



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos
en una municipalidad Provincial, Arequipa - 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Calderon Delgado, Blanca Carolina Belen (orcid.org/0000-0001-5110-7324)

ASESORES:

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Mtra. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Mg. Majo Marrufo, Alberto Evans (orcid.org/0000-0003-3339-8919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Samantha: por ser el motor que me impulsa a salir adelante y quien me motiva a ser mejor cada día.

A mis padres: Ronald y Rosario, porque gracias a ellos, y su apoyo, su amor incondicional me permite avanzar en cada etapa de mi vida sea profesional, laboral y humana

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Renzo Salas Herrera, por ser un ejemplo de perseverancia, superación continúa, por sus enseñanzas y apoyo constante

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FREDDY GAMANIEL ROMANI ALLENDE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad Provincial, Arequipa - 2023", cuyo autor es CALDERON DELGADO BLANCA CAROLINA BELEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FREDDY GAMANIEL ROMANI ALLENDE DNI: 25495800 ORCID: 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 02-08- 2023 23:13:10

Código documento Trilce: TRI - 0635839





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CALDERON DELGADO BLANCA CAROLINA BELEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad Provincial, Arequipa - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BLANCA CAROLINA BELEN CALDERON DELGADO DNI: 70389779 ORCID: 0000-0001-5110-7324	Firmado electrónicamente por: BCALDERONDE el 02- 08-2023 16:59:16

Código documento Trilce: TRI - 0635840



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la variable ética profesional y sus dimensiones	24
Tabla 2 Distribución de la variable desempeño y sus dimensiones	24
Tabla 3 Correlaciones entre la ética profesional y el desempeño de los funcionarios	25
Tabla 4 Correlaciones entre la ética profesional y el desempeño de la tarea	26
Tabla 5 Correlaciones entre la ética profesional y el desempeño en el contexto	27
Tabla 6 Correlaciones entre la ética profesional y el desempeño del comportamiento contraproducente	28
Tabla 7 Operacionalización de la variable ética profesional	47
Tabla 8 Operacionalización de la variable desempeño de los funcionarios públicos	48
Tabla 9 Estadística de fiabilidad variable ética profesional	65
Tabla 10 Prueba de normalidad	67

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Nivel de la variable y sus dimensiones	68
Figura 2 Nivel de la variable y sus dimensiones	68

RESUMEN

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación reforma y modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre la Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de una municipalidad. La muestra fue la integración de 50 empleados. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable ética profesional estuvo conformado por 19 ítems y el cuestionario para medir la variable desempeño de los funcionarios por 20 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la variable ética profesional se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los funcionarios, con un coeficiente de correlación de 0.391 con un p_valor calculado de 0.005 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es baja y significativa.

Palabras clave: Ética profesional, desempeño, funcionarios.

ABSTRACT

This thesis was framed in the line of research reform and modernization of the State. The objective of the research was to determine if there is a relationship between professional ethics and the performance of public officials of a provincial municipality, Arequipa – 2023. The research was of basic type, with non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of the workers of a municipality. The sample consisted of 50 employees. The technique used for information collection was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the professional ethics variable consisted of 19 items and the questionnaire to measure the performance variable of the employees by 20 items. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the research determined that the professional ethics variable is directly and significantly related to the performance of employees, with a correlation coefficient of 0.391 with a calculated p_valor of 0.005 which allowed the verification of the hypothesis raised concluding that the relationship between the variables is low

Keywords: Professional ethics, performance, officials.

I. **INTRODUCCIÓN**

En un panorama mundial, varias organizaciones han buscado mejorar las cualidades que definen el desempeño de los empleados. Una forma de hacerlo es enfatizando los principios éticos y morales de sus trabajadores, que conducen a su crecimiento de acuerdo con las responsabilidades laborales descritas. La configuración del comportamiento humano está fuertemente influenciada por la ética y la moralidad, que desempeñan un papel fundamental en el establecimiento de la dicotomía entre el bien y el mal en el lugar de trabajo. Para cumplir con sus obligaciones con la sociedad, las organizaciones buscan empleados empáticos que puedan afrontar las demandas del mundo contemporáneo. Por eso es crucial empoderar a los trabajadores de una manera que se alinee con los principios fundamentales de la organización, lo que resultará en medidas institucionales eficientes y efectivas (Villasmil-Molero et al., 2021)

No se puede negar que muchos establecimientos de todo el mundo han sentido el impacto de la ética profesional en el desempeño laboral. Por ejemplo, Rumania y Grecia han reportado porcentajes notablemente más altos de casos de soborno, situándose en 17% y 22%, respectivamente. Por el contrario, el número relativamente bajo de tasas de victimización en España indica que el nivel de corrupción entre los funcionarios públicos del país es comparativamente bajo (García-Avitia et al., 2020). De Freitas et al. (2021) sostienen que el código profesional en Brasil destaca la ausencia de valores éticos, regulaciones internas y responsabilidad entre sus miembros. El informe más reciente de TI sobre las percepciones de corrupción en 2021 arroja estadísticas fascinantes. La escala va de 0 a 100, donde 0 indica una prevalencia generalizada de corrupción y 100 indica ausencia de corrupción. Europa Occidental y la Unión Europea obtuvieron 66 puntos, con Dinamarca a la cabeza con 88/100. Mientras tanto, América Latina obtuvo una puntuación de 43/100, y la puntuación de Canadá fue significativamente mayor con 74/100, seguida por Venezuela con 14/100 (Transparency International [TI], 2022).

El declive de la ética en las organizaciones peruanas muchas veces impide la productividad de sus empleados, resultando en el fracaso de sus objetivos y eventualmente en la quiebra. El éxito de una empresa depende de la eficacia de su fuerza laboral y de la capacidad de sus líderes para gestionarla eficientemente. En los tiempos modernos, poseer valores morales y éticos es un atributo importante para que los empleados realicen sus funciones de manera efectiva y competente, lo que en última instancia conduce al éxito de la entidad (Montgomery, 2020)

Un estudio realizado en Perú encontró que el 92% de las autoridades locales fueron objeto de investigaciones por actividades fraudulentas como colusión y malversación de fondos. Además, el estudio descubrió que el 35% de los servidores públicos confesó haber excedido el valor de los contratos en al menos un 1%, mientras que el 31% de ellos reportó sobrecostos que oscilaban entre el 10% y el 25% (Donayre, 2016). El Estado ha sancionado la Ley N° 27815, que es el Código de Ética de la Función Pública. Esta ley tiene como objetivo brindar orientación a los funcionarios y servidores del Estado en las jurisdicciones centrales, regionales y locales. Al hacerlo, busca promover la transparencia en la gestión pública (Contraloría General de la República, 2019).

Son numerosos los casos que se pueden destacar cuando se habla de comportamiento ético en el Perú. Según Cutivalu (2022), la Contraloría General de la República ha descubierto casos de corrupción entre funcionarios de la Empresa Prestadora de Servicios Sanitarios (EPS) de la región Grau - Piura, por un monto cercano a los 2 millones de soles. Este hallazgo no sorprende, dada la construcción del pozo de agua "Sagrado Corazón de Jesús" en el distrito de Castilla, que estuvo marcada por falta de claridad e ineficiencia. La incompetencia de los funcionarios de las EPS ha provocado una pérdida de \$24.262.964 en 2021 debido a la corrupción y mala gestión administrativa en el sector público.

En una reciente revelación de la Secretaría de Gobernación (2018), se reveló que un funcionario de la municipalidad distrital de Parinari, Loreto, habría exigido un pago a cambio de seguridad laboral para los trabajadores. Otro hecho destacable ocurrió recientemente, según

informó el Diario Gestión (2022), y se refiere al veredicto final del Jurado Nacional de Elecciones (JNE) respecto del exalcalde de Lima, señor [nombre]. Muñoz fue declarado culpable de violar el artículo 22 del número 10 de la Ley Orgánica de Municipios. Además, durante las elecciones de 2022, en Lima Metropolitana hubo 36 personas compitiendo por el cargo de alcalde de distrito. Estos candidatos están siendo investigados actualmente por 98 casos de presunta corrupción ocurridos durante sus anteriores mandatos en el servicio público.

En la región donde se lleva a cabo esta investigación, se han documentado informes de mala gestión de los recursos del Estado y corrupción a nivel local. Se ha observado que funcionarios públicos se comportan de manera poco ética, lo que genera falta de confianza de los vecinos del pueblo hacia quienes laboran en la institución debido al mal manejo de los asuntos. Algunos funcionarios violan intencionalmente la Ley, mientras que otros lo hacen sin saberlo, provocando que se afecten las demandas sociales. Además, la falta de responsabilidad de los funcionarios municipales conduce a una atención inadecuada a los usuarios.

Ante tales deficiencias, se ha propuesto las siguientes preguntas de investigación: Pregunta principal: ¿Existe relación entre la ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023? Preguntas específicas: ¿Existe relación entre la variable ética profesional y las dimensiones desempeño de la tarea, contextual, contraproducente de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023?

En cuanto a la justificación teórica, el autor pretende recopilar datos pertinentes de diversas fuentes, como libros, artículos y tesis. El autor se centró en los estándares éticos de los profesionales y la conducta de los funcionarios públicos, con el objetivo final de avanzar en el conocimiento para su aplicación práctica. No se pueden subestimar la justificación práctica de las próximas soluciones a la cuestión discutida. Justificaciones prácticas, brindando a las autoridades o al personal relevante la oportunidad de corregir sus errores y optimizar su desempeño oficial.

Finalmente, justificación metodológica, para garantizar que la información recopilada sea confiable y uniforme, los expertos crearán y validarán cuestionarios para la recopilación de datos y la adquisición de resultados óptimos.

Para esta investigación se proponen los siguientes objetivos: objetivo general, determinar si existe relación entre la Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023 Asimismo, los objetivos específicos son: Determinar si existe relación entre la ética profesional y las dimensiones desempeño de la tarea, contextual, contraproducente de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

En cuanto a la hipótesis general fue: Existe relación entre Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023, las hipótesis específicas: Existe relación entre la ética profesional y las dimensiones desempeño de la tarea, contextual, contraproducente de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes internacionales de la investigación se consideró a Siddiquei (2022) realizó un estudio que profundizó en la eficacia de la ética de trabajo islámica en proyectos de TI dentro del sector público. La investigación empleó la teoría del intercambio social y la teoría del aprendizaje social para examinar cómo la adhesión de un líder a la ética de trabajo islámica puede influir en el desempeño del proyecto a través de la excelencia en el trabajo en equipo. El estudio implicó una metodología cuantitativa y descriptiva. El análisis reveló que la ética laboral islámica tuvo una influencia afirmativa y notable en el desempeño del proyecto. Además, el estudio encontró que existe una correlación entre la calidad del trabajo en equipo, la ética de trabajo islámica y el desempeño del proyecto.

Para evaluar la conexión entre la ética laboral de un empleado y su desempeño laboral, Word et al. (2022) realizaron un estudio, cuyos resultados del estudio mostraron una fuerte correlación entre la ética laboral y el desempeño laboral individual. Sin embargo, cuando los diferentes aspectos de la ética laboral se examinaron de forma independiente, se descubrió que sólo la motivación intrínseca y la actitud hacia el trabajo tenían un impacto en el desempeño laboral, así como en el desempeño de la tarea y del contexto. Además, se descubrió que adoptar un punto de vista moral hacia el trabajo disminuye los comportamientos autodestructivos.

Sánchez (2021) realizó un estudio para investigar el impacto de la ética profesional en el desempeño laboral en un municipio. La investigación utilizó técnicas de investigación descriptivas, relacionales y no experimentales. Los resultados revelaron una correlación afirmativa sólida y estadísticamente sustancial del 92,5% entre la ética laboral y el desempeño laboral, con un nivel de significancia bilateral de 0,01. Estos hallazgos indican que la ética profesional tiene un papel importante en la formación del desempeño laboral.

Mostafa (2020) realizó un estudio sobre la conexión entre el liderazgo ético y los resultados de los empleados. La investigación reveló que la correlación entre las dos variables estaba parcialmente influenciada por la importancia del trabajo. Además, la investigación demostró que el liderazgo ético tenía una asociación particularmente fuerte con el compromiso laboral de los empleados que habían encontrado trabajos menos significativos. Con base en estos hallazgos, se recomienda que las organizaciones públicas prioricen el desarrollo del liderazgo ético y fomenten un sentido de propósito entre sus trabajadores. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que invertir en ambos puede no siempre generar el doble de beneficios.

El estudio realizado por Qing et al. (2020) pretendieron examinar el impacto del liderazgo ético en una variedad de actitudes de los empleados, como la satisfacción laboral y el compromiso emocional. Los hallazgos indicaron que existía una correlación significativa entre el liderazgo ético y el compromiso emocional, que se vio influenciado aún más por el empoderamiento psicológico. Además, el empoderamiento psicológico actuó como mediador parcial en la relación entre liderazgo ético y satisfacción laboral. Este novedoso enfoque de explorar vínculos previos a través de la mediación proporciona hallazgos valiosos en el campo de la investigación sobre el liderazgo ético.

El objetivo de Marín y Delgado (2020) fue identificar los elementos que inciden en el desempeño laboral y mejorar la gestión en el ámbito municipal. Sus hallazgos revelaron que el desempeño laboral juega un papel crucial para lograr una vida sostenible, especialmente en el contexto de una economía inestable. Para lograr este objetivo, son necesarias modificaciones en las condiciones y políticas de trabajo, incluida la consideración de la opinión pública. Además, es fundamental contar con un sistema de evaluación del desempeño laboral que tenga en cuenta las habilidades, el compromiso y el comportamiento ético, en conjunto con otros aspectos del gobierno. La presencia de profesionales y técnicos calificados es fundamental para una supervisión fiscal y administrativa eficaz, que garantice el uso eficiente de los fondos gubernamentales.

Gembe (2020) realizó una investigación para comprender cómo la ética profesional afecta las funciones de recursos humanos en las autoridades gubernamentales locales de Tanzania. El estudio encontró que las prácticas éticas pueden mejorar la transparencia, la rendición de cuentas, la integridad y la objetividad en las funciones de recursos humanos. Además, las prácticas éticas también pueden contribuir a una mayor rentabilidad, transparencia, igualdad y rendición de cuentas en la ejecución de la gestión de recursos humanos. La investigación concluyó que las políticas gubernamentales pueden guiar el comportamiento ético, prevenir prejuicios, establecer límites claros para las operaciones y mejorar la calidad y el valor, fomentando así la competencia y la innovación. En general, se puede inferir que las prácticas éticas influyen favorablemente en el desempeño de las funciones de gestión de recursos humanos.

Por su parte Becerril (2018) realizó una investigación para examinar la relación entre ética, política, moral y desempeño laboral en el servicio público. El estudio utilizó un enfoque descriptivo, bibliográfico y cuantitativo, que reveló que el 60% de los encuestados consideraban la ética como un elemento indispensable en el cargo público. Sin embargo, el 25% de los encuestados creía que el nepotismo y el favoritismo desempeñaban un papel en las instituciones públicas, lo que daba lugar a nombramientos injustificados. Además, el 15% de los participantes informaron haber encontrado colegas que carecían de habilidades y ética técnicas y profesionales esenciales. El estudio recomienda la implementación de un código de ética y la adopción de estrategias para combatir estas prácticas perjudiciales que pueden empañar la reputación de la organización.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Alvarado (2022) realizó un estudio para examinar el vínculo entre la ética laboral y el desempeño laboral en los empleados municipales. El estudio reveló que los principios de ética profesional tienen una influencia sustancial en el desempeño laboral de los empleados municipales regionales. Los hallazgos indicaron además que existe un fuerte coeficiente de correlación de 0,496 entre la

responsabilidad ética profesional y el desempeño laboral. En consecuencia, el estudio concluyó que cumplir con las obligaciones éticas profesionales es esencial para lograr un desempeño laboral óptimo en el sector municipal.

Altamirano (2022) realizó un estudio para determinar un vínculo potencial entre el compromiso laboral y la ética pública entre los empleados de una organización local. El estudio reveló una correlación sustancial y notable entre estas dos variables (ρ de Spearman = 0,828, $p = 0,000$). Así, se puede concluir que todas las relaciones identificadas en el estudio son estadísticamente significativas, fortaleciendo así la validez de las hipótesis de investigación.

La investigación de Prieto (2022) profundizó en la correlación entre Ética y desempeño docente. En su estudio optó por un enfoque descriptivo, no experimental y transversal. Al analizar los datos y obtener los promedios generales de las variables, Prieto descubrió que los encuestados distinguían con precisión las diversas dimensiones de los principios éticos y las características personales de la variable Ética de los directivos. Además, fueron competentes para identificar los factores y dimensiones de la evaluación del desempeño laboral, junto con sus respectivos indicadores. Ambas variables exhibieron una alta correlación de 0,763. Prieto concluyó que es necesario mantener las fortalezas que tuvieron un buen desempeño y al mismo tiempo trabajar para mejorar las debilidades.

En el estudio de Salazar (2022) realizó una investigación que profundizó en la relación entre la ética laboral y el compromiso laboral entre los directivos de agencias. El estudio utilizó diseños de investigación cuantitativos no experimentales que eran relevantes para el tema en cuestión. Con base en los resultados, hubo una correlación positiva entre los factores éticos, morales y de compromiso laboral y el compromiso laboral en sí. Las correlaciones entre estos factores y el compromiso laboral fueron de 0,772, 0,777 y 0,805, respectivamente. En última instancia, el estudio encontró que existe una correlación significativa y

positiva entre la ética laboral y el compromiso laboral, como lo demuestra un Spearman Rho de 0,847.

Por su parte, Ríos (2021) exploró la correlación entre la gestión ética y la eficacia de los funcionarios públicos en los municipios regionales en su investigación publicada. Tras el análisis de los datos se obtuvo una puntuación media del 77% para la gestión ética, mientras que para el desempeño se obtuvo un 85%. Los resultados del estudio indican una asociación significativa entre la gestión ética y el desempeño de los funcionarios públicos, lo que se refleja en el valor p de 0,00 y el coeficiente de $r = 0,843$.

Asimismo, Gabriel (2021) realizó un estudio que examina la influencia de la ética de los trabajadores en la prestación de servicios administrativos en el Municipio. El estudio utilizó un diseño transversal no experimental de nivel explicativo y utilizó estadística tanto descriptiva como inferencial para estimar los resultados. Además, se realizó una prueba de correlación para evaluar la hipótesis, la cual arrojó un resultado de $\rho = 0,689$, lo que indica una correlación significativa entre las variables en cuestión. Con base en estos hallazgos se puede inferir que el comportamiento ético de los trabajadores sí tiene un impacto en la prestación de los servicios administrativos en el Municipio.

Un estudio realizado por Boza (2020) tuvo como objetivo investigar la correlación entre la ética pública y el bienestar de los trabajadores de las organizaciones públicas. Los resultados de la encuesta indicaron un nivel satisfactorio de adherencia a la moral pública y al bienestar laboral. Además, el estudio descubrió una correlación positiva y significativa entre las variables, con $\rho = 0,670$, lo que enfatiza aún más la importancia del bienestar laboral. En conclusión, el estudio confirmó una asociación favorable entre las variables analizadas.

Bonilla y Espinoza (2020) realizaron un estudio con el objetivo de establecer una conexión cuantitativa entre el desempeño laboral en el personal administrativo y la ética pública. El estudio fue de naturaleza no

experimental y relacional, y se centró en 27 trabajadores que respondieron a un cuestionario. Al analizar los resultados, quedó claro que existía una correlación sustancial y positiva entre la ética pública y el desempeño laboral, como lo demuestra un valor de Chi2 de 77,858.

En similar línea, Morales (2019) realizó una investigación para indagar los efectos del código de ética en la gestión pública. El estudio empleó una metodología básica que no fue de naturaleza experimental. Los resultados indicaron que el 43,2% de los encuestados informaron que el código de ética para el servicio público rara vez se aplicaba dentro de su organización. Al realizar pruebas de correlación, se reveló una conexión significativa y positiva entre los códigos éticos y la prestación de un servicio de calidad, con un coeficiente de 0,899 y un nivel de significancia de 0,00 (menos de 0,05). La investigación finalmente concluyó que la adhesión a códigos éticos es una medida esencial en la prevención de la corrupción en las instituciones públicas, así como en la prestación de servicios de alta calidad a sus usuarios.

En el estudio realizado por Ramírez (2018) se pretendió explorar la relación entre los principios éticos de los funcionarios públicos y su desempeño laboral en el ámbito empresarial. Para la obtención de los resultados se utilizó un diseño descriptivo correlacional. Los hallazgos demostraron una correlación positiva significativa, aunque moderada entre las dos variables, como lo demuestra el coeficiente de correlación de Pearson de 0,413. Además, se determinó que el nivel de significancia de dos colas era $p=0,007$, que es inferior a 0,01.

Respecto a la fundamentación de la variable ética profesional se consideró El eudemonismo que es una teoría filosófica que unifica diferentes perspectivas éticas sobre el concepto de ética profesional. Postula que el objetivo final más deseado por todos los individuos es la felicidad, que se puede obtener mediante acciones que se consideren adecuadas (Sticker, 2020). Esencialmente, la teoría sugiere que al realizar acciones virtuosas podemos alcanzar la felicidad. El eudemonismo presupone que la felicidad completa es el objetivo final al que todos

aspiran y que el comportamiento moral es el único camino para lograr este objetivo (López, 2020).

La filosofía del hedonismo moral estipula que todos los individuos deben esforzarse por alcanzar la felicidad y minimizar el dolor. Sin embargo, es crucial que esta felicidad se obtenga a través de medios moralmente virtuosos, ya sea a través de indulgencias físicas o fortaleza mental (Van der Berg, 2020). Mientras tanto, el estoicismo postula que la verdadera felicidad no se puede encontrar a través de posesiones materiales o riqueza excesiva. Más bien, sólo puede lograrse mediante el control racional sobre los propios deseos, acciones y emociones que, de otro modo, podrían causar confusión en el alma. Aquellos que sean capaces de alcanzar este nivel de autocontrol serán recompensados tanto con mérito como con completa felicidad (Kelly, 2021). Por último, el Utilitarismo afirma que las acciones más favorables son aquellas que resultan en mayor felicidad para la mayoría de las personas, enfatizando así la importancia del bienestar colectivo (Byrd y Conway, 2019; López (2020).

En la conceptualización de la variable ética profesional, Pliscoff-Varas (2017) plantea que el concepto de ética surge de la capacidad de interpretar objetivamente las propias creencias. La ética profesional es el resultado de una combinación de seguridad en uno mismo y respeto por uno mismo, ya que se basa en gran medida en el esfuerzo continuo. Fuerte (2021) define la ética como una disciplina filosófica que se centra en la exploración de los conceptos del bien y del mal, y su relación tanto con la moral como con las acciones humanas, particularmente dentro de marcos técnicos. La ética pública, por otra parte, se ocupa de la evaluación y el escrutinio de la conducta, la educación y el comportamiento concienzudo de las personas que ocupan cargos públicos, con el objetivo final de fomentar una mentalidad que promueva los ideales del servicio público a través de la transmisión de valores (Rauh, 2018).

Según Bernal (2019), la disciplina de la ética se centra en explorar comportamientos, hábitos y valores, así como el comportamiento ético y

su conexión con el ámbito profesional. Específicamente, la ética profesional abarca un conjunto único de obligaciones que son inherentes a cada profesión y exige que los profesionales se comporten con un alto nivel de profesionalismo en todos los encuentros públicos (Dehghani, 2020). La ética es un concepto que se extiende más allá de cualquier comunidad o lugar y, en cambio, es un elemento fundamental de los lugares donde residimos y trabajamos (Khaltar y Moon, 2020).

En opinión de Fraëšilä y Cosmovici (2020), la idea de moralidad está estrechamente vinculada a los principios y valores subyacentes que dirigen el comportamiento de las personas en las profesiones públicas. Para que la moral pública tenga una influencia sustancial, debe abarcar un conjunto amplio y ampliamente reconocido de principios y valores. Estos principios y valores son indispensables para la ejecución eficiente de las obligaciones y deberes públicos.

La comprensión general de la ética profesional se centra en la búsqueda de identificar las cualidades distintivas que son inherentes a una profesión en particular y cómo se ven influenciadas por las interacciones entre los profesionales y la sociedad. Esta perspectiva la mantienen comúnmente los trabajadores gubernamentales y está moldeada por sus puntos de vista personales. La ética profesional se caracteriza por la información que ayuda a los profesionales a tomar decisiones justas y equitativas, teniendo en cuenta las circunstancias sociales y temporales, así como las virtudes (Safari et al., 2020).

El concepto de ética profesional se refiere a un conjunto de formas prescritas de mala conducta que se espera que eviten las personas responsables de adherirse al código. El Código también puede proporcionar un mecanismo para investigar y sancionar casos de mala conducta cuya exactitud se haya confirmado. Brownlee (2019) destaca que la ética profesional es un conjunto integral de pautas que abarca el comportamiento individual, la conducta de la organización para la que trabajan y la conducta profesional en su conjunto. Estas directrices tienen como objetivo garantizar que los profesionales, incluidos aquellos en

campos reconocidos, puedan utilizar sus conocimientos y habilidades especializados para ofrecer servicios al público (Haeridistia y Fadjarenie, 2019)

La aplicación adecuada y ética del conocimiento en la prestación de servicios al público, también conocida como ética profesional, es de suma importancia. Esta cuestión ética requiere regulación, ya que se espera que los profesionales utilicen su conocimiento especializado para tomar decisiones y juicios informados cuando el público carece de la información necesaria. A esto se le llama profesión de juicio ético. La ética profesional abarca los principios, valores y estándares morales que guían la profesión, incluidos los códigos de ética que rigen la toma de decisiones dentro de la industria. Estos códigos establecen estándares aceptados de conducta, valores y principios rectores personales y comerciales. Para ayudar a sus miembros a desempeñar sus responsabilidades laborales de acuerdo con principios coherentes y éticos, las organizaciones profesionales suelen desarrollar códigos de ética profesional (Brahmbhatt, 2018).

En cuanto a las dimensiones se consideró el Código de Ética de la Función Pública, específicamente la Ley N° 27815 (PCM, 2003). En los Capítulos II y III de esta ley, se describen varios aspectos de la ética profesional que se orientan hacia las instituciones estatales. Estos aspectos se ajustan a los lineamientos establecidos en la Constitución Política del Perú.

Dimensión principios profesional, en el artículo 6 de la Ley N° 27815, según el texto, las personas están influenciadas por un conjunto de principios que moldean sus acciones y decisiones. Estos valores son obligatorios según las regulaciones legales e incluyen honestidad, integridad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad, obediencia, equidad y compromiso con el estado de derecho, enumerados en orden de importancia descendente. De igual forma, en el desempeño de sus funciones en el sector público, se prevé que las personas se adhieran a los principios de transparencia, integridad, eficiencia y eficacia. Los

funcionarios públicos rinden cuentas a través de un proceso de evaluación, lo que resulta en responsabilidad personal por su conducta y acciones en el desempeño de sus funciones (PCM, 2003).

Dimensión deberes del profesional, en el artículo 7 de la Ley N° 27815, la prestación de servicios del sector público requiere el cumplimiento de ciertas obligaciones de conformidad con las normas y prácticas establecidas. Estos deberes, según lo dispuesto por la legislación, consisten en imparcialidad, apertura, confidencialidad, paridad, desempeño competente de las funciones, uso legítimo de los recursos gubernamentales, responsabilidad y seguridad. Es fundamental que los administradores públicos se comporten con integridad y sinceridad, anteponiendo los intereses colectivos a los propios y absteniéndose de cualquier beneficio personal o trato preferencial, adquirido directa o indirectamente. Además, deberán demostrar una conducta ética en todo momento (PCM, 2003).

Dimensión prohibiciones éticas, en el artículo 8 de la Ley N° 27815, Está claro que las organizaciones mantienen y regulan sus propios límites a través de estructuras jerárquicas para garantizar el cumplimiento y la comunicación efectiva en todos los niveles de la empresa. Por ley, existen diversas acciones que están estrictamente prohibidas, como tener intereses en conflicto, obtener ventajas injustas, hacer incidencia política, explotar información confidencial y participar en lobby, amenazas o acoso. Estas prohibiciones sirven como una forma para que la sociedad establezca límites para ciertos comportamientos para prevenir el caos y promover la convivencia pacífica entre los individuos. Si cada persona actuara únicamente basándose en sus propios deseos, inevitablemente surgirían problemas, ya que cada uno tiene preferencias diferentes y lo que puede atraer a algunos puede no atraer a otros (PCM, 2003).

En cuanto a las variables de desempeño de los funcionarios públicos, se consideró la teoría de la equidad, el estado mental de un empleado se ve afectado por su percepción de justicia o injusticia en el lugar de trabajo, que puede verse influenciada por la retroalimentación y

el desempeño laboral. Mantener un ambiente de trabajo saludable implica una comunicación transparente entre gerentes y subordinados y brindar un trato justo a todos. La teoría abarca dos componentes clave: desempeño y evaluación comparativa con colegas (Supriadi et al., 2020).

Por otro lado, la teoría de las expectativas pone un fuerte énfasis en la satisfacción de los empleados que superan a sus colegas en términos de desempeño laboral. Esta teoría considera tres componentes clave: en primer lugar, el nivel de seguridad que tiene un trabajador en su capacidad para alcanzar el estándar previsto de desempeño laboral; en segundo lugar, la valoración y respuesta que reciben por cumplir o no ese estándar; y en tercer lugar, la importancia que el trabajador atribuye a la asignación de incentivos y sanciones (Sandoval, et al., 2022).

Sonarita et al. (2019) postula que la teoría de Campbell otorga un gran valor al impacto del conocimiento, las habilidades y la motivación procedimentales en la configuración del comportamiento individual. Los objetivos de desempeño se dividen en diferentes sectores, incluidas las organizaciones, donde los recursos humanos son vitales. A pesar de esto, los empleados no siempre son capaces de elaborar estrategias y actualizar medios para lograr estos objetivos de desempeño. Sin embargo, las organizaciones brindan información valiosa y un control efectivo sobre las funciones. Otro sector crítico son los trabajadores, quienes juegan un papel importante en la determinación de sus características, aspiraciones y capacidad para alcanzar posiciones destacadas para mayores beneficios y comodidad (Kumar y Varma, 2021)

En el ámbito del éxito organizacional, el desempeño laboral es un componente crítico, como señala Hemakumara (2020). Actualmente, los gerentes de recursos humanos se esfuerzan no sólo por medir sino también por mejorar este desempeño. Las características que determinan el desempeño laboral son numerosas y comúnmente se muestran a través del comportamiento de un individuo. Según Cuello et al. (2020), el comportamiento de un empleado hacia sus responsabilidades, relaciones, obligaciones y conducta puede afectar su desempeño laboral, el cual es moderado por el empleador. Por lo tanto, es fundamental brindar

seguridad laboral a los nuevos empleados y ofrecer beneficios relevantes en función de su puesto de trabajo, ya que un mejor desempeño laboral depende de estos factores. Esto se considera una medida crucial de la eficacia y el éxito de la organización. En el ámbito de los recursos humanos, el desempeño laboral está determinado por la calidad del trabajo que realiza un empleado durante un período específico. Se utiliza como indicador del desarrollo y progreso de un individuo en el puesto asignado (Fernández-Río et al., 2019).

Respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral considera tres dimensiones alcanzadas por Geraldo (2022) las cuales son:

Dimensión desempeño de la tarea, Geraldo (2022) define la realización de tareas como un aspecto fundamental del componente comportamental de cualquier trabajo técnico. Esto incluye la capacidad de un empleado para ejecutar de manera competente deberes que la organización considera valiosos, independientemente de si tienen una influencia directa o indirecta en su triunfo (Gabini y Salessi, 2016)

Dimensión desempeño contextual, Geraldo (2022) ofreció una definición de comportamientos laborales que impactan positivamente el entorno psicológico, social y organizacional, resultando en el logro de los objetivos organizacionales. Por su parte, Gabini y Salessi (2016) delinearon comportamientos laborales que están directamente relacionados con tareas que afectan considerablemente el desempeño de una organización. Estos comportamientos son vitales para todos los puestos y priorizan la preservación del clima interpersonal y psicológico que es fundamental para el núcleo técnico de una organización.

Dimensión desempeño contraproducente, Según los hallazgos de Gabini y Salessi (2016), existen cinco métodos distintos para reconocer actitudes contraproducentes en el lugar de trabajo que pueden causar daño a la empresa o a sus trabajadores. Estos incluyen malos tratos, trabajo deliberadamente deficiente, actos de sabotaje, robo y incumplimiento de horarios acordados. Sypniewska (2020) define estos comportamientos como únicos en el sentido de que son el resultado de la

decisión deliberada de un empleado, ya sea que se haya tomado a sabiendas o no.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. **Tipo de investigación.** El estudio presente corresponde al tipo de investigación básica Según Bardales (2021) este tipo de investigación científica conocida como investigación fundamental o pura, tiene como objetivo mejorar las teorías científicas para lograr una comprensión y anticipación más profunda de los fenómenos naturales y otros.

3.1.2. **Diseño de investigación.** Corresponde al diseño del estudio es no experimental, transversal, correlacional. Según Saldaña y de los Godos (2019) es no experimental porque no implica una manipulación intencional de las variables. Se basa esencialmente en observar los fenómenos tal como ocurren naturalmente en su contexto, y luego examinarlos.; por su parte Cvetkovic-Vega et al. (2021) es transversal porque la estructura de una investigación personal que observa y mide una o más variables, como atributos o enfermedades, en un momento determinado; en tanto, Gonzáles et al. (2020) es correlacional porque el objetivo es determinar la relación entre dos variables. En este método, el papel del investigador se limita a la observación y no interviene en las variables que se estudian.

En tanto, el método de la investigación es hipotético-deductivo, según Blácido et al. (2022) es el proceso que implica un método que intenta abordar los diversos desafíos que presenta la ciencia proponiendo hipótesis que se asumen como verdaderas, a pesar de la falta de certeza total que las rodea.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable ética profesional

- **Definición conceptual.** En el trabajo de Brownlee (2019), se destaca que las pautas de ética profesional sirven como brújula para los individuos en sus interacciones dentro de sus respectivos entornos. Es de suma importancia que los profesionales ofrezcan

un servicio justo y diferenciado que traiga beneficios a todas las partes involucradas. Esto implica garantizar que todas las tareas se completen con precisión y se alineen con los estándares requeridos.

- **Definición operacional.** la variable se dividió en tres dimensiones, además se determinaron tres niveles: Bajo; Medio y Alto. (Ver anexo 2. Operacionalización).
- **Indicadores.** En el ámbito de la conducta profesional, existen varios atributos clave que son muy valorados: respeto, honestidad, eficacia, idoneidad, veracidad, fidelidad y cumplimiento. Además, se valoran mucho la justicia y la equidad, el compromiso con el estado de derecho, la imparcialidad y la apertura. Además, la adecuada ejecución de sus funciones, el uso responsable de los recursos, la rendición de cuentas y la seguridad son esenciales. También es importante abordar los conflictos de intereses, evitar beneficios indebidos, abstenerse de hacer proselitismo, evitar el mal uso de la información y mantener una sólida ética de trabajo.
- **Escala.** La variable ética profesional por su naturaleza es cualitativa, categórica, policotómica y ordinal.

3.2.2. Variable 2. Desempeño del funcionario público

- **Definición conceptual,** es el proceso de desarrollo de los empleados dentro de una empresa se caracteriza por el crecimiento y la adaptación del individuo a las exigencias de la organización para ejecutar con éxito las funciones asignadas y cumplir con las metas establecidas con eficacia, efectividad y consistencia, contribuyendo así al éxito general de la organización (Geraldo, 2022).
- **Definición operacional,** la variable se midió mediante un cuestionario de 16 preguntas divididas en tres dimensiones, y también se ha determinado el nivel de medición (ver Anexo 2).
- **Indicadores.** La planificación y organización eficientes son esenciales en el lugar de trabajo, ya que contribuyen a un enfoque

orientado a resultados. Priorizar tareas y maximizar la eficiencia del trabajo también son fundamentales para la productividad. Tomar la iniciativa y aceptar tareas laborales desafiantes es clave para el crecimiento personal y profesional. Mantenerse actualizado con el conocimiento y mejorar continuamente las habilidades laborales permite a las personas encontrar soluciones creativas a nuevos problemas. Es importante evitar la negatividad excesiva y abstenerse de realizar acciones que puedan perjudicar a la organización.

- **Escala.** la variable de desempeño laboral, según la naturaleza de las variables, son cualitativas, ordinales, multivariadas y clasificadas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. **Población.** De acuerdo con la definición de Hernández y Mendoza (2018), una población se describe como una colección o grupo de objetos que comparten similitudes y pueden ser cuantificados. La población de estudio estuvo constituida por 50 funcionarios de una entidad municipal.

Criterios de inclusión: personal designado y contratado por la entidad local en este año.

Criterios de exclusión. Personal designado y contratado perteneciente a otras entidades públicas. Excepto personal con cualquier tipo de licencia.

3.3.2. **Muestra.** La muestra es parte pequeña de la población, es decir se selecciona una porción o fracción de una entidad más grande con el fin de examinarla, analizarla o experimentarla mediante métodos específicos. Esta selección, denominada muestra, se compone de elementos, individuos o datos que se eligen al azar y se consideran representativos del grupo más grande al que pertenecen (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La muestra del estudio se tomará la misma cantidad de la población, es decir que se trabajó con los 50 funcionarios de la laboran en la entidad municipal.

- 3.3.3. **Muestreo.** El acto de optar por una colección de observaciones que pertenecen a una población más grande, para fines de investigación estadística, se conoce como muestreo. Para elaborar, es el método de escrutinio de miembros particulares de la población bajo análisis (Hernández y Mendoza, 2018). En el caso de la investigación no probabilística, la muestra utilizada es una muestra censal, la cual está conformada por toda la población.
- 3.3.4. **Unidad de análisis.** En esta indagación, es importante señalar que la unidad de análisis se refiere a cada elemento individual que constituye tanto la muestra como la población objeto de estudio. Específicamente, el caso que se examina fue una municipalidad provincial ubicada en la ciudad de Arequipa.

3.4. **Técnica e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnica.** En cuanto a esta técnica, la investigación aplicó encuestas que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), muestran que luego de recopilar información de acuerdo con un sistema de diseño previamente establecido, las encuestas permiten responder preguntas de manera descriptiva, como las relaciones con garantizar que se obtenga información precisa.
- **Instrumentos.** Para obtener mediciones integrales de todas las variables, el cuestionario debe estructurarse de manera específica. Como lo describen Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el cuestionario se compone de varias secciones que capturan una variedad de evaluaciones de la composición de la muestra. Se utilizan dos cuestionarios para recopilar la información necesaria. La variable ética profesional se mide mediante un cuestionario de 19 ítems que se divide en tres dimensiones, mientras que la variable desempeño laboral se evalúa mediante un cuestionario de 16 ítems repartidos entre sus dimensiones.
- **Validez.** El nivel de medición de la variable buscada es lo que preocupa a la validez de un instrumento, como lo mencionan Hernández y Mendoza (2018). La validez del cuestionario está

determinada por expertos que evalúan la idoneidad del cuestionario y emiten su juicio en consecuencia, los datos de los validadores están plasmado en el anexo 5.

- **Confiabilidad.** Durante esta investigación, se comprobó la confiabilidad del aparato por medio del coeficiente Alpha Cronbach, un método estadístico que requiere un solo tratamiento y produce un valor que varía de 0 a 1. Dicho método se utilizó en escalas con valores de potencial variables y en escalas que se emplean para evaluar la confiabilidad de opciones más categóricas. Para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizará una prueba piloto con la participación de 20 trabajadores, dichos resultados fueron precisados en el anexo 5.

3.5. Procedimiento

Para asegurar la total transparencia y una justa administración del cuestionario a los miembros de la muestra, la adquisición de información se realizó en coordinación con los titulares de las entidades para obtener las autorizaciones necesarias.

La aplicación de los cuestionarios fue de forma presencial, asimismo, se informó a los participantes que indiquen su voluntad de participar en la investigación de forma voluntaria. Siguiendo los principios éticos, los datos recopilados se utilizaron únicamente para los fines de este estudio.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación contemporánea emplea dos metodologías principales: análisis descriptivo y análisis inferencial (como se cita en Hernández y Mendoza, 2018). El análisis descriptivo implica el proceso de recopilar datos a través de la observación, contarlos, clasificarlos y categorizarlos, además de presentar los resultados en tablas y gráficos simplificados que representan la complejidad y distribución de los datos. Luego se utilizan parámetros estadísticos para describir la distribución.

Por el contrario, el análisis inferencial se concentra en seleccionar las pruebas estadísticas apropiadas e identificar qué parámetros

estadísticos son los más relevantes para el conjunto de datos, probando así las hipótesis, es así que para la contratación de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad kolmogorov-Smirnov en el cual los resultados dieron que las variables son no paramétricas, por ello se aplicó el coeficiente de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para garantizar un enfoque científico de esta investigación, se tuvieron en cuenta ciertas consideraciones éticas (Viera, 2018). Estas consideraciones incluyeron obtener el consentimiento plenamente informado de cada participante y garantizar que todos los participantes aceptaran voluntaria y libremente participar en función de sus creencias, preferencias y valores personales. La participación de cada individuo es esencial y se extiende más allá de simplemente responder el cuestionario, para incluir una comprensión completa de la perspectiva del entrevistado. La veracidad de la información proporcionada por los encuestados también es vital para evitar el plagio y cumplir con los demás estándares de investigación, que son parte del método científico seguido por la Universidad Cesar Vallejo. Además, la investigación respeta los principios éticos internacionales, como la justicia, el respeto y la benevolencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de la variable ética profesional y sus dimensiones

Niveles	Ética profesional		Principios del profesional		Deberes del profesional		Prohibiciones	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	2	4.0%	2	4.0%	1	2.0%	16	32.0%
Medio	27	54.0%	5	10.0%	33	66.0%	28	56.0%
Alto	21	42.0%	43	86.0%	16	32.0%	6	12.0%
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

Respecto a los resultados encontrados, en la tabla 1 y figura 1, se visualiza que según los encuestados la variable ética profesional alcanzó un 54% nivel medio, un 42% nivel alto, un 4% nivel bajo. En cuanto a la dimensión principios profesional obtuvo un 86% alto, un 10% medio, y un 4% bajo, la dimensión deberes del profesional alcanzó un 66% medio, 32% alto, y un 2% bajo, la dimensión prohibiciones obtuvo un 56% medio, un 12% alto y un 32% bajo.

Tabla 2

Distribución de la variable desempeño y sus dimensiones

Niveles	Desempeño		Desempeño de la tarea		Desempeño en el contexto		Desempeño del comportamiento contraproducente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	1	2.0%	1	2.0%	1	2.0%	1	2.0%
Regular	10	20.0%	9	18.0%	17	34.0%	22	44.0%
Eficiente	39	78.0%	40	80.0%	32	64.0%	27	54.0%
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

En cuanto a los resultados alcanzado en la tabla 2 y figura 2, se observa que los encuestados señalaron que el desempeño obtuvo un 78% del nivel eficiente, 20% del nivel regular y 2% del nivel deficiente. Respecto a la dimensión desempeño de la tarea se obtuvo un 80% eficiente, 18%

regular, 2% deficiente, la dimensión desempeño en el contexto un 64% eficiente, 34% regular, 2% deficiente, finalmente la dimensión desempeño del comportamiento contraproducente obtuvo un 54% eficiente, 44% regular y 2% deficiente.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho. No existe relación entre ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

Ha. Existe relación entre ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

Tabla 3

Correlaciones entre la ética profesional y el desempeño de los funcionarios

		V2. Desempeño	
Rho de Spearman	V1. Ética profesional	Coeficiente de correlación	,391**
		Sig. (bilateral)	.005
		N	50

Después de examinar los datos que se muestran en la Tabla 3, se hace evidente que el nivel de significación ha alcanzado un valor de p de 0,005. Este valor es inferior al umbral de 0,50, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa. En consecuencia, se puede concluir que existe una correlación entre las variables investigadas. Además, el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor de 0,391, lo que indica una conexión positiva débil entre las dos variables.

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre ética profesional y el desempeño de la tarea de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

Ha. Existe relación entre ética profesional y el desempeño de la tarea de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

Tabla 4

Correlaciones entre la ética profesional y el desempeño de la tarea

		V2. Desempeño de la tarea	
Rho de Spearman	V1. Ética profesional	Coefficiente de correlación	,383**
		Sig. (bilateral)	.006
		N	50

Los datos presentados en la Tabla 4 demuestran claramente que el nivel de significación alcanzó un valor de p de 0,006, que está por debajo de 0,50. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Esto significa que efectivamente existe una correlación entre las variables y la dimensión. Además, el coeficiente Rho de Spearman produjo un valor de 0,383, lo que indica una relación positiva baja entre ambas.

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre ética profesional y el desempeño en el contexto de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

Ha. Existe relación entre ética profesional y el desempeño en el contexto de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

Tabla 5

Correlaciones entre la ética profesional y el desempeño en el contexto

			V2. Desempeño en el contexto
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,352**
	V1. Ética profesional	Sig. (bilateral)	.012
		N	50

Los datos presentados en la Tabla 5 indican claramente que el nivel de significación alcanzó un valor de p de 0,012, que está por debajo de 0,50. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto significa que efectivamente existe una conexión entre las variables y la dimensión. Además, el coeficiente Rho de Spearman arrojó un valor de 0,352, lo que indica una correlación positiva baja.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre ética profesional y el desempeño del comportamiento contraproducente de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

Ha. Existe relación entre ética profesional y el desempeño del comportamiento contraproducente de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023.

Tabla 6

Correlaciones entre la ética profesional y el desempeño del comportamiento contraproducente

		V2. Desempeño del comportamiento contraproducente	
Rho de Spearman	V1. Ética profesional	Coefficiente de correlación	,368**
		Sig. (bilateral)	.009
		N	50

Los datos presentados en la Tabla 6 demuestran claramente que el nivel de significación alcanzó un valor de p de 0,009, que está por debajo de 0,50. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto confirma la existencia de una correlación entre las variables y la dimensión. Además, el coeficiente Rho de Spearman arrojó un valor de 0,368, lo que indica una relación positiva baja

V. DISCUSION

En la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad provincial, Arequipa. El estudio dio como resultado que el factor de ética profesional había alcanzado un nivel promedio del 54% y el factor de desempeño había alcanzado un nivel de competencia del 78%. Además, hubo una asociación notable entre la ética profesional y el desempeño oficial. Se descartó la hipótesis ya que el valor p fue menor a 0,50, alcanzando un nivel de significancia de 0,005, y se aceptó la hipótesis alternativa, comprobándose que efectivamente existe correlación entre las variables. Además, se calculó que el coeficiente Rho de Spearman era 0,391, lo que indica una correlación positiva baja entre los dos factores.

Según un estudio realizado por Alvarado (2022) se encontró que los principios de ética profesional influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados del municipio regional. El estudio mostró un coeficiente de correlación de 0,496 entre la responsabilidad ética profesional y el desempeño laboral. De igual forma, el estudio de Ramírez (2018) arrojó resultados positivos con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,413.

Similar a la investigación realizada por Word et al. (2022), sus resultados demostraron una asociación significativa entre la ética laboral y el desempeño laboral de un individuo. Sin embargo, tras un examen más detenido de las distintas facetas de la ética laboral, sólo la motivación inherente de un individuo y su perspectiva hacia el trabajo tenían un efecto discernible en el desempeño laboral. Además, el desempeño contextual y orientado a las tareas también se vio afectado por estos factores.

Esto es corroborado con lo expresado por Bernal (2019) afirmó que la ética profesional es un campo de estudio sólido que comienza por escudriñar la conducta humana, pero luego establece su propio conjunto de normas. Por lo tanto, es a la vez hipotético y funcional, ya que aplica sus estándares directamente a la vida diaria y la interacción humana. Sirve como marco normativo al proporcionar directrices para el comportamiento

y la conducta, permitiendo a las personas discriminar entre acciones que fomentan el crecimiento y aquellas que lo impiden. La ética profesional proporciona orientación a los profesionales en todos los aspectos de sus carreras. Fuente (2021) sostiene igualmente que la ética profesional abarca las cualidades y comportamientos innatos de los profesionales del sector público, quienes actúan según los principios de la ética y la moral como servidores públicos. Es fundamental considerar tres componentes clave: la filosofía, los fundamentos teóricos y los principios y normas que regulan la profesión.

Como afirman Cuello et al. (2020) la productividad de los empleados se ve marcadamente afectada por la aptitud gerencial mostrada por los administradores. La responsabilidad de crear un entorno que fomente el desarrollo óptimo de la fuerza laboral recae en los directivos. Por tanto, es imperativo que los directivos posean las habilidades y capacidades esenciales para desempeñar sus responsabilidades con eficacia. Esto abarca la capacidad de tomar decisiones efectivas y supervisar las actividades institucionales que contribuyen a los resultados deseados y al progreso general de la institución.

Del análisis de estos datos se desprende que existe una necesidad urgente de destinar esfuerzos sustanciales al desarrollo de una estrategia integral encaminada a promover la concienciación y la formación continua en conducta ética dentro de las instituciones públicas. Los municipios tienen la responsabilidad de brindar capacitación y cultivar una cultura que motive a sus empleados, al tiempo que elogian y recompensan públicamente a quienes exhiben consistentemente un desempeño ejemplar. Para lograr un enfoque coherente en la gestión de recursos humanos dentro del sector público, las municipalidades provinciales y distritales deben colaborar y establecer procesos estandarizados. Es vital comunicar que estas regulaciones no pretenden limitar los beneficios o libertades, sino más bien fomentar una cultura ética que avance el desarrollo profesional de todos los empleados (Safari et al., 2020).

En relación a la hipótesis 1, se determinó que existe una conexión entre la ética profesional y el desempeño de la tarea. A la conclusión se llegó como resultado del nivel de significancia, con un valor de p de 0,006, cayendo por debajo del umbral crítico de 0,50. Como resultado, se descarta la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación entre las variables y la dimensión. Además, el coeficiente Rho de Spearman produjo una puntuación de 0,383, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre los dos.

Datos similares a la investigación realizada por Ríos (2021) indican una fuerte correlación entre la gestión ética y el desempeño de los servidores públicos. Esta correlación está respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,843 y un valor p de 0,00. El estudio de Altamirano (2022) demuestra de manera similar una relación significativa y positiva entre el compromiso laboral y la ética pública, con una rho de Spearman de .828 y un valor p de .000. Además, la investigación de Marín y Delgado (2020) refuerza aún más estos resultados al enfatizar la importancia del desempeño laboral para lograr un medio de vida sostenible, particularmente dada la inestabilidad económica. Esto requiere adaptar las condiciones y políticas laborales y considerar la opinión pública.

Según Khaltar y Moon (2020), cada ocupación, independientemente de su área de especialización, implica consideraciones éticas al interactuar con las personas, ya sea directa o indirectamente. Por lo tanto, los profesionales que tienen interacciones directas con personas exhiben estándares éticos más aparentes en sus respectivos campos porque su trabajo requiere una interacción frecuente con las personas. Ser un profesional significa tener la oportunidad de superar el simple hecho de tener una ocupación, adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y actitudes a través de vías de educación tanto formales como informales.

En relación con la hipótesis 2, se ha establecido que existe una conexión entre la ética profesional y el desempeño en el contexto. Al alcanzar un nivel de significancia, con un valor p resultante de 0,012, que

cae por debajo de 0,50, se concluyó que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto significa que existe una conexión entre las variables y la dimensión. Además, el coeficiente Rho de Spearman reveló una ligera correlación positiva con un valor de 0,352 entre los dos factores.

Al comparar los resultados del estudio realizado por Ríos (2021) con los hallazgos disponibles, se evidencia que existe una fuerte relación entre la gestión ética y el desempeño de los funcionarios públicos, como lo evidencia el valor de p de 0.00 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,843. De igual forma, el estudio de Salazar (2022) también demuestra una correlación significativa y afirmativa entre ética laboral y compromiso laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,847. Además, Sánchez (2021) descubrió una correlación positiva sólida y concluyente del 92,5% entre la ética laboral y el desempeño laboral, enfatizando la importancia de una ética laboral sólida para lograr un desempeño laboral óptimo.

Debido a que se llevan a cabo dentro de una institución pública, los resultados de estas investigaciones comparten muchas similitudes. Además, la mayoría de los participantes eran funcionarios públicos y el énfasis principal estuvo en sus perspectivas individuales y las tareas que desempeñan durante sus horas de trabajo. Brahmbhatt (2018) explica que la ética profesional abarca un conjunto de códigos, políticas, principios y estándares éticos que gestionan una ocupación particular, incluidas las consideraciones éticas tomadas durante la toma de decisiones profesionales. También incluye principios establecidos para el comportamiento personal y empresarial, además de guiar creencias y valores éticos.

Han surgido debates en torno al tema de la gestión empresarial responsable en varios sectores, incluidas empresas estatales, organizaciones sin fines de lucro y la administración pública. Estas entidades sostienen que una gestión empresarial eficaz requiere rendición de cuentas por parte de las instituciones públicas. La gobernanza responsable por parte de entidades públicas, como gobiernos,

administraciones públicas y empresas públicas, se considera fundamental para lograr este objetivo. Además, la literatura sobre responsabilidad social corporativa ha subrayado la importancia de las organizaciones públicas y su influencia en la calidad de las instituciones públicas (Fuerte, (2021).

Respecto al objetivo específico 3, se determinó que existe una correlación entre la ética profesional y el desempeño del comportamiento contraproducentes. Con base en el nivel de significancia obtenido, con un valor de p de 0,009, que se encuentra por debajo del umbral aceptado de 0,50, se puede concluir que se rechaza la hipótesis nula mientras que se acepta la hipótesis alternativa. Esto proporciona evidencia de que existe una relación entre las variables y dimensiones que se examinan. Además, el valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,368 indica una correlación positiva baja entre los dos factores.

Luego de realizar una comparación con los hallazgos de Prieto (2022), se descubrió que su investigación mostró una correlación de 0,763 entre ética y desempeño. En consecuencia, se deben mantener las fortalezas de los indicadores que tuvieron un buen desempeño, mientras se deben hacer esfuerzos para mejorar las debilidades. Además, el trabajo de Gabriel (2021) destacó que la prueba Rho de Spearman arrojó una correlación de 0,689 entre las variables, lo que indica una fuerte correlación. Por lo tanto, es seguro decir que los valores éticos de un empleado sí tienen un impacto en la prestación de servicios administrativos en el municipio.

Por su parte, Pliscoff-Varas (2017) ha confirmado la veracidad de estos datos, lo que explica que la ética profesional es un conjunto de acciones específicas que se consideran no profesionales y deben ser evitadas por los responsables de hacer cumplir el código. El Código también puede incluir un sistema para investigar y disciplinar los casos de mala conducta que se consideren válidos, aunque esto no siempre es obligatorio. Brownlee (2019) enfatiza que la ética profesional abarca un conjunto de pautas de comportamiento que pertenecen al comportamiento de los individuos, las organizaciones y la profesión en su conjunto. Estas

directrices garantizan que los profesionales, incluidos aquellos en campos establecidos, puedan emplear sus conocimientos y habilidades especializados para brindar servicios al público.

A medida que se evaluaron las fortalezas y debilidades del estudio, se descubrieron ciertas limitaciones durante el proceso de investigación. La principal limitación fue la disponibilidad restringida de información, en particular la literatura actualizada necesaria para establecer una base teórica sólida y ampliar el conocimiento sobre temas relevantes. Otra limitación fue el comportamiento ético de los servidores públicos que trabajan en instituciones estatales, particularmente en lo que respecta al cumplimiento de estándares profesionales. De igual manera, la variable de responsabilidad social del personal de las instituciones públicas hacia consideraciones económicas y la preservación del medio ambiente presentó desafíos. Además, la metodología enfrentó dificultades en términos de recopilación de datos, ya que el tiempo necesario para completar las encuestas resultó ser una carga adicional para los funcionarios públicos que ya tenían una gran carga de trabajo y experimentaban altos niveles de estrés. Como resultado, su disposición a participar en investigaciones, específicamente cuando se trataba de autopercepción, era comprensiblemente limitada.

La investigación realizada muestra sus puntos fuertes al examinar el surgimiento de preocupaciones éticas, que tienen una gran importancia a nivel nacional y requieren una priorización inmediata dentro de nuestra sociedad. Es un elemento clave en el avance de un colectivo social, y esta realización puede comunicarse efectivamente a las instituciones públicas y privadas que son parte integral del mismo. La importancia de esta investigación dentro de su contexto social radica en su capacidad para generar conocimiento, discernimiento y racionalidad sobre entidades, asociaciones e individuos públicos y privados mientras navegan en sus interacciones sociales dentro de su entorno inmediato. El objetivo final es cultivar una sociedad que sirva como modelo dinámico, que incorpore valores de crecimiento y que al mismo tiempo se centre principalmente en mejorar el proceso de aprendizaje del individuo.

VI. CONCLUSIONES

1. Que, tocante a la relación entre la ética profesional y el desempeño del funcionario, se concluyó que existe relación entre ambas variables, dado que los resultados de correlación positiva baja ($Rho = 0.391$ y el $p\text{-valor} = 0.000$). Lo que indica que a mejor manejo de la ética profesional mejor desenvolvimiento del desempeño del funcionario en la entidad.
2. Que, respecto a la relación entre la ética profesional y el desempeño de la tarea, se comprobó que existe relación positiva baja entre ambas, siendo el $rho = 0,383$ y $p\text{-valor} = 0.000$. En tanto, a mayor ética profesional mayor será las fortalezas en el desempeño del funcionario.
3. Que, considerando la relación entre la ética profesional y el desempeño en el contexto, se estableció que existe relación positiva baja, siendo el coeficiente $Rho = 0,352$, y el $p\text{-valor} = 0,012$. Lo cual indica que a mejor aplicación de la ética profesional mejor será el cumplimiento de las actividades fijadas para su mejor desempeño en el contexto.
4. Que, respecto a la relación entre la ética profesional y el desempeño del comportamiento contraproducente, se establece que existe una correlación positiva baja siendo el $rho = 0,368$, y el $p\text{-valor} = 0,009$, lo que indica que a mejor trato de la ética profesional mejor será el desempeño del funcionario en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de la entidad, se recomienda dar prioridad al establecimiento de mecanismos que aborden las violaciones a la ética profesional. Adicionalmente, es fundamental abogar por iniciativas que aseguren el óptimo crecimiento y progreso de los colaboradores de la institución.
2. Al director de la entidad, se recomienda adoptar estrategias que favorezcan el correcto desempeño de sus funciones. Estas estrategias deben priorizar el éxito general de la organización en lugar del bienestar individual.
3. Al jefe de Recursos Humanos de la entidad, se recomienda evaluar su desempeño en función de las responsabilidades de servicio específicas asignadas por su supervisor inmediato. Esta evaluación tiene como objetivo determinar su contribución a la consecución de los objetivos establecidos, identificar cualquier irregularidad, corregir las deficiencias con prontitud y establecer planes de acción para mejorar el profesionalismo, la motivación y la retención.
4. Al jefe de Recursos Humanos, se recomienda comunicar de manera efectiva a todo el personal las políticas de comportamiento descritas en el código de ética institucional. Al hacerlo, los empleados tendrán una comprensión integral de los protocolos y sanciones correspondientes, fomentando una cultura de prácticas éticas dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Altamirano, A. (2022). *Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92865>
- Alvarado, Y. (2022). *Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022*. [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo].
- Bardales, J. M. D. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2385-2386.
- Becerril, E. (2018). *La Ética en los Servidores Públicos Municipales del Estado de México*. [Tesis de Maestría. Universidad Autónoma del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95321/Tesis%20Elena%20a%20a%20imprimir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, J. (2019). La función policial desde la perspectiva de los derechos humanos y la ética pública. *Revista Ius*, 13(44), 251-280.
- Blácido, R., Guerra, E., Reyes, N., Luque, C., y Olortegui, U. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Bonilla, Y., y Espinoza, A. (2020). *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ucumayo – 2018*. [Tesis segunda especialización, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1891>
- Boza, P. (2020). *Ética pública y bienestar laboral en una entidad del Estado, año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48749>

- Brahmbhatt, A. (2018). Managing personal and professional ethics: A step towards quality life. *International Journal of Multidisciplinary Research and Modern Education (IJMRME)*, 2(1), 140-146. <http://rdmodernresearch.org/wp-content/uploads/2016/02/151.pdf>
- Brownlee, K. (2019). Professional ethics and criminal law. *Ethics and Philosophy* (7), 173-189. <https://doi.org/10.31009/leap.2019.v7.10>
- Byrd, N., & Conway, P. (2019). Not all who ponder count costs: Arithmetic reflection predicts utilitarian tendencies, but logical reflection predicts both deontological and utilitarian tendencies. *Cognition*, 192, 103995.
- Cutivalu, R. (julio de 06 de 2022). *Piura perdió más de mil millones de soles por corrupción en 2021, según Contraloría*. <https://www.cutivalu.pe/piura-perdio-mas-de-millones-de-soles-por-corrupcion-en-2021-segun-contraloria/>
- Contraloría General de la República (2019). *Código de Ética*. https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/5_CODIGO_DE_ETICA_2019.pdf
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60.
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185.
- de Freitas, R. F., Neto, A. F., Fernandes, M. A., & Mar, J. M. (2021). *Ética médica en la práctica clínica*. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48162021000400622&script=sci_arttext&tIng=pt
- Delgado, S., Calvanapón, A., y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.

- Dehghani, A. (2020). Factors affecting professional ethics development in students: A qualitative study. *Nursing ethics*, 27(2), 461-469.
- Diario Gestión. (28 de abril de 2022). *Jorge Muñoz: ¿qué tomó en cuenta el JNE para vacar al alcalde de Lima?*. <https://gestion.pe/peru/jurado-nacional-de-elecciones-jorgemunoz-que-tomo-en-cuenta-el-jne-para-vacar-al-alcalde-de-lima-jne-vaco-a-jorgemunoz-rmmn-noticia/>
- Donayre, J. (2016). *Corrupción en el sector público: Vínculo con el desarrollo económico y social*. *InnovaG*, (1), 29-32. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18761>
- Fraèšilä, D., y Cosmovici, P. (2020). The Implications of Ethics and Responsibility in Public Management. *Journal of Emerging Trends in Marketing and Management*, 1(1), 265-273.
- Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
- Gabini, M.; Salessi, M. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista anual del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa; Revista Evaluar*, 16; 31-45. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53736>
- Gabriel, R. (2021). *Ética pública de los trabajadores en la prestación de servicios administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Huánuco*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdazán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6686/PGPDS00066G11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García-Avitia, C. A., Preciado-Serrano, M. D. L., Ángel-González, M., y Luna-Bernal, A. C. A. (2020). Acercamiento a la ética profesional del psicólogo como proceso de comportamiento. *Investigación interinstitucional en psicología. Nuevos desafíos para el siglo XXI*, 67-86.

- Gembe, A. S. (2020). *Assessment on role of professional ethics in performance of human resource functions in local government authorities in Tanzania*. [tesis de maestría, Institute Accounta Arusha]. <http://repository.iaa.ac.tz:8080/xmlui/handle/123456789/516>
- Geraldo, A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000100063&script=sci_arttext&tlng=pt
- González, A., Gallardo, C., y Chávez, C. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247.
- Haeridistia, N., & Fadjarenie, A. (2019). The effect of independence, professional ethics & auditor experience on audit quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(2), 24-27.
- Hemakumara, G. (2020). The impact of motivation on job performance: A review of literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2), 24-29.
- Kelly, J. (2021). The philosophy of stoicism: relevance in today's healthcare system. *QJM: An International Journal of Medicine*, 114(11), 839-840.
- Kumar, R. & Varma, K. (2021). Co-Relational Study between Organizational Climate and Job Performance of Private School Teachers. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(5), 1673-1675. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/2156/1877>
- López, E. (2020). La concepción moderna de felicidad en Descartes. *Revista Filosofía UIS*, 19(2), 35-54.
- Marín, J., y Delgado, B. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159.

- Montgomery, W. (2020). Ética profesional del docente universitario de psicología frente a un panorama multi-paradigmático. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1).
- Ministro del interior. (2021). *Sobre la corrupción en el Perú*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/98F34F32106A975A05257E0600627371/\\$FILE/Sobre_la_corrupci%C3%B3n_en_el_Per%C3%BA._Montoya.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/98F34F32106A975A05257E0600627371/$FILE/Sobre_la_corrupci%C3%B3n_en_el_Per%C3%BA._Montoya.pdf)
- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. *Ciencia y Desarrollo*, 22(1), 81-92.
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 112-131.
- Pacherres, A. (2020). *Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Presidencia del Consejo de Ministro (2003). Ley del Código de Ética de la función pública Ley N° 27815. <https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>
- Prieto Villalobos, D. J., Martelo Gómez, R. J., & Franco Borré, D. A. (2022). Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 158-171. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38153>
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14, 1405-1432.
- Ramírez, R. (2018). *Desempeño Laboral y los Valores Éticos en Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas*.

[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31839>

Ríos, M. (2021). *Gestión de la ética se relaciona con el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72204>

Safari, Y., Khatony, A., Khodamoradi, E., & Rezaei, M. (2020). The role of hidden curriculum in the formation of professional ethics in Iranian medical students: A qualitative study. *Journal of Education and Health Promotion*, 9.

Salazar, J. (2022). *La ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del Poder Legislativo, Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82488>

Sánchez, Z. (2021). *Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Sandoval, J. W. S., Guzmán, K. S., & Sandoval, R. S. (2022). Motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín–Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 135-145.

Siddiquei, AN, Hussain, S., Asadullah, MA y Asmi, F. (2022). Proyectos de gobierno electrónico en organizaciones públicas: el papel de la ética laboral islámica del gerente de proyecto en el logro del desempeño del proyecto de TI. En *Marketing Islámico Estratégico: Una Hoja de Ruta para Involucrar a los Consumidores Musulmanes* (págs. 91-107). Cham: Springer International Publishing.

Sonarita, G., Sudjarwo, S., & Hariri, H. (2019). Relationships between organizational climate and organizational Commitment: A Literature review in the asian context. *International Journal of Research and Innovation in*

Social Science, 3(4), 2454–2501.
<https://www.rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-3-issue-5/167-171.pdf>

Supriadi, S., Minarti, S., Paminto, A., Hidayati, T., & Palutturi, S. (2020). Factors related to nurses job satisfaction and performance at private hospitals in Samarinda City, Indonesia. *Journal of Arts and Humanities*, 9(6), 42–52.
<https://doi.org/10.18533/JOURNAL.V9I6.1925>

Sticker, M. (2020). Kant, eudaimonism, act-consequentialism and the fact of reason. *Archiv für Geschichte der Philosophie*, 102(2), 209-241.

Sypniewska B. (2020) Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Adv Cogn Psychol*. 2020 Dec 10;16(4):321-328. Doi: <https://doi.org/10.5709%2Facp-0306-9>

Transparency International. (2022). *Indice de percepcion de la corrupcion*.
https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2022/01/CPI2021_Report_ESweb.pdf

Van der Berg, S. (2020). Aesthetic hedonism and its critics. *Philosophy Compass*, 15(1), e12645.

Villasmil-Molero, M., Romero, F. J., & Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 199-216.

Word, D., Fredolin, J. P., & Ballesteros, J. V. A. (2022). The Effect of Work Ethics of Employees on their Work Performance. *Research in Management and Humanities DWIJMH*, 1(1), 58-82.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Existe relación entre la variable ética profesional y la dimensión desempeño de la tarea de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023?</p> <p>b) ¿Existe relación entre la variable ética profesional y la dimensión desempeño contextual, de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si existe relación entre la Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023</p> <p>Objetivos específicos son:</p> <p>a) Determinar si existe relación entre la variable ética profesional y la dimensión desempeño de la tarea de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023</p> <p>b) Determinar si existe relación entre la variable ética profesional y la dimensión</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023,</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación entre la variable ética profesional y la dimensión desempeño de la tarea de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023</p> <p>b) Existe relación entre la variable ética profesional y la dimensión desempeño contextual, de los funcionarios públicos de una municipalidad</p>	Variable 1: ética profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Principios del profesional	Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, Lealtad y obediencia Justicia y equidad Lealtad al estado de derecho Neutralidad, transparencia,	1 – 9	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [19-43] Medio [44-69] Alto [70-95]
			Deberes del profesional	Ejercicio adecuado del cargo. Uso adecuado de los bienes, responsabilidad y seguridad, conflicto Conflictos de intereses	10 – 14		
			Prohibiciones	Ventajas indebidas, proselitismo político, mal uso de información, Motivación para el trabajo	15 – 19		
			Variable 2: desempeño del funcionario				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango

c) ¿Existe relación entre la variable ética profesional y la dimensión desempeño contraproducente de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023?	desempeño contextual, de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023 c) Determinar si existe relación entre la variable ética profesional y la dimensión desempeño contraproducente de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023	provincial, Arequipa – 2023 c) Existe relación entre la variable ética profesional y la dimensión desempeño contraproducente de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023	Desempeño de la tarea	Planeamiento y organización en el trabajo orientación a resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente [20-46] Regular [47-74] Eficiente [75-100]
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimiento Habilidades laborales Soluciones creativas frente a nuevos problemas	8 – 15		
			Comportamiento contraproducente	Excesiva negatividad Acciones que dañan a la organización	16 – 20		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Tabla 7

Operacionalización de la variable ética profesional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos variable
Según Brownlee (2019) son las pautas de ética profesional dictan cómo un individuo debe interactuar con su entorno. Es crucial que los profesionales brinden un servicio imparcial y excelente que beneficie a todas las partes involucradas. Esto incluye asegurarse de que todo el trabajo se haga bien y cumpla con los estándares necesarios.	La variable ética profesional por su naturaleza es cualitativa, categórica, policotómica y ordinal. Para su medición se dividió en tres dimensiones, además se determinaron tres niveles: Bajo; Medio y Alto	Principios del profesional	Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, Lealtad y obediencia Justicia y equidad Lealtad al estado de derecho Neutralidad, transparencia	1 – 9	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regula Eficiente
		Deberes del profesional	Ejercicio adecuado del cargo. Uso adecuado de los bienes, responsabilidad y seguridad, conflicto Conflictos de intereses	10 – 14		
		Prohibiciones	Ventajas indebidas, proselitismo político, mal uso de información, Motivación para el trabajo	15 – 19		

Presidencia del Consejo de Ministro (2003). Ley del Código de Ética de la función pública Ley N° 27815.

<https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>

Tabla 8*Operacionalización de la variable desempeño de los funcionarios públicos*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos variable
Es el proceso de desarrollo de los empleados dentro de una empresa se caracteriza por el crecimiento y la adaptación del individuo a las exigencias de la organización para ejecutar con éxito las funciones asignadas y cumplir con las metas establecidas con eficacia, efectividad y consistencia, contribuyendo así al éxito general de la organización (Geraldo, 2022).	La variable desempeño laboral, de acuerdo a la naturaleza de la variable esta es cualitativa, ordinal, policotómica, categórica. Asimismo, la variable será medida mediante un cuestionario con 16 preguntas divididos en sus tres dimensiones, asimismo, se establecieron niveles de medición	Desempeño de la tarea	Planeamiento y organización en el trabajo orientación a resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente Regular Eficiente
		Rendimiento en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimiento Habilidades laborales Soluciones creativas frente a nuevos problemas	8 – 15		
		Comportamiento contraproducente	Excesiva negatividad Acciones que dañan a la organización	16 – 20		

Geraldo, A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000100063&script=sci_arttext&tlng=pt

Anexo 3. instrumentos

Cuestionario ética profesional

Estimado participante:

El presente documento tiene por finalidad recabar datos respecto a su conocimiento sobre la ética profesional, por lo que se le pide responder cada una de las proposiciones de acuerdo marcando con una (X) la alternativa que mejor se ajuste a su parecer:

Género	Masculino				Femenino			
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más	
Condición laboral	Contratado		Nombrado		CAS			
Grado de instrucción	Técnico profesional			Profesional				
	Maestro(a)			Doctor (a)				

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Principios						
1	¿Respeto a los usuarios y compañeros de trabajo?					
2	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?					
3	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?					
4	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?					
5	¿Sus relaciones laborales y funcionales serigen bajo un trato transparente y justo?					
6	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?					
7	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?					
8	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?					
9	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?					
Deberes						
10	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza la Municipalidad?					

11	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?					
12	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores de la Municipalidad?					
13	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios de la Municipalidad?					
14	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?					
Prohibiciones						
15	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?					
16	¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro de la Municipalidad?					
17	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro de la Municipalidad?					
18	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido por la Municipalidad?					
19	¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?					

Cuestionario: Desempeño de los funcionarios

Estimado participante,

El presente cuestionario tiene por propósito evaluar el desempeño laboral, para lo cual sírvase marcar con una X según considere que sea la respuesta más adecuada o la situación que corresponda de mejor manera a la percepción que Usted tiene de la misma. Sea totalmente sincero(a) para contribuir con la investigación.

Género	Masculino			Femenino			
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más
Condición laboral	Contratado		Nombrado		CAS		
Grado de instrucción	Técnico profesional				Profesional		
	Maestro(a)				Doctor (a)		

ESCALA DE LIKERT	VALORACION
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ITEM S					
		1	2	3	4	5
D1. Desempeño de la tarea						
01	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque dedico el tiempo y esfuerzo necesario					
02	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debía lograr					
03	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
04	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidieran					
05	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
06	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
07	He sido capaz de realizar tareas desafiantes					
D2. Desempeño en el contexto						
08	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas					

	cuando las anteriores ya estaban completadas					
09	Propone métodos de trabajo para un mejor desempeño					
10	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
11	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
12	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
13	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas					
14	Desarrolla sus habilidades técnicas e interpersonales para lograr los objetivos deseados.					
15	Asume compromisos laborales hasta lograr el éxito					
D3. Desempeño del comportamiento contraproducente						
16	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo					
17	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
18	Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo					
19	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
20	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					

Anexo 4. Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

.....

Investigador (a) (es):

.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email:
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 5. Matriz de evaluación de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad Provincial, Arequipa - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Luz Amparo Gutierrez Coonislla
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Oficina de Programación Multianual de Inversiones
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Maestría en Gestión pública

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre ética profesional
Autor (a):	Calderón Delgado Blanca Carolina Belén
Procedencia:	Presidencia del Consejo de Ministro (2003). Ley del Código de Ética de la función pública Ley N° 27815. https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Evaluar la percepción de los trabajadores de una municipalidad r respecto a la ética profesional



Nombre de la Prueba:	Cuestionario desempeño de los funcionarios públicos
Autor (a):	Calderón Delgado Blanca Carolina Belén
Procedencia:	Geraldo, A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. <i>Revista de Investigación en Psicología</i> , 25(1), 63-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000100063&script=sci_arttext&lng=pt
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector ambiental
Significación:	Nivel de percepción del desempeño de los funcionarios

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de ética profesional

- Primera dimensión: principios del profesional
- Objetivo de la dimensión: nivel de percepción de los principios profesional

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Respeto	¿Respeto a los usuarios y compañeros de trabajo?			X					X				X	
Probidad	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?			X					X				X	
Eficiencia	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?			X					X				X	
Idoneidad y veracidad	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?			X					X				X	
Lealtad y obediencia	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?			X					X				X	
Justicia y equidad	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?			X					X				X	
Lealtad al estado de derecho	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?			X					X				X	

- Segunda dimensión: Deberes del profesional
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción de los deberes del profesional

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Neutralidad	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?				X				X				X	

Transparencia	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza la Municipalidad?			X					X				X	
Discreción	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?			X					X				X	
Ejercicio adecuado del cargo	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores de la Municipalidad?			X					X				X	
Uso adecuado de los bienes	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios de la Municipalidad?			X					X				X	
Responsabilidad y seguridad	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?			X					X				X	

- Tercera dimensión: Prohibiciones
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de percepción de las prohibiciones

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conflictos de intereses	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?			X					X				X	
Ventajas indebido	¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro de la Municipalidad?			X					X				X	
Proselitismo político	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro de la Municipalidad?			X					X				X	
Mal uso de información	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido por la Municipalidad?			X					X				X	
Presionar, amenazar y acosar	¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?			X					X				X	

- Primera dimensión: desempeño de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción del desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planeamiento y organización en el trabajo	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque dedico el tiempo y esfuerzo necesario			X				X				X		
Orientación a resultados	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debía lograr			X				X				X		
Priorización del trabajo	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados			X				X				X		
	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidieran			X				X				X		
Eficiencia laboral	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas			X				X				X		
	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo			X				X				X		
	He sido capaz de realizar tareas desafiantes			X				X				X		

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción del desempeño del contexto

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Iniciativa	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas			X				X				X		
Tareas laborales desafiantes	Propone métodos de trabajo para un mejor desempeño			X				X				X		
	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo			X				X				X		
	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo			X				X				X		

Habilidades laborales	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas			X				X				X		
Soluciones creativas frente a nuevos problemas	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas			X				X				X		
	Desarrolla sus habilidades técnicas e interpersonales para lograr los objetivos deseados.			X				X				X		
	Asume compromisos laborales hasta lograr el éxito			X				X				X		

- Tercera dimensión: Desempeño del comportamiento contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción del desempeño del comportamiento contraproducente

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Excesiva negatividad	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo			X				X				X		
Accesiones que dañan a la organización	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros			X				X				X		
	Agrandando los problemas que se presentaron en el trabajo			X				X				X		
	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas			X				X				X		
	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la entidad			X				X				X		

Firmado a los 22 días de junio de 2023



Mag. Luz Amparo Gubierrez Cconislla
 Firma del experto
 DNI 42774820

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad Provincial, Arequipa - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RENZO ALONSO SALAS HERRERA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> * Hospital La Joya Miraflores * Hosp. Distrital ORO - IHPA * Alcazón Hospital. La Sancha 	
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de Sachaca	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Maestría en Gerencia Pública y Gobernabilidad	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre ética profesional
Autor (a):	Calderón Delgado Blanca Carolina Belén
Procedencia:	Presidencia del Consejo de Ministro (2003). Ley del Código de Ética de la función pública Ley N° 27815. https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Evaluar la percepción de los trabajadores de una municipalidad respecto a la ética profesional

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desempeño de los funcionarios públicos
Autor (a):	Calderón Delgado Blanca Carolina Belén
Procedencia:	Geraldo, A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. <i>Revista de Investigación en Psicología</i> , 25(1), 83-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1806-74752022000100063&script=sci_arttext&lng=pt
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción del desempeño de los funcionarios

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de ética profesional

- Primera dimensión: principios del profesional
- Objetivo de la dimensión: nivel de percepción de los principios profesional

Objetivos de la Dimensión (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Respeto	¿Respeto a los usuarios y compañeros de trabajo?				X				X				X	
Probidad	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?			X				X				X		
Eficiencia	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?		X					X				X		
Idoneidad y veracidad	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?		X					X				X		
Lealtad y obediencia	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?		X					X	X					
Justicia y equidad	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?	X						X				X		
Lealtad al estado de derecho	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?		X					X				X		

- Segunda dimensión: Deberes del profesional
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción de los deberes del profesional

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Neutralidad	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?			X				X				X		
Transparencia	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza la Municipalidad?	X						X				X		
Discreción	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?			X			X		X				X	
Ejercicio adecuado del cargo	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores de la Municipalidad?		X						X			X		
Uso adecuado de los bienes	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios de la Municipalidad?	X					X					X		
Responsabilidad y seguridad	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?			X			X		X			X		

- Tercera dimensión: Prohibiciones
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de percepción de las prohibiciones

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conflictos de intereses	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?		X					X				X		
Ventajas indebido	¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro de la Municipalidad?	X					X					X		

Proselitismo político	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro de la Municipalidad?			X				X				X		
Mal uso de información	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido por la Municipalidad?		X					X				X		
Presionar, amenazar y acosar	¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?			X				X				X		


 Nombre: *King Armas Dulas Herrera*
 DNI: *41374492*

Dimensiones del instrumento: Cuestionario desempeño de los funcionarios públicos

- Primera dimensión: desempeño de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción del desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planeamiento y organización en el trabajo	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque dedico el tiempo y esfuerzo necesario	X						X				X		
Orientación a resultados	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debía lograr		X					X				X		
Priorización del trabajo	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados		X					X				X		
	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidieran	X					X				X			
Eficiencia laboral	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas			X			X					X		
	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	X					X					X		
	He sido capaz de realizar tareas desafiantes			X			X					X		

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción del desempeño del contexto

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Iniciativa	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	X						X				X		
Tareas laborales desafiantes	Propone métodos de trabajo para un mejor desempeño		X					X				X		
	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo	X					X					X		

	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	X						X				X		
Habilidades laborales	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas		X					X				X		
Soluciones creativas frente a nuevos problemas	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas			X			X					X		
	Desarrolla sus habilidades técnicas e interpersonales para lograr los objetivos deseados.		X				X					X		
	Asume compromisos laborales hasta lograr el éxito			X			X					X		

- Tercera dimensión: Desempeño del comportamiento contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción del desempeño del comportamiento contraproducente

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Excesiva negatividad	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo	X						X				X		
Acosiones que dañan a la organización	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros			X				X				X		
	Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo	X						X				X		
	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X						X				X		
	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la entidad	X						X				X		


 Nombre: Alvaro Roberto Herrera
 DNI: 41334442

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad Provincial, Arequipa - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DIEGO ARMANDO VILELA ALBAN	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	MAGISTER DE PROFESION/INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTIN - AREQUIPA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
	Experiencia en Investigación Psicométrica: Maestría en Gestión y Políticas Públicas	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre ética profesional
Autor (a):	Calderón Delgado Blanca Carolina Belén
Procedencia:	Presidencia del Consejo de Ministro (2003). Ley del Código de Ética de la función pública Ley N° 27815. https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Evaluar la percepción de los trabajadores de una municipalidad respecto a la ética profesional

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desempeño de los funcionarios públicos
Autor (a):	Calderón Delgado Blanca Carolina Belén
Procedencia:	Geraldo, A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. <i>Revista de Investigación en Psicología</i> , 25(1), 63-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1809-74752022000100063&script=sci_arttext&lng=es
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción del desempeño de los funcionarios

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de ética profesional

- Primera dimensión: principios del profesional
- Objetivo de la dimensión: nivel de percepción de los principios profesional

Objetivos de la Dimensión: (Indicadores)	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Respeto	¿Respeta a los usuarios y compañeros de trabajo?			X			X				X			
Probidad	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?	X						X			X			
Eficiencia	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?	X						X			X			
Honestidad y veracidad	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?			X			X				X			
Lealtad y obediencia	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?	X						X			X			
Justicia y equidad	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?	X						X			X			
Lealtad al estado o al derecho	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?	X					X				X			

- Segunda dimensión: Deberes del profesional
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción de los deberes del profesional

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Neutralidad	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?	X						X			X			
Transparencia	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza la Municipalidad?	X						X			X			
Discreción	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?	X						X					X	
Ejercicio adecuado del cargo	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores de la Municipalidad?			X			X						X	
Uso adecuado de los bienes	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios de la Municipalidad?	X						X			X			
Responsabilidad y seguridad	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?			X				X			X			

- Tercera dimensión: Prohibiciones
- Objetivos de la Dimensión: Nivel de percepción de las prohibiciones

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conflictos de intereses	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?			X				X				X		
Ventajas indebido	¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro de la Municipalidad?	X					X				X			

Proselitismo político	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro de la Municipalidad?			X				X			X			
Mal uso de información	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido por la Municipalidad?			X				X			X			
Presionar, amenazar y acosar	¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?	X					X				X			


 Nombre: *Jorge Armando U. de Alvarado*
 DNI: 4686694

Dimensiones del instrumento: Cuestionario desempeño de los funcionarios públicos

- Primera dimensión: desempeño de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción del desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planeamiento y organización en el trabajo	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque dedico el tiempo y esfuerzo necesario			X					X	X				
Orientación a resultados	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debía lograr				X				X	X				
Priorización del trabajo	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados			X				X					X	
	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidieran			X				X					X	
Eficiencia laboral	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas		X					X					X	
	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo		X					X					X	
	He sido capaz de realizar tareas desafiantes	X						X		X				

- Segunda dimensión: Desempeño en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: nivel de percepción del desempeño del contexto

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Iniciativa	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas			X				X		X				
Tareas laborales desafiantes	Propongo métodos de trabajo para un mejor desempeño			X				X		X				
	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo			X				X					X	

	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo			X				X		X				
Habilidades laborales	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas			X				X		X				
Soluciones creativas frente a nuevos problemas	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas			X				X		X				
	Desarrolla sus habilidades técnicas e interpersonales para lograr los objetivos deseados.			X				X		X				
	Asume compromisos laborales hasta lograr el éxito			X				X		X				

- Tercera dimensión: Desarrollo del compromiso contrarrestante

Anexo 6 Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 9

Estadística de fiabilidad de los cuestionarios de las variables

Ítems	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de ética profesional	0.942	19
Cuestionario de desempeño de los funcionarios	0.955	16

Anexo 7. Autorización de aplicación de instrumentos

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 03 de julio del 2023

Señor (a):
Mg. Rivera Chavez Victor Hugo
Alcalde Provincial:
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA

Nº de Carta : 212 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 03 de julio del 2023

MUNICIPALIDAD PRO
DE AREQUIPA
RECIBI
-5 JUL 2023
Exp. Nº 57.869
Hora 10.35 AM
Trámite Documentario

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

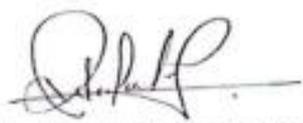
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CALDERON DELGADO BLANCA CAROLINA BELEN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, AREQUIPA - 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,


Dra. Clemente Castillo Corcuero Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado

Anexo 8. Otros

Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Ética profesional	.176	50	.000
V2. Desempeño laboral	.147	50	.009

Los resultados muestran que los datos de la variable Gestión ambiental obtuvieron un $p_valor = 0.000 > 0.05$ y los datos de la variable Desarrollo sostenible obtuvieron un $p_valor = 0.009 < 0.05$.

El **supuesto de normalidad** indica que ambos datos deben ajustarse a una distribución normal para justificar el uso de pruebas paramétricas, por lo tanto, en este caso, no se cumple dicho supuesto, y se rechaza H_0 .

En consecuencia, se utilizaron **pruebas no paramétricas**, y en este caso para determinar la correlación entre las variables, se justifica el uso de **rho de Spearman**

Figura 1

Nivel de la variable y sus dimensiones

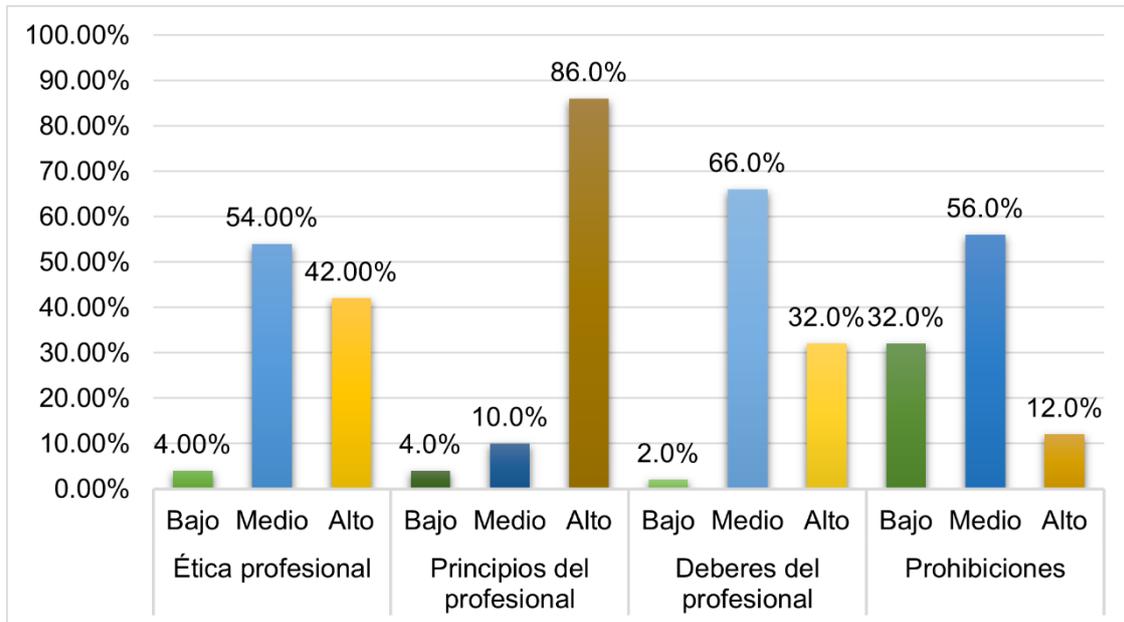


Figura 2

Nivel de la variable y sus dimensiones

