situación crítica que tiene la Municipalidad						

DIMENSIÓN 3: Conflicto, Deslealtad y Información privilegiada		Si	No	Si	No	Si	No
18	Muestra una formación de ética para enfrentar conflictos en el trabajo.	X		X		X	
19	Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo para evitar problemas.	X		X		X	
20	Muestra indiferencia a los problemas para no entrar en conflicto	X		X		X	
21	Observa que algunos trabajadores utilizan de forma desleal información del municipio	X		X		X	
22	Observa que los trabajadores son desleales cuando se trata de su ascenso	X		X		X	
23	Observa que algunos trabajadores utilizan información de la municipalidad para sacarle beneficios propios	X		X		X	
24	Observa que la información de las licitaciones que adquiere la municipalidad se sabe antes que se publique.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. JUAN MÉNDEZ VERGARAY **DNI:09200211**

Especialidad del validador: DOCTOR EN PSICOLOGÍA

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

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



Anexo 05

Instrumento de la variable Toma de decisiones



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TOMA DE DECISIONES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Acciones, alternativas,							
1	Cuenta la municipalidad con metas establecidas idóneas a la necesidad de la comunidad	X		X		X		
2	Toma medidas preventivas o acciones antes de que surjan problemas de nivel legal para la gestión de la municipalidad.	X		X		X		
3	Muestra adaptación en los aspectos cambiantes de forma adecuada	X		X		X		
4	Percibe cambios del entorno e identifica nuevas oportunidades para implementar mejora continua en la municipalidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones laborales, Valores éticos, Principios básicos de conducta, imagen Corporativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mantiene la comunicación asertiva para la toma de sus decisiones	X		X		X		
6	Muestra interés por tener un vínculo laboral de comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
7	Muestra interés de relacionarse con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Muestra empática en las labores encomendadas	X		X		X		
9	Muestra responsabilidad al asumir una nueva oportunidad para enfrentar nuevos retos.	X		X		X		
10	Muestra respeto la municipalidad en el trato a sus colaboradores	X		X		X		
11	Muestra la municipalidad ser justo en sus decisiones de conflicto laboral	X		X		X		
12	Observa que la municipalidad aplica sus normas para sancionar a sus trabajadores	X		X		X		
13	Observa que la municipalidad sociabiliza sus normas para no incurrir en la falta de ética	X		X		X		

14	Observa que la municipalidad cuenta con un plan de motivación para realizar una buena conducta dentro de área de trabajo	X		X		X	
15	Premia la municipalidad a los mejores trabajadores según su desempeño laboral	X		X		X	
16	Observa que la municipalidad se preocupa por tener una imagen de alto nivel en su servicio que brinda	X		X		X	
17	Maneja un plan de trabajo para fidelizar al trabajador y pueda brindar un mejor servicio	X		X		X	
18	Toma en cuenta la municipalidad los indicadores de satisfacción del servicio brindado por sus empleados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Productividad, Competitividad.	Si	No	Si	No	Si	No
19	Muestra Usted interés en cumplir los objetivos planteados por el plan institucional de la municipalidad,	X		X		X	
20	Tiene en cuenta su desempeño para mejorar su productividad en las tareas asignadas por la municipalidad	X		X		X	
21	Considera que su productividad es innovadora en su área por la infraestructura que cuenta	X		X		X	
22	Muestra interés en aplicar el uso de la tecnología para solucionar los problemas más eficientemente.	X		X		X	
23	Maneja estrategias para realizar planes de contingencias para la atención al Público en fechas claves de atención de sus arbitrios	X		X		X	
24	Considera que la municipalidad cuenta con un personal altamente competitivo para desempeñar su función.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina

DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador:

DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

Lima, 12 de mayo del 2022

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TOMA DE DECISIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Acciones, alternativas,							
1	Cuenta la municipalidad con metas establecidas idóneas a la necesidad de la comunidad	X		X		X		
2	Toma medidas preventivas o acciones antes de que surjan problemas de nivel legal para la gestión de la municipalidad.	X		X		X		
3	Muestra adaptación en los aspectos cambiantes de forma adecuada	X		X		X		
4	Percibe cambios del entorno e identifica nuevas oportunidades para implementar mejora continua en la municipalidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones laborales, Valores éticos, Principios básicos de conducta, imagen Corporativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mantiene la comunicación asertiva para la toma de sus decisiones	X		X		X		
6	Muestra interés por tener un vínculo laboral de comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
7	Muestra interés de relacionarse con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
8	Muestra empática en las labores encomendadas	X		X		X		
9	Muestra responsabilidad al asumir una nueva oportunidad para enfrentar nuevos retos.	X		X		X		
10	Muestra respeto la municipalidad en el trato a sus colaboradores	X		X		X		
11	Muestra la municipalidad ser justo en sus decisiones de conflicto laboral	X		X		X		
12	Observa que la municipalidad aplica sus normas para sancionar a sus trabajadores	X		X		X		
13	Observa que la municipalidad sociabiliza sus normas para no incurrir en la falta de ética	X		X		X		

14	Observa que la municipalidad cuenta con un plan de motivación para realizar una buena conducta dentro de área de trabajo	X		X		X		
15	Premia la municipalidad a los mejores trabajadores según su desempeño laboral	X		X		X		
16	Observa que la municipalidad se preocupa por tener una imagen de alto nivel en su servicio que brinda	X		X		X		
17	Maneja un plan de trabajo para fidelizar al trabajador y pueda brindar un mejor servicio	X		X		X		
18	Toma en cuenta la municipalidad los indicadores de satisfacción del servicio brindado por sus empleados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Productividad, Competitividad		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Muestra Usted interés en cumplir los objetivos planteados por el plan institucional de la municipalidad.	X		X		X		
20	Tiene en cuenta su desempeño para mejorar su productividad en las tareas asignadas por la municipalidad	X		X		X		
21	Considera que su productividad es innovadora en su área por la infraestructura que cuenta	X		X		X		
22	Muestra interés en aplicar el uso de la tecnología para solucionar los problemas más eficientemente.	X		X		X		
23	Maneja estrategias para realizar planes de contingencias para la atención al Pueblo en fechas claves de atención de sus arbitrios	X		X		X		
24	Considera que la municipalidad cuenta con un personal altamente competitivo para desempeñar su función.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. **JUAN MÉNDEZ VERGARAY** **DNI: 09200211**

Especialidad del validador: **DOCTOR EN PSICOLOGÍA**

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

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



Anexo 06

Carta de presentación para solicitar autorización de la empresa



Escuela de Posgrado

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima SJL, 15 de junio del 2022

N°Carta P.081– 2022-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Ing. Alex Gonzalez Castillo

Alcalde

Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **SANCHEZ CALDERON ROSALIN.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SANCHEZ CALDERON ROSALIN.**

identificado(a) con DNI N.°40946551 y código de matrícula N° 6500021316; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

ÉTICA PROFESIONAL Y TOMA DE DECISIONES DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LIMA, 2022

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado, Administrativo
(MRCV)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 07
Autorización de la empresa



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
REGISTRO DE DOCUMENTO

DOCUMENTO SIMPLE 14883 - 2022

NOMBRE COMPLETO: ROSALIN SANCHEZ CALDERON
DOMICILIO FISCAL: NOSIGLIA II MZ. A LT. 9
FOLIO: 1
FECHA INGRESO: 12/07/2022
ASUNTO: CARTA DE PRESENTACION DEL
ESTUDIANTE SANCHEZ CALDERON
ROSALIN

* Autorizo el envío de notificaciones por correo

Recepcionista

Solicitante

Su trámite será gestionado en: SUB GERENCIA DE TRAMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO

De conformidad con el Artículo 125.- Observaciones a documentación presentada de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, en un solo acto y por única vez la unidad de excepción realiza las observaciones por incumplimiento de requisitos, invitando al administrado a subsanarlas dentro de un plazo máximo de dos días hábiles asimismo transcurrido el plazo sin que ocurra la subsanación se considera como no presentada la solicitud.