

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



ÉTICA GUBERNAMENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAZUTA - SAN MARTÍN, 2021

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES

Br. Oscar Mori Apagüeño

ORCID: 0000-0001-7841-9088

Br. Raúl Piomer Robles Valdéz

ORCID: 0000-0002-8142-458X

ASESOR

Dr. Grimaldo Heredia Pérez

ORCID: 0000-0001-5235-2786

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión pública y desarrollo regional y local

TRUJILLO - PERÚ
2023

Autoridades Universitarias

Exemo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora Académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Página de conformidad de asesor

Yo, Dr. Grimaldo Heredia Pérez con DNI N° 46049793, en mi calidad de asesor de la Tesis de Maestría titulado: “Ética Gubernamental y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021”, de los maestristas Br. Oscar Mori Apagüño con DNI 48261033 y Br. Raúl Piomer Robles Valdéz, con DNI N° 42726598, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 25 de agosto de 2022



.....
Dr. Grimaldo Heredia Pérez

ORCID: 0000-0001-5235-2786

Asesor

Dedicatoria

La presente investigación lo dedico a mis padres: Manuel Rubio Mori Guerra y Natividad Apagüeño Ojanama, y a mis sobrinos, por el acompañamiento y el sostén emocional que me conceden.

Oscar.

A mis padres Eugenio Raúl Robles de la Cruz y María Cruz Valdez Chiquez, por su amor y apoyo, por ser mi ejemplo a seguir y por guiarme siempre en el camino del bien.

A mis queridas hermanas Irma Marilú y Sarita Luz, por su apoyo y aliento constante, a Delmira, Lurdes, Milagros, Miguel y Henry.

Raúl Piomer.

Agradecimiento

Agradecimiento especial a los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, y de manera particular, a nuestro asesor el Dr. Grimaldo Heredia Pérez, por su tiempo y dedicación, durante el proceso de investigación.

Los autores.

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Br. Oscar Mori Apagüño con DNI 48261033 y Br. Raúl Piomer Robles Valdéz con DNI 42726598, egresados de la Maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **“Ética gubernamental y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021”**, la que consta de un total de 99 páginas, en las que se incluye 9 tablas, 7 figuras, más un total de 26 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 17%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Br. Oscar Mori Apagüño
DNI 48261033



Br. Raúl Piomer Robles Valdéz
DNI 42726598

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Formulación de objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1. Justificación práctica	16
1.4.2. Justificación social	16
1.4.3. Justificación teórica.....	16
1.4.4. Justificación metodológica	17
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases teórico científicas	21
2.3. Definición de términos básicos	36
2.4. Formulación de hipótesis.....	37
2.4.1. Hipótesis general	37
2.4.2. Hipótesis específicas	37
2.5. Operacionalización de variables.....	38
Capítulo III: METODOLOGÍA	40
3.1. Tipo de investigación	40
3.2. Método de investigación	40
3.3. Diseño de investigación	40
3.4. Población, muestra y muestreo.....	41
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	41
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	43
3.7. Ética investigativa	44

Capítulo IV: RESULTADOS.....	45
4.1. Presentación y análisis de resultados.....	45
4.2. Prueba de hipótesis.....	52
4.3. Discusión de resultados	57
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	63
5.1. Conclusiones	63
5.2. Sugerencias.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS.....	73

Índice de tablas

Tabla 1. Datos de los especialistas validadores	42
Tabla 2. Resumen del proceso de casos	42
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad del instrumento de ética gubernamental	43
Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral	43
Tabla 5. Prueba de normalidad de variables y dimensiones a estudiar	52
Tabla 6. Correlación entre la dimensión: Principios y la variable: Desempeño Laboral	53
Tabla 7. Correlación entre la dimensión: Deberes y la variable: Desempeño Laboral	54
Tabla 8. Correlación entre la dimensión: Prohibiciones y la variable: Desempeño Laboral.....	55
Tabla 9. Correlación entre las variables Ética Gubernamental y Desempeño Laboral	56

Índice de figuras

Figura 1. Resultados de la dimensión Principios de la variable Ética Gubernamental	45
Figura 2. Resultados de la dimensión Deberes de la variable Ética Gubernamental	46
Figura 3. Resultados de la dimensión Prohibiciones de la variable Ética Gubernamental ...	47
Figura 4. Resultados de la variable Ética Gubernamental	48
Figura 5. Resultados de la dimensión Eficiencia de la variable Desempeño Laboral	49
Figura 6. Resultados de la dimensión Eficacia de la variable Desempeño Laboral	50
Figura 7. Resultados de la variable Desempeño Laboral	51

RESUMEN

En el estudio se fijó como objetivo general; Determinar la relación que existe entre la ética gubernamental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021; metodológicamente se llevó a cabo, una investigación con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, el diseño es no experimental siendo de corte transversal de nivel correlacional, la muestra lo conformaron 42 trabajadores, los datos fueron obtenidos por medio de la técnica de la encuesta y del instrumento del cuestionario. Como resultados relevantes, se obtuvo que entre la dimensión principios y la variable desempeño laboral, existe una correlación de 0.711; entre la dimensión deberes y la variable desempeño laboral, una correlación de 0.665; y entre la dimensión prohibiciones y la variable desempeño laboral, existe una correlación de 0.838. Como principal conclusión se determinó que, la ética gubernamental se relaciona directa y muy significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta San Martín, 2021, ya que se obtuvo un Coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,866 y una significancia en el nivel 0,01.

Palabras clave: Ética gubernamental, desempeño laboral, municipalidad.

ABSTRACT

The study set as a general objective; Determine the relationship between government ethics and job performance in the District Municipality of Chazuta - San Martín, 2021; Methodologically, an investigation was carried out with a quantitative approach, of a basic type, the design is non-experimental, being cross-sectional at the correlational level, the sample was made up of 42 workers, the data was obtained through the technique of the survey and of the questionnaire instrument. As relevant results, it was obtained that between the principles dimension and the job performance variable, there is a correlation of 0.711; between the homework dimension and the job performance variable, a correlation of 0.665; and between the prohibitions dimension and the job performance variable, there is a correlation of 0.838. As a main conclusion, it was determined that government ethics is directly and very significantly related to job performance in the District Municipality of Chazuta San Martín, 2021, since a Pearson correlation coefficient equal to 0.866 and a significance level were obtained. 0.01.

Keywords: Government ethics, job performance, municipality.

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Las organizaciones evolucionan debido a las exigencias que el entorno postmoderno ha procurado, las empresas y entidades públicas siempre estarán a la vanguardia para hacer frente a las adversidades del actuar ético y desempeño laboral, en miras de alcanzar resultados eficientes, eficaces y productivos.

A nivel mundial, si bien el desempeño laboral se evalúa de forma periódica y permanente, se aprecia comúnmente que los colaboradores de las distintas entidades no cumplen sus tareas a cabalidad, infringen normas, y pocas veces su trabajo apunta al cumplimiento de metas y objetivos; adicionalmente a ello, el accionar no ético de muchos trabajadores, conlleva a que haya un desequilibrio entre el gobierno y la sociedad, y lo peor que se pierda el rumbo de la organización para lograr la eficiencia y eficacia en cada una de sus actividades (Guartán et al., 2019).

Asimismo, durante los últimos años, los medios de comunicación han sacado a la luz casos de corrupción donde se han visto inmersos distintos servidores públicos, escándalos como favorecimientos a terceros, conflicto de intereses, entre otros, han generado inquietud en la población, sin embargo, no solo estos actos han producido conmoción sino también la dejadez de algunos trabajadores públicos que impiden desarrollar con eficiencia las actividades y objetivos públicos (Tribunal de Ética Gubernamental San Salvador, 2021).

La carencia de valores éticos dentro de la función pública, ha distorsionado la labor del servidor civil, en muchos casos se creen dueños del cargo que ejercen olvidando que tienen el deber de servir a una sociedad, he este tipo de actuar ha perjudicado directamente la imagen de diversas entidades públicas, a tal punto que la población ha perdido confianza en ellas, es así que la ética toma un valor importante para garantizar la confianza en la administración pública (Arana, 2018).

En américa latina y específicamente en México, en la mayoría de instituciones se evidencia la gran falta de profesionalización y la poca práctica de valores, situaciones que fomentan la existencia de un altísimo nivel de desconfianza ciudadana; en consecuencia, la

profesionalización, el respeto ético y el fomento de la meritocracia y el buen desempeño resultan ser la columna vertebral para recuperar la confianza ciudadana en las instituciones públicas y que éstas cumplan con su verdadera razón de ser (Lindor, 2019).

A nivel nacional, en gran parte de las entidades, la evaluación del desempeño laboral se hace de manera periódica pero de forma muy superficial, identificándose el incumplimiento de funciones y tareas por parte de los trabajadores, también el incumplimiento de lo establecido en la normativa vigente, y en consecuencia casi nunca se apunta a la eficiencia; por su parte, el accionar poco ético de muchos funcionarios y servidores es un problema también álgido, y cuya inobservancia de normas principalmente se ha convertido en una práctica casi común, haciendo que la sociedad rechace tajantemente cada acción de los servidores y considere que el trabajar en una institución pública sirve para beneficiarse personalmente y no para mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos; por ello es muy necesario que la práctica de la ética mejore el comportamiento y la aptitud de los colaboradores respecto a su rendimiento laboral (Morales, 2019).

La comunidad peruana necesita de trabajadores públicos que sirvan con integridad y compromiso en beneficio del bien común y se vea reflejado en resultados positivos, pero la realidad es otra, en gran parte de la administración pública se percibe que los funcionarios públicos muestran conductas y acciones contrarias a los valores éticos, impidiendo que se desempeñen con transparencia y dedicación, sin priorizar el bienestar de la población (Quesada, 2019).

Fomentar la ética en el personal público es un factor que ayuda concientizar y practicar valores que permita una mejor excelencia en la calidad de los intereses comunes, además, una adecuada conducta facilita enfrentar problemas de ineficiencia, corrupción y la poca confianza que se le tiene a las organizaciones públicas, conllevando a un mejor desempeño laboral que permita dar un mejor valor público (Mechán, 2018).

En el contexto más cercano, en la región San Martín de acuerdo al Anexo N° 1 sobre los resultados de cumplimiento de metas del año 2020 del reconocimiento a la ejecución de inversiones para los gobiernos regionales, contemplamos que el Gobierno Regional de la región San Martín no cumplió la meta del año en mención, bajo el parámetro que los

gobiernos regionales deben registrar la ejecución del gasto mayor o igual al 95% de su monto meta; pues el GORESAM (Gobierno Regional de San Martín), registra un porcentaje de ejecución de inversiones del 92.2%. Cabe resaltar que este incumplimiento tiene que ver en gran medida con la falta de ética y el poco eficiente desempeño laboral de los trabajadores; en consecuencia, es importante que se tomen acciones para elevar el nivel de ética en la función pública (Defensoría del Pueblo, 2017).

En el aspecto local, la Municipalidad Distrital de Chazuta de la provincia y departamento de San Martín, con RUC N° 20167986901, muestra problemas en cuanto a la observancia de las disposiciones referidas a la ética pública y ética profesional, adicionalmente, hemos observado directamente que de cierta forma se incumplen con las normas y las tareas encomendadas, y si se cumplen, se efectúan sin eficiencia y eficacia. Es por ello que se ha tenido en consideración proponer este trabajo de investigación que contribuirá a dar solución a las deficiencias encontradas en el actuar ético y desempeño laboral; naciendo el propósito de investigar qué nivel de relación existe entre la ética gubernamental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la ética gubernamental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de la ética gubernamental y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021?
2. ¿Cuál es el nivel alcanzado del desempeño laboral y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021?
3. ¿Qué relación existe entre los principios y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021?
4. ¿Qué relación existe entre los deberes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021?

5. ¿Qué relación existe entre las prohibiciones y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la ética gubernamental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Precisar el nivel de la ética gubernamental y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021.
2. Precisar el nivel alcanzado del desempeño laboral y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021.
3. Determinar la relación que existe entre los principios y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021.
4. Determinar la relación que existe entre los deberes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021.
5. Determinar la relación que existe entre las prohibiciones y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación práctica

En la práctica, la presente investigación sirvió para determinar la relación existente entre las variables que conforman el problema de estudio y sus posibles causas.

1.4.2. Justificación social

La población beneficiaria de la investigación son los ciudadanos del distrito de Chazuta, ya que la investigación les permite conocer la relación que existe entre la ética pública y el desempeño del personal del municipio de Chazuta.

1.4.3. Justificación teórica

Este estudio se realizó con el afán de aportar conocimiento complementario respecto a la relación que existe entre la ética y el desempeño laboral, cuyos resultados se

procesaron y presentaron científicamente en el informe, el cual estará a disposición de la comunidad científica.

1.4.4. Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de la investigación se recogieron datos a través de dos cuestionarios, uno para la variable ética gubernamental y otro para la variable desempeño laboral, los mismos que al ser válidos y confiables podrán ser utilizados para recoger datos en investigaciones similares.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional, Sánchez (2021), en su trabajo de maestría, tuvo como propósito, Estudiar la asociación de la ética profesional en el desempeño del personal público del municipio de Bolívar, Ecuador, realizó un trabajo no experimental de nivel correlacional, la muestra de estudio fue 67 trabajadores, usó como instrumento de medición el cuestionario, teniendo como resultado, que la dimensión deberes se asocia de forma significativa con el desempeño del personal del municipio de Bolívar, teniéndose un valor P de $0,001 < 0,05$., llegando a concluir: Que la ética profesional se asocia de forma significativa con el desempeño del personal del municipio de Bolívar, teniéndose un valor P de $0,001 < 0,05$. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas dimensiones de estudio y aportó para la discusión de los resultados.

Asimismo, Salavarría (2019), en su trabajo, propuso como objetivo; Establecer cómo se relaciona la ética profesional con el desempeño de los estudiantes de la Unidad Educativa Francisco Huerta, Ecuador, realizó un trabajo cuantitativo de carácter correlacional, la muestra lo conformaron 55 estudiantes, recogió información mediante cuestionario y logró obtener como principal resultado, Que el estado de la ética profesional es moderado según la apreciación del 57% de la muestra, concluyendo: Que la ética profesional se relaciona significativamente con el desempeño de los estudiantes, al tener un valor de Sig. Bilateral de 0,000. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas variables de estudio y aportó para la elaboración de los instrumentos.

Arias (2021), en su investigación, tuvo como objetivo; Determinar de qué manera influye la ética profesional sobre en el ambiente laboral de las secretarías que integran el gobierno autónomo San José de Minas, llevó a cabo una investigación cuantitativa correlacional, tuvo como muestra 109 trabajadores, utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, como principal resultado se obtuvo que el nivel de código de ética es moderado de acuerdo al 65% de los encuestados, de similar modo el ambiente laboral es medio según el 58% de los participantes, concluyendo: Que la ética profesional influye significativamente sobre el ambiente laboral del gobierno autónomo San José de

Minas, siendo el valor P de 0,000. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas variables de estudio y aportó para la elaboración de los instrumentos.

A nivel nacional, Barreto (2022), en su estudio doctoral, tuvo como objetivo; Definir el vínculo entre ética pública y el desempeño de los trabajadores que integran el municipio del distrito de Independencia de la provincia de Huaraz, puso en marcha un estudio de enfoque cuantitativo de diseño no experimental con un alcance correlacional, la población fue de 120 personas y la muestra de 92 personas, para la recogida de datos empleó la encuesta y el cuestionario, como principal resultado obtuvo que las dimensiones del ética de la función pública se correlacionan directamente con el desempeño laboral según valor Pearson de ,715, y concluyó que: Al tenerse un valor estadístico Pearson de ,845 se establece una asociación entre la ética de la función pública y el desempeño laboral del municipio distrital de Independencia, por lo tanto a mejor ética pública más transparente será el desempeño laboral. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas dimensiones de estudio y aportó para la discusión de los resultados.

Similarmente, Ruiz (2021), estableció como fin; Demostrar cómo se vincula los valores éticos y el desempeño de los trabajadores del Juzgado de Trabajo de Lambayeque, el tipo de estudio fue básico con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental descriptivo correlacional, tanto la población y muestra fue de 65 trabajadores, utilizó como instrumento el cuestionario, como principales hallazgos encontró que el nivel de los valores prácticos es medio según el 52,31% de los encuestados y el nivel del desempeño laboral también es medio según el 60% de los participantes, y llegó a concluir que: La práctica de los valores éticos guarda una relación directa con el desempeño laboral de los servidores públicos del Juzgado, esto debido al valor Spearman de 0,464. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas variables de estudio y aportó para la elaboración de los instrumentos.

Por otro lado, Bonilla y Condor (2020), en su investigación, fijaron como objetivo; Demostrar la correlación entre ética pública y desempeño laboral del municipio de Ulcumayo, desarrollaron una investigación de enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional, la muestra fue de 27 trabajadores, usaron como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, como principal hallazgo obtuvieron que al

tener un valor P de $0,000 < 0,05$, se demuestra que la dimensión principios se relaciona directamente con el desempeño laboral del municipio, concluyendo que: La ética pública y desempeño laboral del municipio de Ulcumayo, se relacionan directamente al tenerse un valor P de $0,000 < 0,05$, por tanto, a mejor ética pública mejorar será rendimiento del personal. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas dimensiones de estudio y aportó para la discusión de los resultados.

Además, Cuadros (2017), en su investigación, planteó como objetivo, Establecer la vinculación existente entre los valores éticos y el rendimiento laboral del Seguro Social de salud de Jesús María, metodológicamente realizó un estudio de diseño no experimental de enfoque cuantitativo de alcance correlacional, tuvo como muestra a 100 trabajadores, usó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, como hallazgo relevante obtuvo que la dimensión prohibiciones se relaciona directa y significativa con el desempeño de los trabajadores del Seguro de Salud Jesús María, ya que por la estadística se tuvo un Rho de Spearman igual a 0,792 y valor $P < 0,05$., concluyendo: Que los valores éticos se relaciona directa y significativa con el desempeño de los trabajadores del Seguro de Salud Jesús María, ya que por la estadística se tuvo un Rho de Spearman igual a 0,802 y valor $P < 0,05$. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas dimensiones de estudio y aportó para la discusión de los resultados.

Carhuamaca (2018), en su investigación, planteó como objetivo, Describir la asociación existente entre el valor ético y el rendimiento laboral en el Essalud de Jesús María, el tipo de su investigación fue básico de diseño no experimental correlacional, la población fue de 100 trabajadores y la muestra de 67 colaboradores, para recopilar datos utilizó dos cuestionarios, obteniendo como principales resultados, que según la percepción de los trabajadores el nivel de valores éticos es medio (41%), al igual que el desempeño laboral que fue percibido como medio según el 51%, llegó a concluir que: Los valores éticos tienen un vínculo directo y significativo con el desempeño laboral, al tenerse un Rho de Spearman de ,777 y sig. Bilateral de 0,000. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas variables de estudio y aportó para la elaboración de los instrumentos.

A nivel regional, Del Aguila (2021), en su tesis de maestría, estableció como objetivo; Estudiar la correlación entre ética pública y la disciplina administrativa del Gobierno Regional de San Martín, siendo su investigación tipo básica de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, su muestra fue de 40 trabajadores, utilizó el instrumento del cuestionario, logrando obtener como resultado importante que el nivel de procedimiento administrativo disciplinario es medio según el 65% y el nivel de ética en la función pública es medio según el 57.50%, logrando concluir que: Según valor de Spearman de 0,582 y una Sig. Bilateral de 0,01, el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública se relacionan de manera directa. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas variables de estudio y aportó para la elaboración de los instrumentos.

Finalmente, Ríos (2021), en su trabajo magistral fijó como objetivo; Comprobar como la gestión de la ética gubernamental se vincula con el desempeño laboral en el municipio del distrito de Zapatero, según su metodología el estudio es no experimental descriptivo correlacional, la muestra fue de 26 trabajadores del municipio, utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario, obtuvo como principales resultados que la gestión de la ética es medio según el 77% de la muestra y que el desempeño laboral también es de nivel medio de acuerdo al 85% de los participantes, llegando a concluir que: Existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio ya que obtuvo un valor de Pearson de ,843 y Sig. Bilateral de 0,00. La investigación se seleccionó como antecedente porque tiene las mismas variables de estudio y aportó para la elaboración de los instrumentos.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Ética gubernamental

Sobre ética, Torres (2014), mencionó que la ética es un conjunto de acciones que se percibe en el hombre como una virtud, y todo aquel que tenga intereses políticos debe demostrar su carácter y tipo de conducta. Además, el mismo autor, sostuvo que todo individuo que postule a un cargo público, debe poseer tres cualidades: una de ellas es la lealtad para desempeñarse según la constitución establecida, la segunda cualidad, es tener sentido de responsabilidad para el cargo y por último debe tener virtud y justicia.

Cuando se trata de ética gubernamental se refiere al comportamiento moral de los responsables políticos o un grupo de servidores públicos, que tienen la administración de un gobierno, debiendo desempeñarse bajo un código de valores (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2021).

Por otro lado, Rodríguez (2017), sostuvo que la ética pública estudia la conducta y proceder del trabajador de acuerdo al fin del servicio público, entonces es una doctrina que relaciona la moralidad de las acciones humanas sobre un cargo público. Asimismo, la ética pública debe ser considerada como una ciencia práctica, porque dentro de la gestión pública ayuda a establecer lineamientos generales sobre la integridad de las acciones realizadas por el personal público.

De forma similar León (2017), indicó que la ética pública, es una disciplina práctica porque se enfoca esencialmente en el comportamiento libre de un individuo que realiza una función pública, brindándole normas y reglamentos para desenvolverse bien, ya que la gerencia pública debe prestar servicios de buena calidad, promoviéndose los derechos de la población.

Sobre este punto, Cruz y Villoria (2021), mencionaron que la ética en la función pública, es una doctrina que fomenta la enseñanza de conocimientos y valores que deben ser parte del buen hábito de un colaborador público, es decir generar actitudes que sean capaces de dar lugar a una vocación de servicio, buscando intereses colectivos que ayuden a mejorar la sociedad.

Ramírez (2017), sostuvo que es una doctrina que evalúa la formación y la conducta responsable y comprometida de todos los seres humanos que se encargan de asuntos públicos, produciendo un cambio de actitudes en las funciones de la administración estatal.

Según Ronquillo (2018), la ética gubernamental, consiste en los valores que todo hombre debe mostrar mediante su comportamiento al momento de desempeñar una función pública, entonces, esta doctrina conlleva al trabajador público a tener una idea o conocimiento de cómo debe actuar ante determinadas situaciones, fijando criterios que permitan realizar un adecuado trabajo con el objetivo de lograr bienestar para la sociedad.

Dentro de este contexto, durante los últimos años se han realizado diversos estudios sobre ética gubernamental, surgiendo nuevas definiciones que ayuden a entenderla mejor, aquí algunas de ellas:

De acuerdo a Alós (2015), la ética gubernamental, es un conjunto de valores institucionales que permite la articulación y gestión del empleo público y del personal que lo integra, comprendiéndose normas, pautas, lineamientos y actividades que tienen como fin asegurar un buen manejo de los recursos que son parte de la administración pública.

Por otra parte, Merino (2017), sostuvo que la ética pública, son aquellas conductas, principios y actitudes positivas que son parte del comportamiento de un individuo dentro del sistema público guiándolo actuar con vocación de servicio.

La ética pública son interrelaciones que se originan entre el humano y entidades dentro de la vida pública, basándose en juicios y reflexiones de acuerdo a los lineamientos sociales (Defensoría del Pueblo del Perú, 2010).

Asimismo, la ética pública es el comportamiento del servidor público basado en deberes y valores que demuestren su nivel de profesionalismo y la efectividad en el cumplimiento de sus labores (Ley del código de ética de la función pública, Ley N° 27815, artículo 2, 2003).

De acuerdo a Merino (2017), la ética gubernamental presenta los siguientes objetivos: Hacer que los individuos que ejerzan un cargo público lo realicen de manera transparente y honesta como producto de la razón humana, el juicio y sentido del buen deber, que no permita pensamientos corruptos; Fomentar una cultura de valores moderando la conducta de los gobernantes; Promover la moralidad en el trabajo de los funcionarios; Ayudar a conservar la dignidad humana de los servidores públicos; Fomentar la práctica de los valores y principios éticos en funcionario público; Motivar a los trabajadores públicos a brindar un mejor servicio; Evitar acciones de corrupción en desarrollo de las actividades; Crear buenos hábitos y valores dentro de la administración pública.

Según Bautista (2013), la importancia de la ética gubernamental radica en que permite crear sentido de identidad en el hombre como en la organización, su aplicación permite obtener beneficios morales que garanticen la transparencia y eficiencia de los recursos estatales.

Sobre este punto, Naessens (2010), mencionó que la implementación de la ética pública facilita integrarse y desarrollarse de forma pacífica para obtener los objetivos organizacionales, además, esta misma ayuda a incentivar la eficacia en las labores y el compromiso con el desempeño laboral. Además, Naessens, sostuvo que ética en el desarrollo de la función pública es importante porque tiene como base central la idea del servicio eficiente, es decir que las labores ejecutadas por el servidor civil deben estar enfocado al bien común.

Por su parte, Ramón (2014), aseguró que la práctica, la ética pública ayuda a conservar el orden y la transparencia, asegura que una organización se desarrolle sin dificultades y permite que el trabajador demuestre sus propios valores éticos. Asimismo, los valores éticos en el sector público, actúan como un mecanismo de control sobre el desempeño de los trabajadores, regularizando cualquier tipo de arbitrariedad que interrumpa el buen servicio a la sociedad.

Dentro de la función pública todo trabajador debe desempeñarse bajo principios, deberes y prohibiciones, las mismas que serán consideradas como dimensiones (Ley del código de ética de la función pública, 2002).

Dimensión Principios; son reglas que están orientadas a mejorar el desempeño laboral y lograr resultados positivos en el desarrollo de la función pública (Ley del código de ética de la función pública [Ley N° 27815], art. 6, 2003, Perú).

Peña (2013), son valores que detallan el comportamiento del hombre y regulan los procesos dentro de una organización.

Es preciso mencionar que los indicadores que ayudaran a medir la dimensión principios, son los establecidos por el código de ética de la función pública, siendo los siguientes:

Respeto; el trabajador debe adecuar su comportamiento hacia el respeto de la constitución, asegurando que en todos los procesos administrativos se consideren los derechos a la defensa.

Por otro lado, se precisa que el respeto, involucra a que el trabajador se desarrolle bajo el marco legal y administrativo, con un trato amable a sus compañeros y ciudadanos (Ley del código de ética de la función pública [Ley N° 27815], art. 6, 2003, Perú).

Probidad; Se debe actuar con honradez y transparencia, descartando cualquier conflicto de intereses.

La probidad es un valor que permite actuar de forma correcta y así tomar decisiones para satisfacer intereses generales y no beneficiar a terceras personas (Tribunal de ética Gubernamental de El Salvador, 2012).

Eficiencia; Se debe buscar la calidad y optimización de los recursos estatales, cuidándose el patrimonio de la organización.

La eficiencia consiste en obtener un servicio de calidad que satisfaga a la población (Tribunal de ética Gubernamental de El Salvador, 2012).

Idoneidad; Es la capacidad técnica y moral para el ejercicio y desarrollo de la función pública.

Por su parte Montero (2015), la idoneidad es un conjunto de aptitudes legales que guían el buen desempeño público.

Veracidad; Las actividades que se desempeñen dentro de la gestión pública reales y auténticos.

Sobre esto, se detalla que la veracidad es un principio que permite actuar bajo la verdad y honestidad (Ley del código de ética de la función pública [Ley N° 27815], art. 6, 2003, Perú).

Lealtad y obediencia; Se debe actuar con fidelidad hacia todos los miembros de la organización, cumpliéndose las actividades que se han encomendado.

Además, se define como el comportamiento fiel que se da entre los miembros de la organización, cumpliéndose órdenes y objetivos que se han establecido (Tribunal de ética Gubernamental de El Salvador, 2012).

Equidad y justicia; Es el mecanismo que permite al trabajador cumplir con sus funciones bajo el principio de equidad y justicia, tanto con el estado, con sus compañeros y con la ciudadanía (Ley del código de ética de la función pública [Ley N° 27815], art. 6, 2003, Perú).

Dimensión Deberes: Son obligaciones morales que tiene el personal público y se centra en la prestación de sus servicios, debiendo cumplir a cabalidad todas las funciones que demanda su puesto laboral (Ley del código de ética de la función pública [Ley N° 27815], art.7, 2003, Perú).

Parecidamente, Peña (2013), mencionó que los deberes son las responsabilidades que tiene el servidor civil, para realizar un desempeño estricto y correcto en beneficios de los intereses de la ciudadanía.

Respecto a los indicadores que integran la dimensión deberes, son los establecidos por el código de ética de la función pública, siendo los siguientes:

Neutralidad; Es el cumplimiento de las funciones se debe ser imparcial con otras personas, instituciones o partidos políticos (Ley del código de ética de la función pública [Ley N° 27815], art. 7, 2003, Perú).

Dicho de otro modo, la neutralidad es el principio que no permite actuar a favor o en contra de una persona, partido político o empresa (Tribunal de ética Gubernamental de El Salvador, 2012).

Transparencia; Son todas las actividades realizadas de manera transparente y pueden tener acceso el público en general (Ley del código de ética de la función pública [Ley N° 27815], art. 7, 2003, Perú).

En cambio, para Peña (2013), la transparencia garantiza que los procesos sean honestos y de carácter público.

Discreción; Toda información que requiera de prudencia no se debe divulgar, manteniéndose la responsabilidad (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Peña (2013), manifestó que la discrecionalidad es mantener en reserva todo tipo de información valiosa que comprometa transparencia de los procesos.

Ejercicio adecuado del cargo; El personal que cumpla una determinada función no puede hacer uso de su cargo para tomar represalias o coaccionar (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Liponezky (2014), explicó que no se puede tomar ningún tipo de contramedidas con el resto de personal, debiendo ejercerse las funciones dentro de un ambiente pacífico.

Uso adecuado de los bienes del estado; Para el cumplimiento de las funciones se debe hacer un uso correcto de los recursos, evitando el derroche o desaprovechamiento (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Por su parte, Peña (2013), comentó que es responsabilidad del personal hacer un uso racional de los recursos que le pertenecen al estado.

Responsabilidad; Todo personal público debe desempeñarse de forma íntegra y cabalmente, respetando el desarrollo de la función pública, y apoyar en tareas que sean

necesarias a pesar de que estas no seas inherentes a su cargo (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Por su lado, Liponezky (2014), indicó que todo trabajador debe ser responsable y comprometido con su desempeño, asegurando en logro de los objetivos.

Dimensión Prohibiciones: Son un conjunto de impedimentos que tiene los servidores públicos para realizar actividades distintas que no se encuentren dentro de su naturaleza (Ley del código de ética de la función pública [Ley N° 27815], art. 8, 2003, Perú).

Sobre este punto, Peña (2013), mencionó que son las privaciones que tienen los trabajadores del sector público, para evitar cualquier tipo de infracción ética y generar desconfianza en la población.

En relación a los indicadores de la dimensión prohibiciones, son los establecidos por el código de ética de la función pública, siendo los siguientes:

Conflicto de intereses; El trabajador no se debe aprovechar de su cargo para satisfacer sus propios intereses (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Sobre esto, Peña (2013), explicó que es la situación en la que un servidor civil tiene algún tipo de interés, ya sea económico o partidario, el cual se debe evitar, entonces, está prohibido que el personal público se involucre en actividades para su propio beneficio.

Ventajas indebidas; El servidor público no debe utilizar sus influencias para gozar de ventajas a favor propio o para el beneficio de terceros (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Liponezky (2014), refirió que el colaborador no debe hacer uso de su autoridad para poder sacar algún tipo de provecho.

Proselitismo político; Todo trabajador público no puede hacer uso de su función o de la infraestructura pública para favorecer o perjudicar a candidatos o partidos políticos terceros (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Peña (2013), explicó que mediante el proselitismo político se busca convencer o persuadir a otras personas para que sigan o apoyen una causa política.

Mal uso de información; El personal no debe compartir ni participar de operaciones utilizando la información a la que pudiera tener acceso (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Para Peña (2013), está prohibido realizar transacciones haciendo uso de la información reservada, lo cual puede generar un conflicto de intereses y a la vez una mala imagen para la institución.

Acoso; Dentro de la función pública está prohibido ejercer la amenaza o algún tipo de acoso sexual en contra de los compañeros de trabajo o usuarios, que puedan dañar la dignidad de la persona (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Siguiendo con el desarrollo del estudio, es preciso mencionar sobre la teoría de la ética dentro de la función pública, en ese sentido, Álvarez (2008), mediante la teoría de la ética política, explica que es una ciencia moral que estudia la conducta de los individuos que integran el servicio público, por lo tanto, el buen actuar o la maldad de los actos del trabajador civil deben ser juzgados en relación a la finalidad del servicio público haciendo un uso transparente de los recursos.

Respecto a los aspectos normativos que regulan a la ética pública en Perú, esta la Ley N° 27815, que fue promulgado en el año 2002, y que tiene como finalidad establecer principios y valores, que sirvan de guía a los trabajadores y funcionarios públicos para un adecuado desempeño ético de sus puestos.

2.2.2. Desempeño laboral

Para la variable desempeño laboral, se detallan las siguientes definiciones:

Aguilar et al., (2020), precisó que el desempeño laboral es un indicador que permite medir la productividad tanto a nivel individual y grupal del talento humano, la cual se relaciona con la ética laboral y ambiente laboral.

Parecidamente, Hawkins (2019), definió al desempeño laboral como el proceso de evaluación que determina el nivel de eficiencia y eficacia que tiene el trabajador para desarrollar las actividades que se le han encomendado.

Por su lado, Cieza et al., (2019), indicaron que el desempeño laboral son las acciones que demuestran las personas dentro de una organización y que son importantes para el crecimiento de la misma.

Flores et al., (2021), manifestó que el desempeño laboral es un conjunto de procesos asociados a la eficiencia de las operaciones organizacionales como también a la eficacia alcanzada en la finalización de estas.

El desempeño laboral consiste en la manera de como un conjunto de personas se desenvuelve realizando su trabajo, y de la capacidad que estos tienen para resolver problemas (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Según Ramos et al., (2018), el desempeño del trabajador es un conjunto de esfuerzos y voluntades, realizado por un individuo que es parte de una institución.

Delgado (2020), mencionó que es la conducta orientada al logro de los objetivos establecidos, resaltando las habilidades y empeño que le pone cada persona a las responsabilidades que le han asignado.

Finalmente, Quevedo et al., (2020), lo definieron como el comportamiento individual vinculado a las competencias y destrezas con las que cuenta una persona para poder conseguir los propósitos organizacionales.

Existen factores involucran al desempeño laboral, sobre esto, Aguilar et al., (2020), mencionaron que son los siguientes:

Factores actitudinales; son aquellos factores que determinan el comportamiento del hombre, tales como; la disciplina, iniciativa, responsabilidad, emprendimiento, honestidad, puntualidad, entre otros.

Factores operativos; son aquellos agentes referentes al entorno laboral, tales como; conocimiento del trabajo, eficiencia laboral, precisión, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo.

Por su lado, Flores et al., (2021), indicaron que existen factores que contribuyen a mejorar la productividad laboral, siendo estos:

Factores internos; son los elementos que integran el esquema interno de la organización y que pueden influir sobre el rendimiento del trabajador, se dividen en dos grupos. El primero es el factor duro; que son agentes como la tecnología, equipos y materia prima, además, este factor permite cumplir con las exigencias del cliente mediante la perfección o diseño de un producto o servicio. El segundo es el factor blando; que tiene que ver con la fuerza de trabajo, operaciones organizacionales y técnicas de trabajo, este factor permite aumentar la motivación del trabajador y crear lazos de compañerismo para cumplir con el objetivo en común.

Factores externos; son aquellos agentes o situaciones que se encuentran fuera del alcance de la organización y que pueden afectar positivamente o negativamente sobre el desempeño.

Asimismo, de acuerdo a Hawkins (2019), existen tipos de conductas que influyen en el desempeño laboral, siendo estas:

Desempeño de tareas: es el cumplimiento de todas responsabilidades y compromisos que ayudan a la elaboración de un bien o servicio, poniéndose en la praxis tanto capacidades y conocimientos.

Civismo; tiene que ver con los actos que mejoran el ambiente psicológico de la institución, como tratar con respeto y equidad a los compañeros, brindar ayuda a los demás, crear un ambiente sano de trabajo.

Falta de productividad; son acciones negativas que perjudican el logro de los resultados esperados, tales como, ausencia laboral, actos corruptos, entre otros.

Respecto a la evaluación del desempeño Flores et al., (2021), mencionó que es un proceso que permite reconocer y evaluar el rendimiento de las personas dentro de su entorno laboral, entonces si se identifica puntos débiles que estén causando un retraso en el logro de los objetivos, la organización o el encargado de dirigirla deberá tomar las medidas necesarias para mitigar los errores y asegurar el cumplimiento de los resultados deseados.

Sobre este punto, Ayensa (2018), sostuvo que la evaluación del desempeño conlleva ciertos beneficios tanto para el colaborador como para la organización, siendo los siguientes:

Beneficios para el colaborador; el evaluar al colaborador permite que ellos se identifiquen con el nivel de desempeño que han alcanzado, además contribuye con los siguientes aspectos; permite saber qué es lo que entidad valora en relación a las conductas y el rendimiento; saber cuáles son las expectativas que tienen los líderes sobre ellos; Identificar su punto de Aquiles para poder mejorar; entre otros (Ayensa, 2018).

Beneficios para la organización; los resultados obtenidos de la evaluación a los trabajadores permiten a la organización realizar una mejor gestión del talento humano y así asegurar los objetivos; además; también beneficia en los siguientes aspectos: Facilita medir el potencial de los trabajadores a corto plazo; facilita identificar las habilidades y competencias del trabajador y según su perfil ocupar nuevos cargos; permite identificar puntos débiles y en base a ella realizar capacitaciones (Ayensa, 2018).

Actualmente existen teorías que han permitido el estudio del desempeño laboral, las cuales se mencionan a continuación:

Teoría de las diferencias individuales de las tareas y del desempeño de Motowildo et al. (1997), esta teoría señaló que son cosas muy distintas el comportamiento, rendimiento y los resultados dentro del entorno laboral. El comportamiento tiene que ver con lo que el colaborador realiza o hace, el rendimiento demuestra o refleja lo que hace el comportamiento por medio de la eficiencia y eficacia, mientras que el resultado mide si los objetivos se han cumplido como se esperaban.

Teoría del desempeño de Campbell (1990), esta teoría se basó en componentes que explicaron el rendimiento laboral, siendo estos: Competencias de labores específicas dentro del puesto; compromiso y demostración de esfuerzo; fomentación de la disciplina personal, control y liderazgo; gestión administrativa y voluntad hacia la realización del trabajo.

La teoría de evaluación de desempeño por competencias de Alles (2005), este modelo se basa en evaluar las competencias de los trabajadores en relación al cumplimiento de sus labores, proponiendo la creación de perfiles de puestos de trabajo en base a las competencias y habilidades que se requiera para un puesto o área.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, de acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas (2010), se considera a la eficiencia y eficacia.

Eficiencia; de acuerdo a Quevedo et al., (2020), es un indicador que ayuda a determinar el estado de producción de una organización en relación al poco uso de los recursos.

Para Delgado (2020), la eficiencia es un principio que ayuda a medir el nivel de transparencia del uso de los recursos que le pertenecen al estado, evitándose el mal gasto o derroche de estos.

Por su lado, Hawkins (2019), manifestó que la eficiencia dentro del sector público viene a ser el uso óptimo de los recursos en la consecución del logro en favor de una población o comunidad.

Similarmente, Rojas y Valencia (2018), definieron a la eficiencia dentro de la administración pública como un total de aspectos productivos y tecnológicos que permiten producir diversos servicios de interés público.

Como indicadores para la eficiencia, se tiene uso adecuado de los recursos, servicio oportuno, adaptación al cambio y disposición.

Uso adecuado de los recursos; Barbei et al., (2018), señalaron que es la protección y conservación de los recursos estatales, donde el trabajador público para la ejecución de sus actividades debe hacer un uso racional y evitar el derroche.

Servicio oportuno; de acuerdo a Barbei et al., (2018), son las acciones enfocadas a prestar un servicio de calidad que sea capaz de satisfacer las necesidades de una población.

Adaptación al cambio; Según Barbei et al., (2018), es la capacidad que se tiene para asumir con responsabilidad y compromiso los nuevos cambios que se den en la institución, sin que se alteren los objetivos que han sido programados.

Disposición; Barbei et al., (2018), argumentaron que es una actitud positiva con la que cuenta un colaborador para poder llevar a cabo las funciones que han sido asignadas.

Eficacia; Rojas y Valencia (2018), señalaron que es la capacidad de alcanzar todo lo que la entidad ha planificado, lo cual depende del aporte de las habilidades y comportamientos del trabajador.

Por su parte, Quevedo et al., (2020), sostuvieron que la eficacia determina el nivel de logro de las metas proyectadas o los resultados que la entidad desea alcanzar, sin escatimar los medios utilizados.

Hawkins (2019), mencionó que la eficacia consiste en cumplir las metas y propósitos con un nivel de calidad, a tal modo que quede satisfecho tanto la organización como el usuario final.

Delgado (2020), refirió que la eficacia es la capacidad administrativa para poder cumplir con las metas que se ha proyectado, actuando de acuerdo a las estrategias planificadas.

Los indicadores que ayudan a medir la dimensión eficacia son: logro de resultados, calidad de trabajo, resolución de problemas, comunicación eficaz.

Logro de resultados; Barbei et al., (2018), sostuvieron que es la capacidad y competencia con la que cuenta un individuo para obtener lograr los objetivos trazados de forma eficiente.

Calidad de trabajo; para Barbei et al., (2018), es un proceso que involucra capacidades, conocimientos y destrezas por parte del colaborador para realizar un trabajo que sea capaz de satisfacer sus propias expectativas y las de la organización.

Resolución de problemas; Según Barbei et al., (2018), es la capacidad que se tiene para poder manejar o sobrellevar un problema, debiendo tomar decisiones adecuadas y encontrar la solución.

Comunicación eficaz; De acuerdo a Barbei et al., (2018), es el proceso mediante el cual se difunde una información específica, siendo el contenido claro y preciso para que el receptor la entienda.

En relación a los aspectos normativos que regulan al desempeño laboral en sector público en el Perú, está la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175, que fue promulgado en el año 2005, y que tiene como objetivo reglamentar las relaciones laborales en el trabajo público y la administración del desempeño laboral para ofrecer servicios de calidad a los usuarios, en base a los lineamientos de gestión por resultados.

2.3. Definición de términos básicos

- **Calidad:** Gutiérrez (2010), lo definió como “la capacidad de responder a las necesidades de los clientes o la población objetivo” (p. 22).
- **Corrupción:** Amand (2017), mencionó que es un “acto de perversión en la cual puede estar inmerso una autoridad o funcionario público” (p. 19).
- **Deberes:** Según Amand (2017), son las “responsabilidades que tienen los trabajadores para la prestación de servicios públicos y las funciones que demanda el estado” (p. 21).
- **Desempeño laboral:** Para Tobar (2022), es la “destreza y la actitud que un individuo desarrolla al momento de cumplir sus labores, mostrando liderazgo y carácter para desenvolverse eficazmente” (p. 10).
- **Eficacia:** Gutiérrez (2010), señaló que es la “capacidad de cubrir las expectativas tanto de la organización como del cliente” (p. 13).
- **Eficiencia:** Gutiérrez (2010), lo definió como un “principio que permite asegurar el uso adecuado y correcto de los medios institucionales, eludiéndose derroches” (p. 13).
- **Ética pública:** Amand (2017), la definió como la “ciencia que agrupa los valores y principios del ser humano en relación al servicio público, lo cual debe generar confianza dentro de la sociedad” (p. 17).
- **Gestión administrativa:** Ena et al., (2006), señalaron que es el “total de actividades y acciones planificadas que permiten utilizar de forma correcta los recursos que posee una organización” (p. 30).
- **Mitigar:** Según Bitar (2016), es la “capacidad de reducir una brecha o hechos, según el contexto que se desarrolle” (p. 16).
- **Municipalidad:** Para Tobar (2022), es una entidad pública que pertenece al gobierno local y que tiene como fin satisfacer las necesidades de la población, asegurando el desarrollo económico y social (p. 13).
- **Principios:** Amand (2017), fundamentó que es “aquella ciencia que describe el comportamiento de las personas dentro de un grupo social o de una organización” (p. 21).
- **Probidad:** Apalategui (2019), sostuvo que la probidad es “un valor que permite actuar de forma correcta y así tomar decisiones para satisfacer intereses generales y no beneficiar a terceras personas” (p. 9).

- **Prohibiciones:** Amand (2017), explicó que son “las acciones que tienen prohibidos los trabajadores públicos a fin de garantizar la transparencia en las operaciones” (p. 22).
- **Servidor público:** Bitar (2016), indicó que es “aquella persona que se desenvuelve dentro de la gestión pública y desarrolla funciones administrativas que contribuyen a la prestación de servicios públicos” (p. 15).
- **Transparencia:** Para Apalategui (2019), es el “principio que permite la exposición de la información a la comunidad de las funciones del gobierno” (p. 12).
- **Valores:** Apalategui (2019), refirió que son cualidades que forman parte de un individuo y que son de gran importancia para la sociedad (p. 7).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi: La ética gubernamental se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta - San Martín, 2021.

Ho: La ética gubernamental no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta - San Martín, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. HE1: El nivel de la ética gubernamental y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021, es bajo.
2. HE2: El nivel de desempeño laboral y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021, es bajo.
3. HE3: Los principios se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta - San Martín, 2021.
4. HE4: Los deberes se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta - San Martín, 2021.
5. HE5: Las prohibiciones se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta - San Martín, 2021.

2.5. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición		
Variable 1: Ética gubernamental	Merino (2017), sostuvo que la ética pública, son aquellas conductas, principios y actitudes positivas que son parte del comportamiento de un individuo dentro del sistema público guiándolo actuar con vocación de servicio.	La ética pública es medida mediante las dimensiones de principios, deberes y prohibiciones, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario integrado por 18 ítems, siendo la escala de medición ordinal.	Principios	Respeto	1,2,3,4,5,6,7	Técnica la Encuesta/ Instrumento el Cuestionario	Ordinal tipo Likert		
				Probidad					
				Eficiencia					
				Idoneidad					
				Veracidad					
				Lealtad y obediencia					
			Justicia y equidad						
			Deberes	Neutralidad	8,9,10,11,12,13			Opciones de respuesta: -Siempre -Casi siempre -Algunas veces -Casi nunca -Nunca	
				Transparencia					
				Discreción					
				Ejercicio adecuado al cargo					
				Uso adecuado de los bienes					
				Responsabilidad					
			Prohibiciones	Conflicto de intereses	14,15,16,17,18				Niveles de escala: -Bajo -Regular -Alto
				Ventajas indebidas					
				Proselitismo político					
				Mal uso de información					
				Acoso					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	Quevedo et al., (2020), lo definieron como el comportamiento individual vinculado a las competencias y destrezas con las que cuenta una persona para poder conseguir los propósitos organizacionales.	El desempeño laboral es medido por medio de sus dimensiones eficiencia y eficacia, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario integrado por 12 ítems, siendo la escala de medición ordinal.	Eficiencia	Uso adecuado de los recursos	1,2,3,4,5,6	Técnica la Encuesta/ Instrumento el Cuestionario	Ordinal tipo Likert
				Servicio oportuno			
				Adaptación al cambio			
				Disposición			
			Eficacia	Logro de resultados	7,8,9,10,11,12		
				Calidad de trabajo			
				Resolución de problemas			
				Comunicación eficaz			
						Opciones de respuesta: -Siempre -Casi siempre -Algunas veces -Casi nunca -Nunca Niveles de escala: -Bajo -Regular -Alto	

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Según su abstracción es de tipo básica, Hernández y Mendoza (2018), indicaron que este tipo de investigación busca difundir los conocimientos en relación a un tema concreto, como también saber la realidad de un fenómeno con la intención de brindar aportes como ayuda a la comunidad.

De acuerdo al enfoque es cuantitativa, sobre esto Ñaupas et al. (2018), refirieron que utiliza instrumentos de análisis estadísticos para describir y explicar los hechos fenómenos a través de números.

De acuerdo a su objetivo es correlacional, Ñaupas et al. (2018), mencionaron que esta investigación “busca establecer el grado de intensidad en las que se encuentran asociadas las variables de estudio” (p. 415).

3.2. Método de investigación

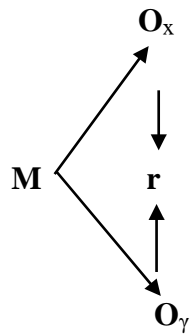
Para este estudio se tuvo en cuenta el método hipotético – deductivo, de acuerdo a Ñaupas et al. (2018), consiste en proponer ciertas afirmaciones en forma de suposición y comprobarlas por medio de la deducción.

3.3. Diseño de investigación

El diseño es no experimental correlacional transversal. Por el manejo de las variables es no experimental, en relación a esto, Ñaupas et al. (2018), manifestaron que en este diseño no se manipula ni altera las variables, se estudia el fenómeno y se presenta según su realidad.

De acuerdo al número de veces es transversal, sobre esto, Ñaupas et al. (2018), explicaron que este tipo de diseño recoge información en un solo momento.

El esquema para esta investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de estudio (42 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chazuta)

O_x = Variable 1: Ética gubernamental.

O_y = Variable 2: Desempeño laboral.

r = Relación de las variables

3.4. Población, muestra y muestreo

Población

Según Vara (2008), la población es un grupo de seres o elementos que tienen similitud en sus características, correspondiendo a un mismo territorio.

Para este estudio se tuvo una población muestral, que está conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chazuta, siendo un total de 42 trabajadores.

Muestreo

El tipo de muestreo es censal, sobre esto Vara (2008), manifestó que todos los elementos de investigación son considerados como muestra.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica

Para el recojo de datos de la presente investigación, se utilizó como técnica a la encuesta. Según, Hernández y Mendoza (2018), consiste en la obtención de datos de una muestra estudiada, siendo estas, percepciones, apreciaciones o sugerencias.

Instrumento

El instrumento empleado es el cuestionario, Hernández y Mendoza (2018), mencionaron que es un conjunto de diversas preguntas y tiene como fin obtener información

para el desarrollo del estudio.

Se empleó dos (2) cuestionarios, uno para recoger la información de la variable ética gubernamental que consta de 18 ítems y otro para recoger la información de la variable desempeño laboral que está conformado por 12 ítems, los cuales han sido validados por tres expertos en la materia, además se ha determinado la confiabilidad de los mismos, cuyos resultados se presentan en el anexo 3.

Validez

La validación de los instrumentos (cuestionarios) se dio mediante la calificación de tres expertos, obteniéndose el siguiente veredicto:

Tabla 1

Datos de los especialistas validadores

Apellidos y nombres	Grado Académico	Veredicto
Castillo Salazar Regner Nicolas	Doctor en Gestión Pública	Aplicable
Rodríguez Mendoza Segundo Saul	Magíster en Ciencias Sociales con mención en Gestión Empresarial	Aplicable
Pinedo Zamalloa Luis Delmi	Magíster en Gestión Pública	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Para demostrar la confiabilidad de los cuestionarios que se aplicaron, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, lográndose obtener el siguiente valor:

Tabla 2

Resumen del proceso de casos

		N	%
Casos	Válido	42	100%
	Excluido	0	0
Total		42	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3*Estadísticos de fiabilidad del instrumento de ética gubernamental*

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,843	18

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido demuestra que el instrumento aplicado para medir la variable Ética Gubernamental es muy fiable ($\alpha = 0.843 > 0.8$)

Tabla 4*Estadísticos de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,804	12

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido demuestra que el instrumento aplicado para medir la variable Desempeño Laboral es muy fiable ($\alpha = 0.804 > 0.8$).

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.6.1. Técnicas de procesamiento de datos

La recolección de datos se obtuvo mediante la aplicación de dos (2) cuestionarios, el primero fue para medir el nivel de la ética gubernamental, el cual constó de 18 ítems, el segundo cuestionario fue para medir el nivel de desempeño laboral y constó de 12 ítems, ambos fueron entregados a la muestra de estudio para que en un lapso de 20 minutos todos puedan responder con total confianza y de manera anónima.

3.6.2. Análisis de procesamiento de datos

Una vez obtenido los datos, se realizó el procesamiento de ésta por medio del programa SPSS Vs 26.0., luego se realizó la prueba de normalidad y así determinar si los datos tienen una distribución normal o no, en base a ello se estableció el uso del coeficiente de correlación de Spearman para la prueba de hipótesis de los objetivos específicos y el coeficiente de correlación de Pearson para comprobar la hipótesis general.

Finalmente, la presentación de los resultados se hizo mediante tablas y gráficos con su respectivo análisis e interpretación.

3.7.Ética investigativa

Para Figueroa et al. (2016), el código de ética en la investigación es una doctrina que se encarga de promover la moral en el comportamiento humano vinculado al campo de la ciencia. Se respetan los siguientes códigos éticos establecidos en la Resolución Rectoral N° 014-2021/UCT-R.

- Respeto a la normativa nacional e internacional que regula el objeto de la investigación científica.
- Respeto hacia la dignidad humana, y confidencialidad de los participantes de la investigación.
- Consentimiento informado hacia el titular de la entidad, para el desarrollo de la investigación y recolección de datos.
- Veracidad y responsabilidad en el desarrollo del estudio.
- Responsabilidad en la divulgación de los resultados.

Capítulo IV: RESULTADOS

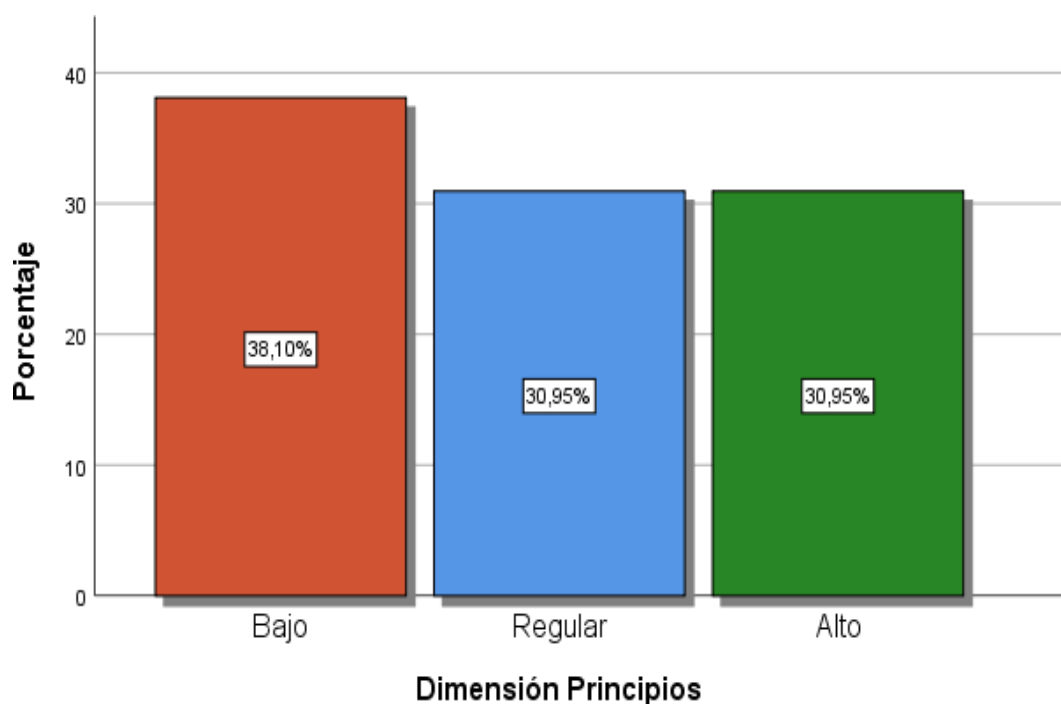
4.1. Presentación y análisis de resultados

A continuación, se muestra los resultados que se obtuvieron por cada dimensión:

- a) Precisar el nivel de la ética gubernamental y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021.

Figura 1

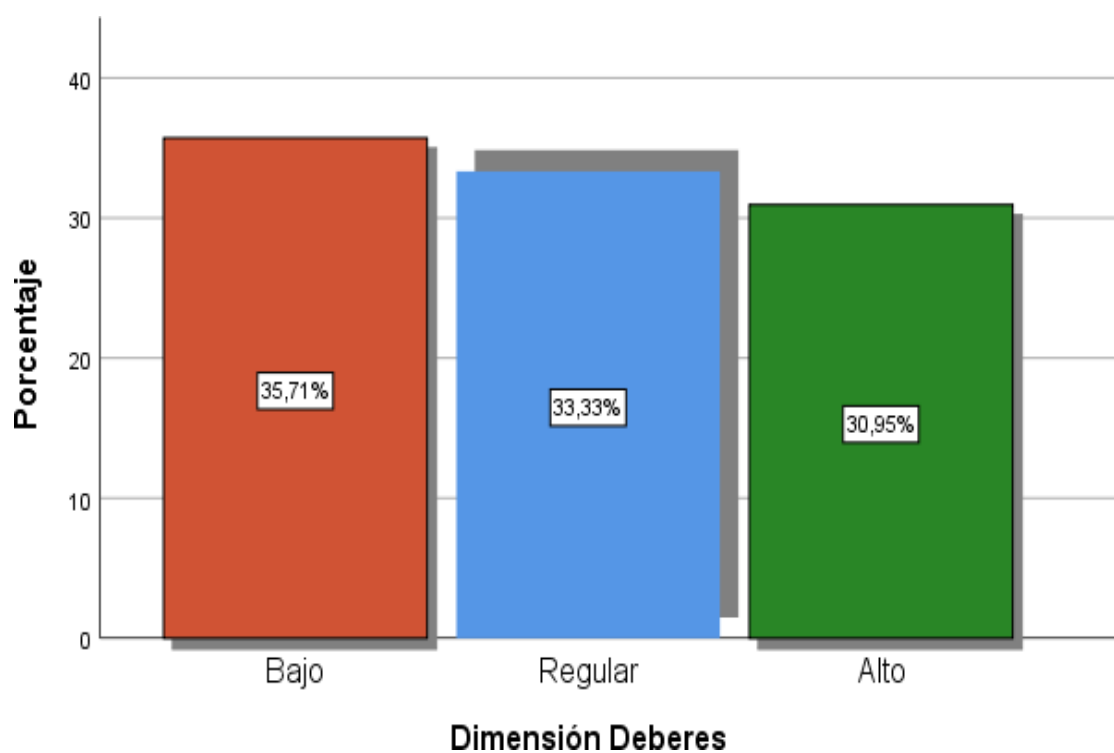
Resultados de la dimensión Principios de la variable Ética Gubernamental



Nota. La Figura 1, muestra los resultados obtenidos en la Dimensión Principios de la variable Ética Gubernamental, e indican que del total de encuestados ($n = 42$), el 38,10% ($f = 16$) tienen la dimensión medida en nivel bajo; el 30,95% ($f = 13$) en nivel regular y el 30,95% ($f = 13$) en nivel alto.

Figura 2

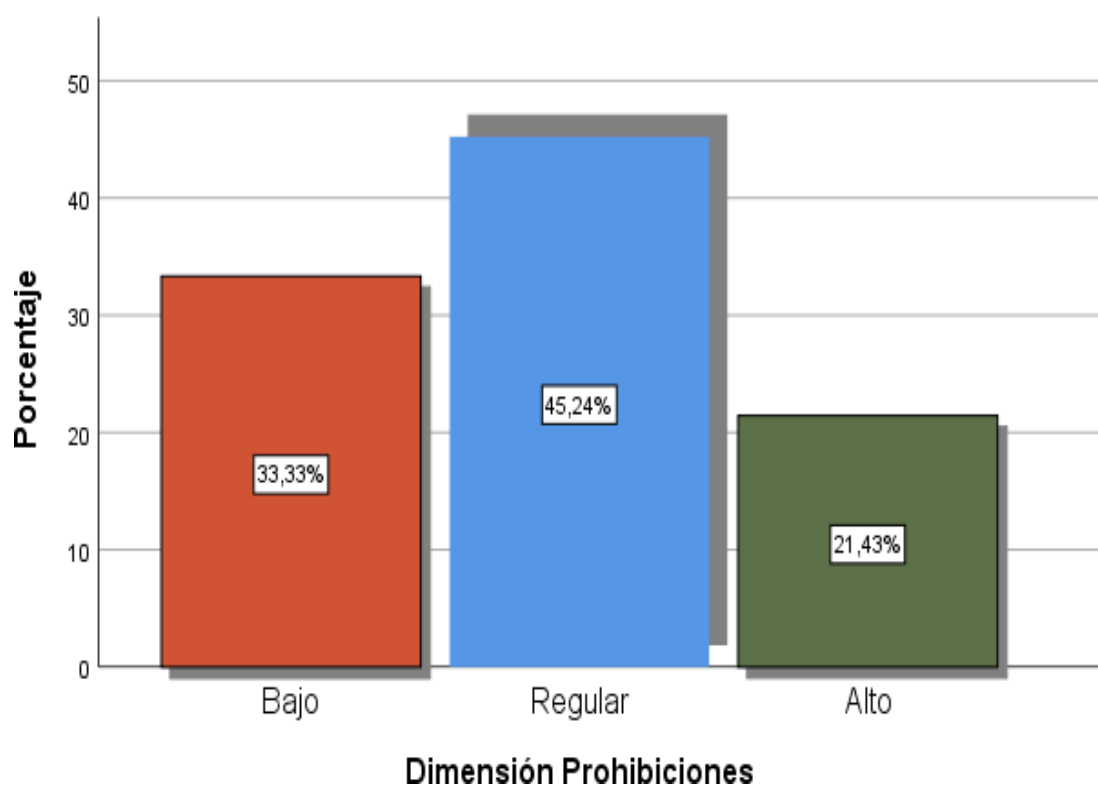
Resultados de la dimensión Deberes de la variable Ética Gubernamental



Nota. La Figura 2, muestra los resultados obtenidos en la Dimensión Deberes de la variable Ética Gubernamental, e indican que del total de encuestados ($n = 42$), el 35,71% ($f = 15$) tienen la dimensión medida en nivel bajo; el 33,33% ($f = 14$) en nivel regular y el 30,95% ($f = 13$) en nivel alto.

Figura 3

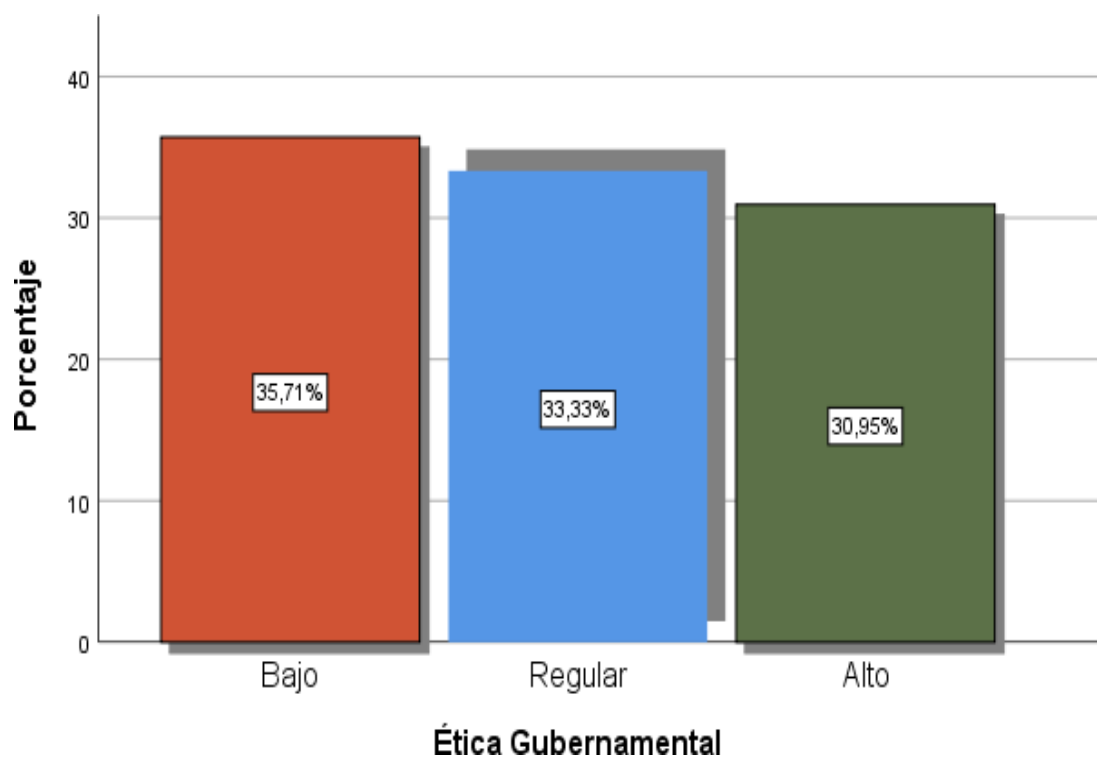
Resultados de la dimensión Prohibiciones de la variable Ética Gubernamental



Nota. La Figura 3 muestra los resultados obtenidos en la Dimensión Prohibiciones de la variable Ética Gubernamental, e indican que del total de encuestados ($n = 42$), el 33,33% ($f = 14$) tienen la dimensión medida en nivel bajo; el 45,24% ($f = 19$) en nivel regular y el 21,43% ($f = 9$) en nivel alto.

Figura 4

Resultados de la variable Ética Gubernamental

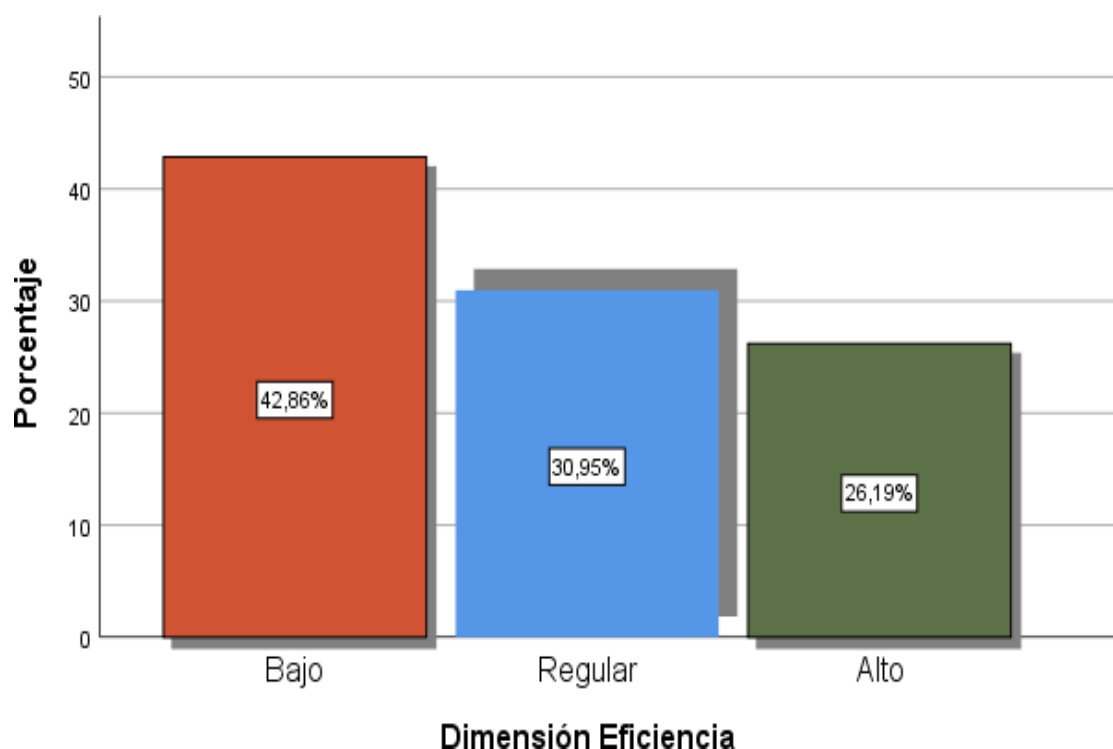


Nota. La Figura 4, muestra los resultados obtenidos en la variable Ética Gubernamental, e indican que del total de encuestados ($n = 42$), el 35,71% ($f = 15$) tienen la dimensión medida en nivel bajo; el 33,33% ($f = 14$) en nivel regular y el 30,95% ($f = 13$) en nivel alto.

b) Precisar el nivel de la ética gubernamental y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021.

Figura 5

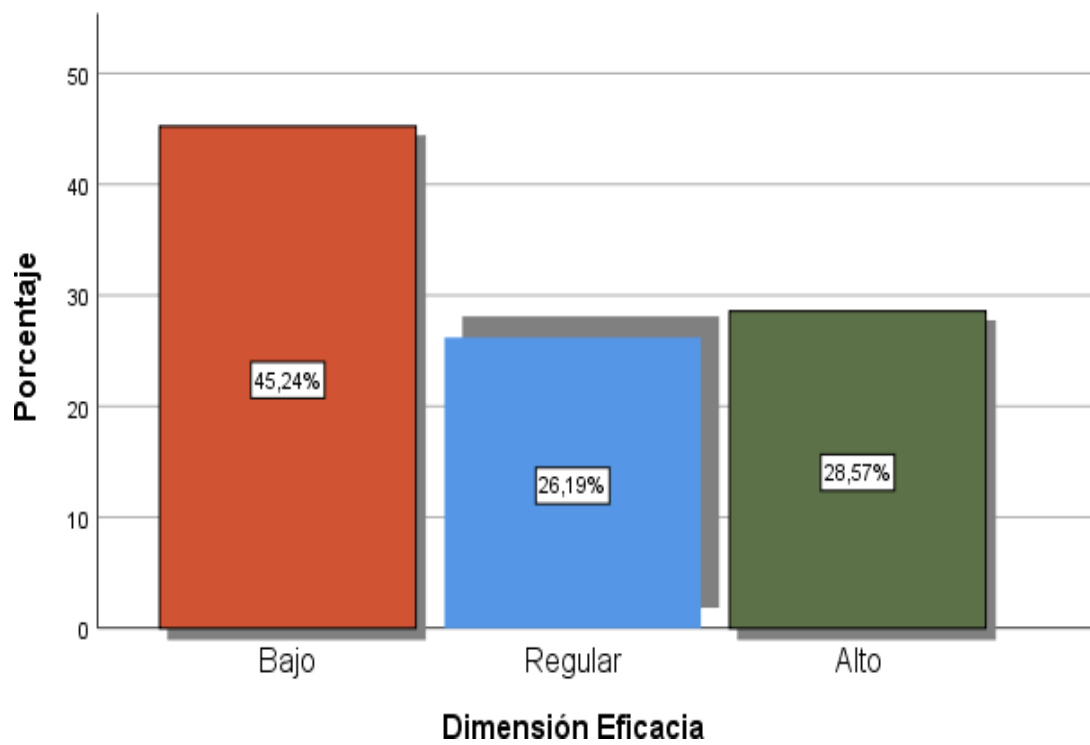
Resultados de la dimensión Eficiencia de la variable Desempeño Laboral



Nota. La Figura 5 muestra los resultados obtenidos en la Dimensión Eficiencia de la variable Desempeño Laboral, e indican que del total de encuestados ($n = 42$), el 42,86% ($f = 18$) tienen la dimensión medida en nivel bajo; el 30,95% ($f = 13$) en nivel regular y el 26,19% ($f = 11$) en nivel alto.

Figura 6

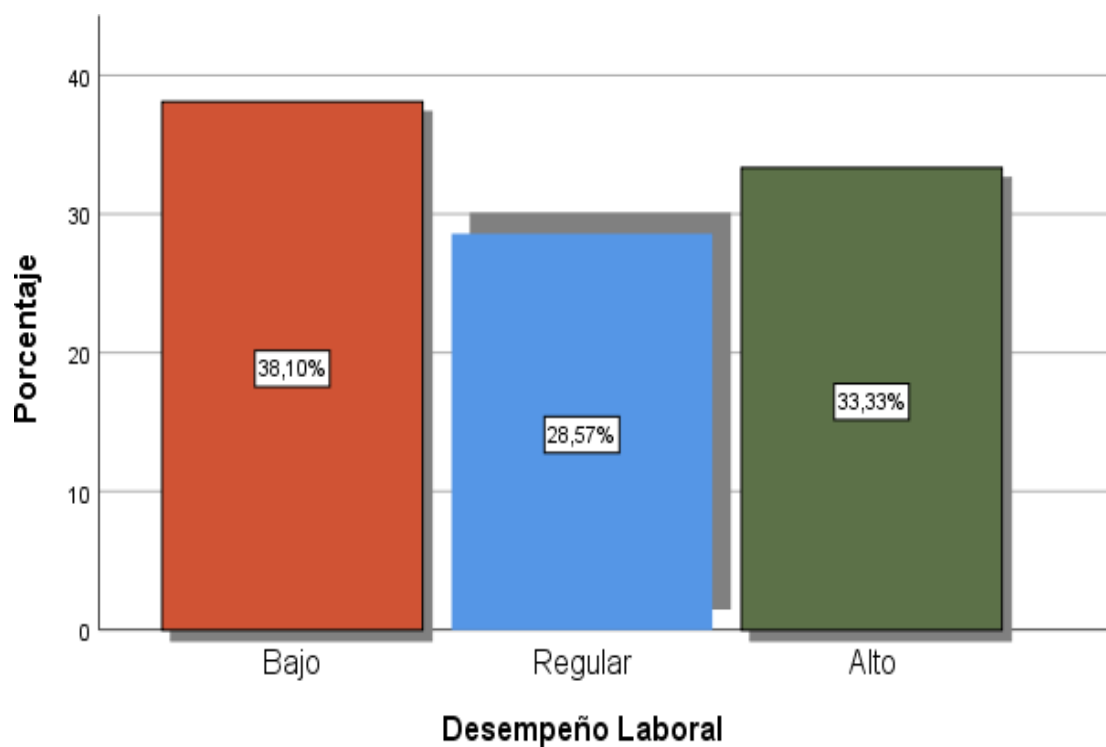
Resultados de la dimensión Eficacia de la variable Desempeño Laboral



Nota. La Figura 6, muestra los resultados obtenidos en la Dimensión Eficacia de la variable Desempeño Laboral, e indican que del total de encuestados ($n = 42$), el 45,24% ($f = 19$) tienen la dimensión medida en nivel bajo; el 26,19% ($f = 11$) en nivel regular y el 28,57% ($f = 12$) en nivel alto.

Figura 7

Resultados de la variable Desempeño Laboral



Nota. La Figura 7 muestra los resultados obtenidos en la variable Desempeño Laboral, e indican que del total de encuestados ($n = 42$), el 38,10% ($f = 16$) tienen la dimensión medida en nivel bajo; el 28,57% ($f = 12$) en nivel regular y el 33,33% ($f = 14$) en nivel alto.

4.2. Prueba de hipótesis

Para determinar la distribución de los datos, se llevó a cabo la prueba de normalidad, teniéndose los siguientes resultados:

Tabla 5

Prueba de normalidad de variables y dimensiones a estudiar

Pruebas de normalidad				
	Shapiro-Wilk			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Ética Gubernamental	0,930	42	0,013	
Desempeño Laboral	0,938	42	0,025	
Dimensión Principios	0,955	42	0,095	Se ajusta a distribución normal
Dimensión Deberes	0,854	42	0,080	Se ajusta a distribución normal
Dimensión Prohibiciones	0,952	42	0,077	Se ajusta a distribución normal

Nota. Para determinar si las dimensiones o variable se ajustan o no a una distribución normal, se usó el estadístico Shapiro- Wilk, usado para muestras menores a 50, los resultados obtenidos indican que las variables Ética Gubernamental y Desempeño Laboral no se ajustan a una distribución normal (Sig. < 0.05) contrario a las dimensiones: Principios, Deberes y Prohibiciones que sí se ajustan a una distribución normal (Sig. > 0.05); por tanto, se utilizará una prueba no paramétrica: Rho de Spearman para la prueba de hipótesis en la que participe alguna dimensión.

Continuamente se presenta los resultados de la prueba de hipótesis:

Hipótesis general:

Hi: La ética gubernamental se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021.

Ho: La ética gubernamental no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021.

Prueba usada: Ambas variables no se ajustan a una distribución normal, por tanto, se utilizó la prueba no paramétrica, Rho de Spearman.

Tabla 6

Correlación entre las variables Ética Gubernamental y Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Ética Gubernamental
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,866
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Ética Gubernamental	Coefficiente de correlación	0,866	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	42	42

Nota. La Prueba de Contrastación de la Hipótesis General entre la Variable ética gubernamental y la Variable desempeño laboral, determina la siguiente lectura: La prueba de Rho Spearman. Es una prueba no paramétrica, para una Muestra de 42, que es menor a 50, con Variables nominales, y con una Distribución No normal. La Dirección de la correlación es directa y positiva (0.866). Tiene una fortaleza de correlación “muy alta” (0.866). Y un nivel de Significancia (sig) es 0.000 (Es altamente significativa), porque es menor a 0.01. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula (Ho). Y se acepta la Hipótesis Alternativa (Hi).

Hipótesis específicas:

H3: Los principios se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021

Ho: Los principios no se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021.

Prueba usada: Rho de Spearman, no paramétrica, debido a que la variable desempeño laboral no se ajusta a una distribución normal.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión: Principios y la variable: Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Dimensión Principios
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,711
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
Dimensión Principios	Dimensión Principios	Coefficiente de correlación	0,711	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Nota. La Prueba de Contrastación de la Hipótesis Específica entre la Dimensión principios y la variable desempeño laboral, determina la siguiente lectura: la prueba de rho Spearman. Es una prueba no paramétrica, para una Muestra de 42, que es menor a 50, con Variables nominales, y con una Distribución No normal. La Dirección de la correlación es directa y positiva (0.711). Tiene una fortaleza de correlación “alta” (0.711). y un nivel de Significancia (sig) es 0.000 (Es altamente significativa), porque es menor a 0.01. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula (Ho). y se acepta la Hipótesis Alterna (H3).

H4: Los deberes se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021.

Ho: Los deberes no se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021.

Prueba usada: Rho de Spearman, no paramétrica, debido a que la variable desempeño laboral no se ajusta a una distribución normal.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión: Deberes y la variable: Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Dimensión Deberes
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,665
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	42	42
Dimensión Deberes	Dimensión Deberes	Coeficiente de correlación	0,665	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	42	42

Nota. La prueba de contrastación de la hipótesis específica entre la dimensión deberes y la variable desempeño laboral, determina la siguiente lectura: la prueba de rho Spearman. Es una prueba no paramétrica, para una Muestra de 42, que es menor a 50, con Variables nominales, y con una Distribución No normal. La Dirección de la correlación es directa y positiva (0.665). Tiene una fortaleza de correlación “alta” (0.665). y un nivel de Significancia (sig) es 0.000 (Es Significativa), porque es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula (Ho). y se acepta la Hipótesis Alterna (H4).

H5: Las prohibiciones no se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021.

Ho: Las prohibiciones se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021.

Prueba usada: Rho de Spearman, no paramétrica, debido a que la variable desempeño laboral no se ajusta a una distribución normal.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión: Prohibiciones y la variable: Desempeño Laboral

			Dimensión Prohibiciones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Prohibiciones	Coefficiente de correlación	1,000	0,838
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	42	42
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,838	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	42	42

Nota. La prueba de contrastación de la hipótesis específica entre la dimensión prohibiciones y la variable desempeño laboral, determina la siguiente lectura: la prueba de rho Spearman. Es una prueba no paramétrica, para una Muestra de 42, que es menor a 50, con Variables nominales, y con una Distribución No normal. La Dirección de la correlación directa y positiva (0.838). Tiene una fortaleza de correlación “muy alta” (0.838). y un nivel de Significancia (sig) es 0.000 (Es altamente significativa), porque es menor a 0.01. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula (Ho). y se acepta la Hipótesis Alternativa (H5).

4.3. Discusión de resultados

Apoyándose en los resultados obtenidos, y de acuerdo a los objetivos establecidos y las hipótesis, se muestra la siguiente discusión:

De acuerdo al objetivo general, que fue; Determinar la relación que existe entre la ética gubernamental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San

Martín, 2021, se validó la hipótesis de investigación, demostrándose que: La ética gubernamental se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021., ya que se tuvo una correlación positiva y directa, según valor Rho Spearman (0.866) y un nivel de Significancia de 0.000. Este resultado obtenido, tiene concordancia con el hallazgo logrado por Barretos (2022), quien mencionó que al tenerse un valor estadístico Pearson de ,845 se establece una asociación

entre la ética de la función pública y el desempeño laboral del municipio distrital de Independencia, por lo tanto, a mejor ética pública más transparente será el desempeño laboral, similarmente, Ruiz (2021), comprobó que la práctica de los valores éticos guarda una relación directa con el desempeño laboral de los servidores públicos del Juzgado, esto debido al valor Spearman de 0,464., por otra parte, Bonilla y Condor (2020), lograron

corroborar que la ética pública y desempeño laboral del municipio de Ulcumayo, se relacionan directamente al tenerse un valor P de $0,000 < 0,05$, por tanto, a mejor ética pública mejorar será rendimiento del personal. De forma parecida ocurrió con Ramírez (2018), quien

obtuvo como resultado estadístico, un valor Rho de Pearson de $(0,413 > 0,4)$ y una significancia de $(0,007 < 0,05)$ lo que le permitió validar la hipótesis de su estudio y demostrar que la variable desempeño laboral tiene una asociación positiva con los valores éticos de los trabajadores de la Ugel Bagua. Por último, Ríos (2018), también tuvo un hallazgo parecido, confirmando que hay una correlación significativa y directa entre gestión de ética pública y el rendimiento laboral de los colaboradores del municipio del distrito Zapatero, esto al tenerse un Rho Pearson de ,843 y nivel de Sig. $0,000 < 0,05$., entonces, si el cumplimiento de la ética pública es bueno, el rendimiento del trabajador también lo será.

De lo dicho anteriormente, Sobre ética, Torres (2014), mencionó que la ética es un conjunto de acciones que se percibe en el hombre como una virtud, y todo aquel que tenga intereses políticos debe demostrar su carácter y tipo de conducta. Además, el mismo autor, sostuvo que todo individuo que postule a un cargo público, debe poseer tres cualidades: una de ellas es la lealtad para desempeñarse según la constitución establecida, la segunda

cualidad, es tener sentido de responsabilidad para el cargo y por último debe tener virtud y justicia.

Respecto al desempeño laboral, Robbins (2004), explicó que son factores internos que se vinculan a la capacidad de saber gestionar, planificar y coordinar las tareas y que al momento de unirse se convierten en una conducta positiva en el hombre, lo cual ayuda significativamente en el proceso productivo de la organización, por ello, es de vital importancia hacerle un seguimiento al comportamiento de los trabajadores, de tal modo, se pueda medir su rendimiento y en base a ello, actuar estratégicamente.

Según el primer objetivo específico, que fue; Precisar el nivel de la ética gubernamental y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021., se comprobó que el nivel de la ética gubernamental es bajo, de acuerdo al 35,71% de los encuestados, además los mismos, confirmaron que el nivel de la dimensión principios es bajo (38,10%), de igual modo, la dimensión deberes presenta un nivel bajo (35,71%), mientras que la dimensión prohibiciones es de nivel regular (45,24%). Estos resultados, se comparan con los obtenidos por Ruiz (2021), quien encontró que el nivel de los valores prácticos es medio según el 52,31% de los encuestados., por otro lado, Ríos (2021), demostró que la gestión de la ética es medio según el 77% de la muestra, también, Arias (2021), logró como principal resultado que el nivel de código de ética es moderado de acuerdo al 65% de los encuestados.

Sobre este punto, Ronquillo (2018), señaló que la ética gubernamental, consiste en los valores que todo hombre debe mostrar mediante su comportamiento al momento de desempeñar una función pública, entonces, esta doctrina conlleva al trabajador público a tener una idea o conocimiento de cómo debe actuar ante determinadas situaciones, fijando criterios que permitan realizar un adecuado trabajo con el objetivo de lograr bienestar para la sociedad.

En relación al segundo objetivo específico; que fue; Precisar el nivel alcanzado del desempeño laboral y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021., se comprobó que el nivel del desempeño laboral es bajo, de acuerdo al 38,10% de los encuestados, además los mismos, confirmaron que el nivel de la dimensión eficiencia es bajo (42,86%) de igual modo, la dimensión eficacia presenta un nivel bajo (45,24%). Estos resultados, se comparan con los obtenidos por Ruiz (2021), quien encontró que el

nivel del desempeño del personal es medio según el 60% de los participantes., por otro lado, Ríos (2021), demostró que el desempeño laboral es medio según el 85% de la muestra, también, Arias (2021), logró como principal resultado que el nivel de código de ética es moderado de acuerdo al 58% de los participantes.

Sobre esto, Hawkins (2019), definió al desempeño laboral como el proceso de evaluación que determina el nivel de eficiencia y eficacia que tiene el trabajador para desarrollar las actividades que se le han encomendado.

Respecto al tercer objetivo específico; que fue, Determinar la relación que existe entre los principios y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021, se validó la hipótesis de investigación, demostrándose que: Los principios se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021., ya que se tuvo una correlación positiva y directa, según valor Rho Spearman (0.711) y un nivel de Significancia de 0.000. Sobre este resultado, similarmente Barreto (2022), comprobó mediante la prueba de hipótesis que los principios tienen una relación directa y significativa con el desempeño de los trabajadores, al tener un coeficiente Rho de Spearman de ,820 y un nivel de Sig. menor a 0,01; de forma parecida, Bonilla y Condor (2020), mediante su estudio realizado logró demostrar que la dimensión principios tiene una influencia significativa sobre el desempeño laboral del municipio de Ulcumayo, ya que el valor P es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$). Por otra parte, Ruiz (2021), obtuvo como resultado estadístico un valor 0,770 y un valor P de $0,000 < 0,01$, el cual determinó que la dimensión principios se relaciona directamente y significativamente con el desempeño del personal administrativo, también Boza (2020), pudo establecer que la variable bienestar laboral incide positivamente sobre los principios éticos, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación positiva ($0,670 > 0,6$) y una Sig. Bilateral ($0,000 < 0,01$). Por último, Cuadros (2017), por medio de su estudio logró definir que la dimensión principios tiene un vínculo directo y significativo con el desempeño de los trabajadores del Seguro de Salud Jesús María, ya que estadísticamente tuvo un Rho de Spearman igual a 0,661 y valor $P < 0,05$.

Sobre esto, se puede decir que los principios, son reglas que están orientadas a mejorar el desempeño laboral y lograr resultados positivos en el desarrollo de la función pública, y que, dentro de este marco, los principios son; el respeto; el cual involucra a que el trabajador se desarrolle bajo el marco legal y administrativo, con un trato amable a sus

compañeros y ciudadanos, probidad; consiste en actuar con honradez y transparencia, descartando cualquier conflicto de intereses, eficiencia; se debe buscar la calidad y optimización de los recursos estatales, cuidándose el patrimonio de la organización, idoneidad; es la capacidad técnica y moral para el ejercicio y desarrollo de la función pública, veracidad; es un principio que permite actuar bajo la verdad y honestidad, lealtad y obediencia; se debe actuar con fidelidad hacia todos los miembros de la organización, cumpliéndose las actividades que se han encomendado, Justicia y equidad; es el mecanismo que permite al trabajador cumplir con sus funciones bajo el principio de equidad y justicia, tanto con el estado, con sus compañeros y con la ciudadanía (Zamora, 2010).

En relación al objetivo específico 4; que fue, Determinar la relación que existe entre los deberes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021, se validó la hipótesis de investigación, demostrándose que: Los deberes se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021., ya que se tuvo una correlación positiva y directa, según valor Rho Spearman (0.665) y un nivel de Significancia de 0.000. Sobre este hallazgo, de forma similar, Barreto (2022), comprobó por medio de la contrastación de hipótesis que los deberes tienen una relación directa y significativa con el desempeño de los trabajadores, ya que el valor de coeficiente Rho de Spearman de ,715 y un nivel de Sig. menor a 0,01., lo validan. Por otra parte, Bonilla y Condor (2020), a través de su estudio ejecutado demostró que la dimensión deberes influye positivamente sobre el desempeño laboral del municipio de Ulcumayo, ya que el valor P es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$). Además, Ruiz (2021), tuvo como resultado estadístico un valor 0,792 y un valor P de $0,000 < 0,01$, el cual permitió demostrar que la dimensión deberes se vincula directamente y significativamente con el desempeño del personal administrativo, del mismo modo, Boza (2020), estableció que la variable bienestar laboral incide positivamente sobre los deberes éticos, ya que se tuvo una correlación positiva Rho Spearman ($0,677 > 0,6$) y una Sig. Bilateral ($0,000 < 0,01$), algo semejante ocurrió con Cuadros (2017), quien en su estudio logró concluir que la dimensión deberes tiene una asociación directa y significativa con el desempeño de los trabajadores del Seguro de Salud Jesús María, ya que por la estadística se tuvo un Rho de Spearman igual a 0,803 y valor P $< 0,05$.

En este sentido, se define los deberes como obligaciones morales que tiene el personal público y se centra en la prestación de sus servicios, debiendo cumplir a cabalidad todas las funciones que demanda su puesto laboral. Por lo tanto, son deberes; neutralidad; es el cumplimiento de las funciones se debe ser imparcial con otras personas, instituciones o partidos políticos, transparencia; son todas las actividades realizadas de manera transparente y pueden tener acceso el público en general, discreción; es mantener en reserva todo tipo de información valiosa que comprometa transparencia de los procesos, ejercicio adecuado al cargo; el trabajador no puede tomar ningún tipo de contramedidas con el resto de personal debiendo ejercerse las funciones dentro de un ambiente pacífico, uso adecuado de los bienes; para el cumplimiento de las funciones se debe hacer un uso correcto de los recursos, evitando el derroche o desaprovechamiento, responsabilidad; todo trabajador debe ser responsable y comprometido con su desempeño, asegurando en logro de los objetivos (Zamora, 2010).

En cuanto al quinto objetivo específico; que fue, Determinar la relación que existe entre las prohibiciones y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021, se validó la hipótesis de investigación, demostrándose que: Las prohibiciones se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta San Martín, 2021., ya que se tuvo una correlación positiva y directa, según valor Rho Spearman (0.838) y un nivel de Significancia de 0.000. Sobre este hallazgo, Barreto (2022), a través de la contrastación de hipótesis explicó que las prohibiciones tienen una relación directa y significativa con el desempeño de los trabajadores, debido a que el valor de coeficiente Rho de Spearman es de ,775 y el nivel de Sig. es menor a 0,01., de igual forma, Bonilla y Condor (2020), en el estudio que llevó a cabo, descubrió que la dimensión prohibiciones influye de manera positiva sobre el desempeño laboral del municipio de Ulcumayo, debido a que el valor P es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$). Asimismo, Ruiz (2021), obtuvo un valor estadístico Spearman igual 0,454 y un valor P de $0,000 < 0,01$, lo que le permitió validar que la dimensión prohibiciones tiene una vinculación directa y significativa con el desempeño del personal administrativo. Por otro lado, Boza (2020), definió que la variable bienestar laboral incide positivamente sobre las prohibiciones éticas ya que se tuvo una correlación positiva Rho Spearman ($0,656 > 0,6$) y una Sig. Bilateral ($0,000 < 0,01$), además, Cuadros (2017), logró concluir que la dimensión prohibiciones se relaciona directa y significativa con el desempeño de los

trabajadores del Seguro de Salud Jesús María, ya que por la estadística se tuvo un Rho de Spearman igual a 0,792 y valor $P < 0,05$.

De lo anterior se menciona que, la dimensión prohibiciones son obligaciones morales que tiene el personal público y se centra en la prestación de sus servicios, debiendo cumplir a cabalidad todas las funciones que demanda su puesto laboral, siendo prohibiciones éticas las siguientes: conflicto de intereses; es la situación en la que un servidor civil tiene algún tipo de interés, ya sea económico o partidario, el cual se debe evitar, entonces, está prohibido que el personal público se involucre en actividades para su propio beneficio, ventajas indebidas; el colaborador no debe hacer uso de su autoridad para poder sacar algún tipo de provecho, proselitismo político; todo trabajador público no puede hacer uso de su función o de la infraestructura pública para favorecer o perjudicar a candidatos o partidos políticos terceros, mal uso de información, está prohibido realizar transacciones haciendo uso de la información reservada, lo cual puede generar un conflicto de intereses y a la vez una mala imagen para la institución, acoso; dentro de la función pública está prohibido ejercer la amenaza o algún tipo de acoso sexual en contra de los compañeros de trabajo o usuarios, que puedan dañar la dignidad de la persona (Zamora, 2010).

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

1. Se determinó que, la ética gubernamental se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021, ya que se obtuvo un Coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,866 y un valor significancia de 0,000. Entonces, a medida que la ética gubernamental sea buena, el desempeño laboral será más eficiente.
2. Se comprobó que el nivel de ética gubernamental en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021., es bajo, según la percepción del 35,71% de los encuestados.
3. Se comprobó que el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021., es bajo, según la percepción del 38,10% de los encuestados.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, se determinó que, los principios se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021, debido a que el Coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,711 y un valor significancia de 0,000.
5. Respecto al cuarto objetivo específico, se determinó que, los deberes se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021, ya que el Coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,665 y un valor significancia de 0,000.
6. Respecto al quinto objetivo específico, se determinó que, las prohibiciones se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021, ya que se obtuvo un Coeficiente de correlación de Spearman de 0,838 y un valor significancia de 0,000.

5.2. Sugerencias

1. Al titular de la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, se le recomienda realizar un curso taller sobre la normativa que regula la ética e integridad pública, a fin de que los funcionarios y servidores tengan un carácter reflexivo sobre su comportamiento y se comprometan a sostener un adecuado desempeño laboral dentro de la institución.
2. Al titular de la Entidad, se le recomienda establecer estrategias que permitan fortalecer el comportamiento ético de cada uno de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín.
3. Al titular de la Entidad, se le sugiere diseñar y ejecutar acciones que permitan optimizar el desempeño laboral de cada uno de los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín.
4. Al titular de la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, se le recomienda fortalecer los principios éticos dentro de la entidad, por medio de charlas de sensibilización que permitan orientar y guiar la conducta de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones y así evitar acciones inadecuadas.
5. Al titular de la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, se le recomienda establecer un monitoreo frecuente, con la intención de poder determinar si se cumplen estrictamente con los deberes morales y funcionales de cada uno de los trabajadores de la entidad.
6. Al titular de la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, se le recomienda priorizar programas de sensibilización sobre ética e integridad, con el objetivo de que el personal comprenda e interiorice las prohibiciones que tiene como servidor público en el desarrollo de sus funciones, y así evite caer en actos de corrupción e inconducta funcional que afecten el correcto desempeño laboral e institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, P. J., Bautista, C. R., y Cienfuegos, F. R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7 (1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Alós, G. L. (2015). *Ética pública y participación ciudadana en el control de las cuentas públicas*. Editorial Reus. https://books.google.com.pe/books?id=iL1UDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+%C3%A9tica+p%C3%BAblica&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=libro%20de%20%C3%A9tica%20p%C3%BAblica&f=false
- Álvarez, V. M. (2008). *La ética en la función pública*. Editorial Printed. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100869.pdf
- Amand, F. (2017). *Ética en la función pública: De la indiferencia al reconocimiento*. Editorial UPCA. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/620967/%c3%89tica%20en%20la%20funci%c3%b3n%20p%c3%bablica-1er%20Cap.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apalategui, C. J. (2019). Códigos éticos y función pública. *Revista de la de la Universidad de Málaga*, 1 (4). [http://dx.doi.org/10.18543/ed-68\(1\)-2020pp19-41](http://dx.doi.org/10.18543/ed-68(1)-2020pp19-41)
- Arana, M. J. (2018). La ética pública constitucional y la buena administración. *Revista de Administración Pública*, 52(3), 67-87. <http://www.inap.mx/portal/images/pdf/rap144.pdf>
- Arias, P. S. (2021). *La ética profesional en el ambiente laboral de las secretarías del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural San José de Minas* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador]. <https://rraae.cedia.edu.ec/Search/Results?page=14&lookfor=etica+publica&type=AllFields>
- Ayensa, E. A. (2018). *Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Paraninfo. https://books.google.com.pe/books?id=b1RYDwAAQBAJ&pg=PA76&dq=libros+de+recurso+humano+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjwIKrO-_b4AhVxrZUCHRiOBBQ6AF6BAGEEAI#v=onepage&q=libros%20de%20recurso%20humano%202018&f=false

- Barbei, A., Neira, G., Gonzales, C. y Zinno, F. (2018). *Indicadores de gestión en las entidades públicas*.
<https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/18/14018/112a1ab5f4da67955295d15b135b38e1.pdf>
- Barreto, M. L. (2022). *Ética de la función pública y desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz* [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80521/Barreto MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80521/Barreto_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, D. O. (2013). De la ética a la ética pública. *Revista Iapem*, 1 (85), 83-104.
https://eprints.ucm.es/id/eprint/23538/1/revista_iapem_De_la_etica_a_la_etica_publica.pdf
- Bitar, S. (2016). *Gestión pública: Las tendencias mundiales y el futuro de América latina*. Editorial Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40788/1/S1600740_es.pdf
- Bonilla, C. Y. y Condor, M. E. (2020). *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú].
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1891/1/T026_73039715_T.pdf
- Boza, L. P. (2020). *Ética pública y bienestar laboral en una Entidad del Estado, año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48749/Boza_LPE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, Z. L. (2019). *El Liderazgo Ético y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3056>
- Campbell, J. P. (1990). *Modelado del desempeño laboral en una población de puestos de trabajo*. *Psicología del Personal*, 43 (2), 313-33
- Carhuamaca, C. V. (2018). *Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del gobierno regional Pasco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco,

Perú].

Repositorio

Institucional:

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/313/1/T026_41022076_M.pdf

- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2021). *Inteligencia artificial y ética en la gestión pública*. <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/03/Libro-7-Inteligencia-artificial-y-%C3%A9tica-en-la-gesti%C3%B3n-p%C3%BAblica.pdf>
- Cieza, S. J., Silva, T. J., y Silva, T. A. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Revista Polo del Conocimiento*, 6 (2), 270-287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2253/4536>
- Cuadros, G. E. (2017). *Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María, 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7658>
- Cruz, R. C., y Villoria, M. M. (2021). *Guía práctica para tratar con problemas y dilemas éticos: fortaleciendo la integridad en la gestión pública peruana*. Editorial Eurososial. <https://guias.enap.edu.pe/biblioteca/recursos-informacion/libros>
- Defensoría del Pueblo del Perú. (2010). *Ética Pública y Prevención de la Corrupción*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/documento-12-corrupcion.pdf>
- Defensoría del Pueblo del Perú. (2017). *Reporte de la corrupción en el Perú*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/08/Reporte-de-corrupcion-DP-2017-01.pdf>
- Delgado, B. M. (2020). Desempeño laboral en la gestión Municipal. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4 (2), 1139-1159. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>
- Del Aguila, B. G. (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario y ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70146>
- Ena, V. B., Delgado, G. S., y Ena, V. T. (2006). *Gestión administrativa de personal*. Editorial Cima Press. <https://books.google.com.pe/books?id=eIzca6xvzk4C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

- Figuerola, P. H., Cárdena, K. A., Ramírez, A. L. (2016). *Código de Ética de Investigación*. https://www.unife.edu.pe/vicerrectorado_investigacion/codigo_etica_vri.pdf
- Flores, A. R., Ruiz, C. S., Aguilar, S. M., y Cueto, O. E. (2021). Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 5 (3), 3805-3823. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/734>
- Gutiérrez, P. H. (2010). *Calidad total y productividad*. Editorial McGraw-Hill. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Guartán, A., Torres, K., y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hawkins, P. (2019). *Coaching y liderazgo de equipos*. Editorial Granica. <https://bpdigital.bnp.gob.pe/info/coaching-y-liderazgo-de-equipos-coaching-para-un-liderazgo-con-capacidad-de-transformacion-00191776>
- Hernández, S. R., y Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- León, H. R. (2017). *Gestión ética en la administración pública*. Editorial CLAD. https://www.academia.edu/62890823/Gesti%C3%B3n_%C3%A9tica_en_la_administraci%C3%B3n_p%C3%BAblica
- Ley N° 27815. (2003). *Ley del código de ética de la función pública*. <https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>
- Ley N° 28175. (2005). *Ley marco del empleo público*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Lindor, M. (2019). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. *Revista Ciencias Sociales*, 47(1), 70 – 109. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7390859.pdf>
- Liponezky S. G. (2014). *Ética pública y ética social*. El Cid Editor. <https://elibro.net/es/lc/udch/titulos/30400>
- Mechán, C.C. (2018). La corrupción y la ética: Talón de Aquiles del estado peruano. *Revista Virtual de Estudios General USMP*, 1(8). https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/REVISTA_ENCUNTROS_8_NUEVO.pdf

- Merino, A. F. (2017). *Ética para la función pública*. Editorial Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://publicaciones.upc.edu.pe/etica-para-la-funcion-publica-4o6bb.html>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2010). Indicadores de desempeño. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presupuesto_publico/normativa/Instructivo_Formulacion_Indicadores_Desempeno.pdf
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2014). *Integridad y Lucha Anticorrupción*. https://www.congreso.gob.pe/Docs/OCI/files/mecanismos_anticorrupcion.pdf
- Montero, G. (2015). Fundamentos éticos de la gestión pública en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Revista de la Administración Pública*, 144 (3). <http://www.inap.mx/portal/images/pdf/rap144.pdf>
- Morales, E. (2019). Ética de la función pública y mejora de gestión pública del gobierno regional de Apurímac. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 22 (1). Doi: <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i1.1740>
- Motowidlo, S.J. y J.R. Van Scotter (1997): "Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance". *Journal of Applied Psychology* N° 7, pp.475-480.
- Naessens, H. (2010). Ética pública y transparencia. *Revista Encuentro de Latinoamericanistas Españoles*, 1 (2), 2113 – 2130. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00531532/document>
- Ñaupas, P. H., Valdivia, D.M., Palacios, V. J., Romero, D. H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Editorial Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Pacheco, A. J. (2019). *Práctica de valores éticos y desempeño docente del nivel inicial de la Provincia de Huancayo* [Tesis de pregrado en línea, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5446>.
- Peña, L. (2013). *Ética y servicio público*. <https://elibro.net/es/lc/udch/titulos/43378>

- Quesada, R. F. (2019). Corrupción, ética pública y democracia quebrantada. *Revista de la Universidad Ricardo Palma*, 2 (19), 33-39. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Tradicion/article/view/2614>
- Quevedo, B. M., Quezada, R. M., y Torres, P. M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5 (3), 748-778. https://www.researchgate.net/publication/346847703_Trabajo_en_Equipo_Comunicacion_y_Desempeno_laboral_en_las_Organizaciones_del_sector_publico
- Ramírez, M. L. (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, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31839/ramirez_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, A. M. (2017). *Ética en la función pública*. Editorial PRODEL. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnacf596.pdf
- Ramón, R. J. (2014). Corrupción, Ética y Función Pública en el Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 22(41), 59-73. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/download/10069/8810/35133>
- Ramos, A. L., Flores, O. A., Paredes, T. L., y Centurión, C. C. (2021). El desempeño laboral en el sector público, *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 8 (2), 772-781. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2040>
- Ríos, R. M. (2021). *Gestión de la ética y desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72204/R%c3%ados_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson.
- Rodríguez, J. (2017). La ética constitucional y la buena administración. *Revista de Administración Pública*. 7 (3) 67-85. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>

- Rojas, M., y Valencia, M. (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipo de trabajo*. Revista Espacios, 39 (6), 11-25.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ronquillo, A. L. (2018). *Ética general y profesional*. Editorial Mar y Trinchera.
https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL_0.pdf
- Ruiz, A. A. (2021). *Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú]. Repositorio Institucional:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57641/Ruiz_AAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salavarría, V. M. (2019). *La ética profesional en el desempeño de los estudiantes de la Unidad Educativa Francisco Huerta* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Ecuador].
http://repositorio.ug.edu.ec/simple-search?query=etica+y+desempe%C3%B1o&sort_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=90
- Sánchez, G. M. (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, Lima, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67680/S%c3%a1nchez_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SierraAlta, T. Y. (2018). *Ética pública y el uso de los recursos del estado en la Municipalidad Provincial de La Mar 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26422>
- Tobar, E. R. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista de investigación en Ciencias de la Administración*, 22 (6), 146 – 155.
<https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/140/430>
- Torres, H. Z. (2014). *Introducción a la ética*. Editorial Patria.
<https://www.editorialpatria.com.mx/pdffiles/9786074381481.pdf>

Tribunal de Ética Gubernamental San Salvador. (2021). Fomento de la cultura ética para la integridad del servidor público. *Revista Ética y Bien Común*, 1(16). <https://teg.gob.sv/wp-content/uploads/2022/02/Revista-ED.16-2021.pdf>

Zamora. (2010). *Ética de la función pública y buen gobierno*. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Publicacion-de-Etica-de-la-funcion-Publica.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

Anexo 01. Instrumentos de medición

Cuestionario N° 01 para medir la ética gubernamental

Estimado participante a continuación se muestra un cuestionario que tiene por objetivo conocer su percepción de la Ética gubernamental en la institución. La información es estrictamente anónima. Se agradece responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de enunciados ante los cuales deberá usted marcar con (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer.

Alternativas de respuesta SIEMPRE (S), CASI SIEMPRE (CS), ALGUNAS VECES (AV), CASI NUNCA (CN) o NUNCA (N)

N°	ÉTICA GUBERNAMENTAL	RESPUESTA				
		S	CS	AV	CN	N
DIMENSIÓN PRINCIPIOS						
Respeto						
1	Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todos los procesos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.					
Probidad						
2	Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal.					
Eficiencia						
3	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo					
Idoneidad						
4	Cuenta con la suficiente competencia, conocimientos y experiencia para ejercer su cargo.					
Veracidad						
5	Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y la ciudadanía.					
Lealtad y obediencia						
6	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las ordenes que le designa el superior jerárquico competente.					

Justicia y equidad					
7	Actúa con justicia y equidad en las relaciones con el estado, compañeros de trabajo y la ciudadanía.				
DIMENSIÓN DEBERES					
Neutralidad					
8	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones.				
Transparencia					
9	Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna.				
Discreción					
10	Difunde información que ha sido clasificada como confidencial de acuerdo a las disposiciones vigentes legales.				
Ejercicio adecuado al cargo					
11	Ejerce coacción alguna contra otros servidores u otras personas.				
Uso adecuado de los bienes					
12	Protege y conserva los bienes del estado, utilizando racionalmente los recursos y así evitando el derroche o desaprovechamiento.				
Responsabilidad					
13	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma íntegra, asumiendo con pleno respeto su función pública.				
DIMENSIONES PROHIBICIONES					
Conflicto de intereses					
14	Evita situaciones donde sus intereses personales, laborales o económicos pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes.				
Ventajas indebidas					
15	Evita obtener beneficios o ventajas indebidas mediante el uso de su cargo.				
Proselitismo político					
16	Evita realizar actividades de proselitismo político en favor o contra de organizaciones políticas o candidatos.				
Mal uso de información					
17	Evita hacer mal uso de la información para algún beneficio de propio interés.				
Acoso					
18	Percibe amenazas o acoso sexual dentro de la institución.				

Cuestionario N° 02 para medir el desempeño laboral

Estimado participante a continuación se muestra un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral en la institución. La información es estrictamente anónima. Se agradece responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de enunciados ante los cuales deberá usted marcar con (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer.

Alternativas de respuesta SIEMPRE (S), CASI SIEMPRE (CS), ALGUNAS VECES (AV), CASI NUNCA (CN) o NUNCA (N)

N°	DESEMPEÑO LABORAL	RESPUESTA				
		S	CS	AV	CN	N
DIMENSIÓN EFICIENCIA						
Uso adecuado de los recursos						
1	Se utiliza el más mínimo recurso para el cumplimiento de las tareas encomendadas.					
2	Se cuenta con las herramientas y los recursos necesarios para hacer bien su trabajo.					
Servicio oportuno						
3	Se brinda un servicio eficiente y oportuno al ciudadano cumpliendo con las expectativas esperadas.					
Adaptación al cambio						
4	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
Disposición						
5	Se realizan las actividades sin esperar indicaciones a cada momento.					
6	Tiene disposición y realiza eficientemente las actividades laborales asignadas.					
DIMENSIÓN EFICACIA						
Logro de resultados						
7	Se logran los resultados dentro del tiempo establecido.					
8	Están bien definidas las estrategias para alcanzar los resultados.					
Calidad de trabajo						
9	Tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo.					
10						

	Se involucra en el desarrollo de sus funciones y presenta un trabajo de calidad.					
Resolución de problemas						
11	Tiene la capacidad de dar solución a cualquier problema que se presente.					
Comunicación eficaz						
12	Comunica eficazmente su punto de vista y expectativas, para la solución o mejoramiento del trabajo cotidiano.					

Anexo 2: Ficha técnica

Cuestionario N° 1

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el nivel de ética gubernamental
Autores y año:	Original: Br. Oscar Mori Apagüeño. Br. Raúl Piomer Robles Valdéz.
	Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Recoger información respecto al nivel de ética gubernamental en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín.
Usuarios:	42 trabajadores la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Aplicación directa y anónima a través de cuestionario físico.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se presenta en el Anexo N° 3.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Se presenta en el Anexo N° 3.

Cuestionario N° 2

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para evaluar el nivel de desempeño laboral.
Autores y año:	Original: Br. Oscar Mori Apagüeño Br. Raúl Piomer Robles Valdéz
	Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Recoger información respecto al nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín.
Usuarios:	42 trabajadores la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Aplicación directa y anónima a través de cuestionario físico.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se presenta en el Anexo N° 3.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Se presenta en el Anexo N° 3.

Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos

Validación del instrumento N° 1

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES (ítems)	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Adhiere en su totalidad hacia el respeto de la constitución y las leyes, gubernamental que en todos los procesos administrativos se respeten los derechos e intereses y el debido procedimiento.	X		X		X		
2	Actúa con rectitud, honestidad y lealtad, procurando satisfacer el interés general y desvinculando toda parcialidad o ventaja personal.	X		X		X		
3	Brinda calidad en cada uno de los servicios o en cargo.	X		X		X		
4	Cuenta con la suficiente competencia, capacitación y experiencia para ejercer su cargo.	X		X		X		
5	Se expresa con objetividad en las opiniones, fundamenta con todos los miembros de su estructura y la evidencia.							
6	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su estructura, cumpliendo los roles que le designa el superior jerárquico competente.							
7	Actúa con justicia e equidad en las situaciones con el estado, respetando de trabajo y la evidencia.							
DIMENSION 2								
8	Actúa con estricta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
9	Brinda y facilita información, informes, estadísticas y reportes.	X		X		X		
10	Difunde información que ha sido clasificada como confidencial de acuerdo a las disposiciones vigentes legales.	X		X		X		
11	Expone coherente alguna causa o caso a otros miembros.	X		X		X		
12	Protege y conserva los bienes del estado, optimizando racionalmente los recursos y así evitando el desperdicio o desaprovechamiento.							
13	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma íntegra, asistiendo con pleno respeto en funciones públicas.							
DIMENSION 3								
14	Brinda atención desde sus intereses personales, intereses o motivaciones privadas que en conflicto con el cumplimiento de sus deberes.	X		X		X		
15	Brinda al menos beneficios o ventajas injustificadas a uno de sus cargo.	X		X		X		
16	Brinda realizar actividades de representación pública en forma o nombre de organizaciones, políticas o sindicales.	X		X		X		
17	Brinda hacer mal uso de la información para algún beneficio de propia índole.	X		X		X		
18	Recibe atención o trato especial dentro de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del experto validador: Dr. Castillo Salazar Regner Nicolás

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** No existe ambigüedad alguna al enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Regner Nicolás Castillo Salazar, con DNI N° 41248557 de profesión Licenciado en Administración, grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad con código de colegiatura CLAD 99750, labor que ejerzo actualmente como Jefe de Investigación Formativa y docente de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Moyobamba.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado Cuestionario para medir la Ética Gubernamental, cuyo propósito es medir el nivel de Ética Gubernamental, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chazuta de la provincia de San Martín, región San Martín.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA= Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado () No adecuado ()

Tarapoto, a los 22 días del mes de octubre de 2021.

Apellidos y nombres:

Castillo Salazar, Regner Nicolás DNI: 41248557



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad
CLAD N° 99750

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES (Items)	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Adhiere en su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todos los procesos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento	X		X		X		
2	Actúa con rectitud, honestidad y transparencia, procurando satisfacer el interés general y desvinculada toda parcialidad o ventaja personal	X		X		X		
3	Mantiene calidad en cada una de las funciones o su cargo	X		X		X		
4	Cuenta con la suficiente competencia, conocimiento y experiencia para ejercer su cargo	X		X		X		
5	Se expresa con objetividad en las opiniones formuladas con todos los miembros de su estructura y la ciudadanía							
6	Actúa con fidelidad y lealtad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo los deberes que le dirige el superior jerárquico competente							
7	Actúa con coherencia y equidad en las actuaciones con el estado, cumpliendo de manera y la ciudadanía							
DIMENSION 2								
8	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones	X		X		X		
9	Mantiene y facilita información objetiva, oportuna y oportuna	X		X		X		
10	Difunde información que ha sido clasificada como confidencial de acuerdo a las disposiciones reglamentarias legales	X		X		X		
11	Expone coherencia alguna entre otros servidores o otras personas	X		X		X		
12	Protege y conserva los bienes del estado, al tiempo de racionalmente los recursos y así evitando el desperdicio o desaprovechamiento							
13	Desempeña sus funciones a cabalidad y en forma íntegra, actuando con pleno respeto en función pública							
DIMENSION 3								
14	En su actuación desde sus intereses personales, ideales o morales no padecerá esta en conflicto con el cumplimiento de sus deberes	X		X		X		
15	En su labor beneficiosa o benéfica no sufrirá cualquier tipo de uso de su cargo	X		X		X		
16	En su labor de actividades de promoción pública en favor o en nombre de organizaciones, políticas o sociales	X		X		X		
17	En su labor no usa de la información para alguna beneficio de propia índole	X		X		X		
18	Procede honestamente a su cargo dentro de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del experto validador, Mg. Rodríguez Morales Segundo Saúl



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** No existe ambigüedad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Segundo Saúl Rodríguez Mendoza, con DNI N° 01148240 de profesión Licenciado en Administración, grado académico de Magister en Ciencias Sociales con mención en Gestión Empresarial con código de colegiatura CLAD 7097, labor que ejerzo actualmente como docente en la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado Cuestionario para medir la Ética Gubernamental, cuyo propósito es medir el nivel de Ética Gubernamental, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chazuta de la provincia de San Martín, región San Martín.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA= Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado () No adecuado ()

Tarapoto, a los 22 días del mes de octubre de 2021.

Apellidos y nombres:

Segundo Saúl Rodríguez Mendoza DNI: 01148240



Dr. Sr. Segundo Rodríguez M.
Coleg. CLAD 7097

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES (Items)	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Adhiere su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todos los procesos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento	X		X		X		
2	Actúa con rectitud, honestidad y transparencia, procurando satisfacer el interés general y desvinculada toda parcialidad o ventaja personal	X		X		X		
3	Mantiene calidad en cada una de las funciones o su cargo	X		X		X		
4	Cuenta con la suficiente competencia, conocimiento y experiencia para ejercer su cargo	X		X		X		
5	Se expresa con objetividad en las opiniones formuladas con todos los miembros de su instancia y la centralidad							
6	Actúa con fidelidad y lealtad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo los deberes que le exige el superior jerárquico competente							
7	Actúa con coherencia y equidad en las actuaciones con el estado, cumpliendo de manera y la centralidad							
DIMENSION 2								
8	Actúa con claridad imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones	X		X		X		
9	Mantiene y facilita información veraz, oportuna y precisa	X		X		X		
10	Defiende información que ha sido clasificada como confidencial de acuerdo a las disposiciones reglamentarias legales	X		X		X		
11	Expone coherencia alguna entre otros servidores o otras personas	X		X		X		
12	Protege y conserva los bienes del estado, al declarar personalmente los recursos y así acreditar el derecho o desampararse de ellos							
13	Desempeña sus funciones a voluntad y en forma íntegra, amparado con pleno respeto en función pública							
DIMENSION 3								
14	En su actuación desde sus intereses personales, intereses o motivaciones políticas está en conflicto con el cumplimiento de sus deberes	X		X		X		
15	En su rol como beneficiario o beneficiaria individual cualquier el uso de su cargo	X		X		X		
16	En su rol como beneficiario de prestaciones públicas en favor o contra de organizaciones, políticas o partidos	X		X		X		
17	En su rol como beneficiario de prestaciones públicas en favor o contra de personas	X		X		X		
18	Previene intereses o actos enajenados de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del experto validador, Mg. Pinello Zamalloa Luis Delmar

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** No existe ambigüedad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Luis Delmi Pinedo Zamalloa, con DNI N° 43599685 de profesión Ingeniero Estadístico, grado académico de Magister en Gestión Pública, con código de colegiatura COESPE 450, labor que ejerzo actualmente como especialista estadístico y gestión del incremento en el acceso a los servicios educativos de la educación básica, en la institución Dirección Regional de Educación San Martín.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado Cuestionario para medir la Ética Gubernamental, cuyo propósito es medir el nivel de la Ética Gubernamental, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chazuta de la provincia de San Martín, región San Martín.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA= Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado () No adecuado ()

Tarapoto, a los 22 días del mes de octubre de 2021.

Apellidos y nombres:

S Luis Delmi Pinedo Zamalloa DNI: 43599685



Validación del instrumento N° 2

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES (Items)	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Se utiliza el más reciente proceso para el muestreo de las zonas muestrales.	X		X		X		
2	Se cuenta con un presupuesto y los recursos necesarios para hacer bien el trabajo.	X		X		X		
3	Se brinda un servicio eficiente y oportuno al ciudadano cumpliendo con las expectativas esperadas.	X		X		X		
4	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se presentan en su entorno.	X		X		X		
5	Se realizan las actividades sin esperar indicaciones a cada momento.	X		X		X		
6	Tiene capacidad y realiza eficientemente las actividades laborales asignadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
7	Se logran los resultados dentro del tiempo establecido.	X		X		X		
8	Existe bien definida las estrategias para alcanzar los resultados.	X		X		X		
9	Tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo.	X		X		X		
10	Se anticipa en el desarrollo de sus funciones y genera un trabajo de calidad.	X		X		X		
11	Tiene la capacidad de dar solución a cualquier problema que se presente.	X		X		X		
12	Comienza eficientemente un punto de vista e expectativas, para la solución o mejoramiento del trabajo asignado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del experto validador: Dr. Castillo Salazar Reguín Nicolás

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Regner Nicolás Castillo Salazar, con DNI N° 41248557 de profesión Licenciado en Administración, grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad con código de colegiatura CLAD 99750, labor que ejerzo actualmente como Jefe de Investigación Formativa y docente de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Moyobamba.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado Cuestionario para medir el Desempeño Laboral, cuyo propósito es medir el nivel de Desempeño Laboral, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chazuta de la provincia de San Martín, región San Martín.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA= Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado () No adecuado ()

Tarapoto, a los 22 días del mes de octubre de 2021.

Apellidos y nombres:

Castillo Salazar, Regner Nicolás DNI: 41248557



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad
CLAD N° 99750

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES (Items)	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Se utiliza el más reciente método para el cumplimiento de los temas investigados	X		X		X		
2	Se cuenta con los recursos y los recursos humanos para llevar bien su trabajo	X		X		X		
3	Se trabaja con criterio eficiente y oportuno el contenido contemplado con las expectativas esperadas.	X		X		X		
4	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se presentan en su entorno	X		X		X		
5	Se realizan los actividades sin esperar indicaciones a cada momento.							
6	Tiene disposición y realiza eficientemente las actividades laborales asignadas.							
DIMENSIÓN 2								
7	Se logra los resultados dentro del tiempo establecido.	X		X		X		
8	Trabaja bien detallado las actividades para alcanzar los resultados.	X		X		X		
9	Tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo.	X		X		X		
10	Se involucra en el desarrollo de sus funciones y presenta un trabajo de calidad.	X		X		X		
11	Tiene la capacidad de dar solución a cualquier problema que se presente.	X		X		X		
12	Conoce a profundidad su punto de vista y expectativas, para la solución o mejoramiento del trabajo cotidiano.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable / Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del experto validador: Mg. Rodríguez Menéndez Segundo Saúl.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto del ítem formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Segundo Saúl Rodríguez Mendoza, con DNI N° 01148240 de profesión Licenciado en Administración, grado académico de Magister en Ciencias Sociales con mención en Gestión Empresarial con código de colegiatura CLAD 7097, labor que ejerzo actualmente como docente en la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado Cuestionario para medir el Desempeño Laboral, cuyo propósito es medir el nivel de Desempeño Laboral, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chazuta de la provincia de San Martín, región San Martín.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA= Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado () No adecuado ()

Tarapoto, a los 22 días del mes de octubre de 2021.

Apellidos y nombres:

Segundo Saúl Rodríguez Mendoza DNI: 01148240



Segundo Saúl Rodríguez M.
Coleg. CLAD 7097

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES (Items)	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Se utiliza el más pequeño número para el cumplimiento de las tareas establecidas	X		X		X		
2	Se cuenta con los instrumentos y los recursos necesarios para hacer bien su trabajo	X		X		X		
3	Se brinda un servicio eficiente y oportuno al estudiante cumpliendo con las expectativas esperadas	X		X		X		
4	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su sistema	X		X		X		
5	Se realizan los actividades sin esperar indicaciones a cada momento							
6	Tiene disponible y realiza oportunamente las actividades laborales asignadas							
DIMENSION 2								
7	Se logra los resultados dentro del tiempo establecido	X		X		X		
8	Utiliza bien definidas las estrategias para alcanzar los resultados	X		X		X		
9	Tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo	X		X		X		
10	Se involucra en el desarrollo de sus funciones y genera su trabajo de calidad	X		X		X		
11	Tiene la capacidad de dar solución a cualquier problema que se presente	X		X		X		
12	Comunica eficazmente su punto de vista y expectativas, para la solución o mejoramiento del trabajo asignado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador: Mg. Pinedo Zamalloa Luis Delmi

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Luis Delmi Pinedo Zamalloa, con DNI N° 43599685 de profesión Ingeniero Estadístico, grado académico de Magister en Gestión Pública, con código de colegiatura COESPE 450, labor que ejerzo actualmente como especialista estadístico y gestión del incremento en el acceso a los servicios educativos de la educación básica, en la institución Dirección Regional de Educación San Martín.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado Cuestionario para medir el Desempeño Laboral, cuyo propósito es medir el nivel de Desempeño Laboral, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chazuta de la provincia de San Martín, región San Martín.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA= Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado () No adecuado ()

Tarapoto, a los 22 días del mes de octubre de 2021.

Apellidos y nombres:

S Luis Delmi Pinedo Zamalloa DNI: 43599685



Fiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento N° 1

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	42	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	42	100.0

Estadísticos de fiabilidad de la variable control interno

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,843	18

Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todos los procesos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.	76,50	49,373	,987	,388
2. Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal.	68,61	62,475	,769	,802
3. Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo.	88,34	45,677	,808	,763
4. Cuenta con la suficiente competencia, conocimientos y experiencia para ejercer su cargo.	45,33	88,645	,905	,987
5. Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y la ciudadanía.	53,25	58,583	,679	,769
6. Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las ordenes que le designa el superior jerárquico competente.	67,13	68,895	,801	,808
7. Actúa con justicia y equidad en las relaciones con el estado, compañeros de trabajo y la ciudadanía.	62,45	59,043	,928	,865
8. Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones.	61,65	43,631	,865	,959
9. Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna.	63,87	44,521	,959	,523
10. Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna.	89,23	45,634	,654	,718
11. Ejerce coacción alguna contra otros servidores u otras personas.	76,52	77,162	,574	,812
12. Protege y conserva los bienes del estado, utilizando racionalmente los recursos y así evitando el derroche o desaprovechamiento.	65,77	47,787	,482	,754
13. Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma íntegra, asumiendo con pleno respeto su función pública.	73,72	77,646	,658	,811
14. Evita situaciones donde sus intereses personales, laborales o económicos pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes.	72,83	84,796	,955	,796
15. Evita obtener beneficios o ventajas indebidas mediante el uso de su cargo.	61,95	58,756	,654	,802
16. Evita realizar actividades de proselitismo político en favor o contra de organizaciones políticas o candidatos.	63,00	39,142	,354	,763
17. Evita hacer mal uso de la información para algún beneficio de propio interés.	45,56	57,675	,665	,987
18. Percibe amenazas o acoso sexual dentro de la institución.	67,46	67,588	,562	,769

Confiabilidad del Instrumento N° 2

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	42	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	42	100.0

Estadísticos de fiabilidad de la variable ejecución presupuestaria

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.804	12

Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Se utiliza el más mínimo recurso para el cumplimiento de las tareas encomendadas.	42,44	53,363	,744	,581
2. Se cuenta con las herramientas y los recursos necesarios para hacer bien su trabajo.	46,71	73,475	,855	,345
3. Se brinda un servicio eficiente y oportuno al ciudadano cumpliendo con las expectativas esperadas.	75,44	91,687	,964	,652
4. Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se le generan en su entorno.	65,03	62,675	,866	,555
5. Se realizan las actividades sin esperar indicaciones a cada momento.	57,95	54,563	,544	,877
6. Tiene disposición y realiza eficientemente las actividades laborales asignadas.	69,33	34,855	,667	,944
7. Se logran los resultados dentro del tiempo establecido.	56,25	64,043	,455	,855
8. Están bien definidas las estrategias para alcanzar los resultados.	47,45	53,551	,666	,959
9. Tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo.	67,77	28,581	,477	,523
10. Se involucra en el desarrollo de sus funciones y presenta un trabajo de calidad.	99,33	64,654	,587	,778
11. Tiene la capacidad de dar solución a cualquier problema que se presente.	63,42	33,152	,444	,872
12. Comunica eficazmente su punto de vista y expectativas, para la solución o mejoramiento del trabajo cotidiano.	62,67	33,467	,655	,744

Anexo 4: Base de datos

Resultados del cuestionario que mide la ética gubernamental

Sujeto	R	P	E	I	V	L	J	N	T	D (-)	EC (-)	UAB	RBD	CI	VI	PP	MUS	AC (-)	Dimensión Principios	Dimensión Deberes	Dimensión Prohibiciones	
1	AV	CN	AV	AV	S	CN	CN	CS	S	N	CN	CN	S	AV	CN	S	AV	N	Bajo	Regular	Regular	
2	CN	AV	CN	S	CS	AV	CS	CN	CN	N	CN	S	CS	AV	AV	AV	AV	N	Regular	Regular	Bajo	
3	CN	S	S	CN	S	CN	CS	S	AV	N	N	CS	CN	S	CN	AV	AV	N	Alto	Regular	Regular	
4	CN	S	AV	CN	S	S	CS	AV	AV	CN	N	CN	CN	CN	AV	AV	CN	N	Alto	Bajo	Bajo	
5	S	AV	CS	CN	AV	CN	CS	CS	CN	CN	CN	AV	AV	AV	AV	AV	CS	N	Regular	Regular	Regular	
6	CS	AV	AV	CN	CS	AV	CS	S	AV	N	N	AV	S	CS	CN	CN	AV	N	Regular	Regular	Bajo	
7	CN	S	CS	CS	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CS	CS	CN	S	CN	CS	N	Bajo	Regular	Regular	
8	CN	S	CN	AV	CS	CN	S	S	S	CN	CN	S	CN	S	AV	S	S	N	Regular	Alto	Alto	
9	S	AV	CS	CN	CN	AV	S	CN	CS	CN	CN	S	CN	CN	CN	S	CN	N	Regular	Regular	Bajo	
10	S	CS	S	CS	AV	CS	CN	AV	CS	N	CN	S	CN	S	CS	CS	S	N	Alto	Regular	Alto	
11	AV	CN	AV	CS	CS	CN	AV	CN	CN	N	CN	CS	CN	AV	AV	S	CN	N	Bajo	Bajo	Regular	
12	AV	CS	CS	AV	AV	CN	S	S	AV	CN	N	CN	CS	AV	AV	CS	CN	N	Regular	Regular	Bajo	
13	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CN	CN	CN	S	AV	AV	S	CN	N	Alto	Alto	Regular	
14	CN	AV	S	S	S	S	S	AV	S	CN	CN	CS	CS	AV	S	S	CS	N	Alto	Alto	Alto	
15	CN	AV	CN	CN	CN	CN	CN	CN	S	N	CN	CS	AV	AV	CN	CS	CS	N	Bajo	Regular	Regular	
16	CN	CS	CN	CN	CN	CN	CN	S	CS	CN	N	S	AV	CN	AV	S	CN	N	Bajo	Alto	Bajo	
17	CS	AV	S	S	S	S	S	CS	AV	N	N	S	CS	CS	S	S	S	N	Alto	Regular	Alto	
18	S	S	S	S	S	S	S	CN	S	N	N	AV	AV	CN	CS	CS	S	N	Alto	Bajo	Regular	
19	AV	S	CN	CN	CN	CN	CN	AV	CS	CN	N	AV	AV	S	AV	CN	AV	N	Bajo	Regular	Regular	
20	CN	S	CS	CS	AV	CN	CS	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	AV	S	N	Regular	Bajo	Bajo	
21	CS	CS	AV	AV	S	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	S	CN	CS	N	Regular	Bajo	Regular
22	S	AV	AV	CN	CS	AV	AV	S	S	AV	CS	S	S	CN	CS	CS	S	N	Regular	Alto	Regular	
23	CS	CS	S	CN	S	CN	S	S	S	S	S	S	S	CS	S	CS	CS	N	Alto	Alto	Alto	
24	S	CS	S	CN	CS	CN	CN	S	S	S	S	S	S	AV	CS	S	AV	N	Regular	Alto	Regular	
25	AV	CS	CN	CN	AV	S	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	AV	CS	AV	CN	N	Bajo	Bajo	Bajo	
26	S	AV	CN	AV	CN	CS	S	S	S	S	S	S	S	CS	S	CS	CS	N	Regular	Alto	Alto	
27	AV	AV	AV	CN	CN	S	AV	CN	CN	CN	CN	CN	CN	AV	S	AV	CN	N	Bajo	Bajo	Regular	
28	AV	AV	CS	AV	AV	CN	AV	CN	CN	CN	CN	AV	CN	AV	S	CS	CN	N	Bajo	Bajo	Regular	
29	AV	S	CS	AV	CN	AV	CN	AV	CN	CN	CN	AV	CN	CN	S	CS	S	N	Bajo	Bajo	Alto	
30	CS	S	S	CS	AV	AV	S	S	S	S	S	S	S	CS	CS	AV	CS	N	Alto	Alto	Regular	
31	CN	AV	CN	CS	AV	AV	S	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CS	CN	N	Bajo	Bajo	Bajo
32	AV	AV	AV	S	CN	CS	CS	CN	CN	CN	CN	CN	CN	AV	AV	CN	CS	N	Regular	Bajo	Bajo	
33	S	S	S	S	S	S	CN	S	S	S	S	S	S	AV	CS	CS	AV	N	Alto	Alto	Regular	
34	S	S	S	S	S	CS	CN	S	S	CN	CN	S	S	CS	AV	S	AV	N	Alto	Alto	Regular	
35	CN	CN	CN	CN	CN	CN	S	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	AV	CS	N	Bajo	Bajo	Bajo	
36	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	S	CN	CN	N	Bajo	Bajo	Bajo
37	CS	CS	CS	S	CS	S	S	S	AV	N	N	CS	CS	S	S	CS	CS	N	Alto	Regular	Alto	
38	AV	AV	AV	AV	AV	AV	S	S	AV	CN	CN	AV	S	CS	AV	CS	CN	N	Regular	Alto	Regular	
39	CS	AV	AV	AV	AV	AV	AV	CS	CS	CN	CN	CN	S	AV	AV	CS	S	N	Bajo	Regular	Regular	
40	S	S	CS	CS	S	CS	CS	S	CS	CN	CN	CN	S	AV	S	AV	S	N	Alto	Alto	Alto	
41	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CS	AV	AV	CN	N	CN	CS	CN	CN	AV	CN	N	Bajo	Bajo	Bajo	
42	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	CN	N	N	CS	CS	CN	AV	S	CN	N	Bajo	Bajo	Bajo	

Resultados del cuestionario que mide el desempeño laboral

Sujeto	UAR	SO	AC	DIS	LR	CT	RP	CE	Dimensión	Dimensión
									Eficiencia	Eficacia
1	S	S	AV	CN	CN	CN	CN	CS	Regular	Bajo
2	AV	S	S	AV	AV	S	CS	CN	Regular	Regular
3	CS	AV	CS	S	AV	AV	S	CN	Alto	Bajo
4	S	AV	CS	CS	CN	CN	CN	CN	Regular	Bajo
5	AV	CS	AV	CN	CN	CS	CN	AV	Bajo	Regular
6	CN	CS	AV	CN	CS	CN	CS	CS	Bajo	Regular
7	AV	AV	AV	AV	AV	CN	AV	CN	Bajo	Bajo
8	CS	CS	CS	CS	S	CS	AV	AV	Alto	Regular
9	AV	CN	AV	AV	S	CS	CN	CS	Bajo	Regular
10	CS	CS	CS	AV	CN	CS	CS	S	Alto	Regular
11	AV	CN	AV	AV	CN	CN	CS	S	Bajo	Regular
12	S	CS	CS	CS	CN	CN	S	CS	Regular	Bajo
13	S	S	S	S	CN	AV	AV	AV	Alto	Bajo
14	CS	CS	AV	AV	S	S	AV	AV	Regular	Alto
15	CN	AV	AV	AV	CN	AV	CN	S	Bajo	Regular
16	CS	CN	S	CN	CN	CN	AV	CS	Bajo	Bajo
17	AV	S	S	S	S	S	S	S	Alto	Alto
18	AV	AV	S	S	CS	S	AV	AV	Alto	Alto
19	CS	S	S	CN	CN	CN	CS	CN	Regular	Bajo
20	AV	CS	AV	CN	CN	CN	S	CS	Bajo	Bajo
21	S	CN	S	AV	AV	AV	AV	CN	Regular	Bajo
22	AV	CN	CS	S	S	S	S	CN	Bajo	Alto
23	AV	AV	AV	S	S	S	CS	S	Regular	Alto
24	AV	CS	CN	S	S	S	AV	CS	Regular	Alto
25	AV	CN	CS	CN	CN	AV	AV	S	Bajo	Bajo
26	AV	S	CN	S	S	S	CN	CN	Alto	Alto
27	S	CS	S	CN	CN	CN	S	CN	Regular	Bajo
28	CN	AV	AV	CS	CS	AV	CS	CN	Bajo	Regular
29	CS	AV	CS	CN	AV	S	AV	CS	Bajo	Regular
30	S	AV	CN	CN	AV	CS	S	CS	Regular	Alto
31	CS	CS	S	AV	CN	CN	CN	CN	Regular	Bajo
32	CN	S	AV	CN	AV	CN	AV	AV	Bajo	Bajo
33	AV	CS	CN	CS	AV	CS	S	AV	Bajo	Regular
34	AV	S	CN	AV	S	AV	S	AV	Bajo	Alto
35	CS	AV	S	S	CN	CN	CN	CN	Regular	Bajo
36	CS	S	AV	S	CN	CN	CN	CN	Alto	Bajo
37	S	AV	S	AV	S	S	S	S	Alto	Alto
38	S	S	AV	AV	CN	AV	CS	CN	Alto	Bajo
39	CN	CN	CS	S	AV	CS	CS	CS	Bajo	Alto
40	CN	AV	AV	S	AV	S	S	S	Bajo	Alto
41	S	CS	S	CS	CN	CN	CN	CN	Alto	Bajo
42	AV	S	AV	AV	AV	CN	CS	CN	Bajo	Bajo

Anexo 5: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Ética gubernamental y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta – San Martín, 2021.	<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la ética gubernamental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de la ética gubernamental y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021? ¿Cuál es el nivel alcanzado del desempeño laboral y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021? ¿Cuál es la relación entre los principios y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021? ¿Cuál es la relación entre los deberes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021? ¿Cuál es la relación entre las prohibiciones y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021? 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: La ética gubernamental se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta – San Martín, 2021.</p> <p>Ho: La ética gubernamental no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta – San Martín, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: El nivel de la ética gubernamental y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021, es bajo.</p> <p>HE2: El nivel de desempeño laboral y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021, es bajo.</p> <p>HE3: Los principios se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta - San Martín, 2021.</p> <p>HE4: Los deberes se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta - San Martín, 2021.</p> <p>HE5: Las prohibiciones se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chazuta - San Martín, 2021.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la ética gubernamental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Precisar el nivel de la ética gubernamental y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021. Precisar el nivel alcanzado del desempeño laboral y dimensiones en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021. Determinar la relación que existe entre los principios y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021. Determinar la relación que existe entre los deberes y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021. Determinar la relación que existe entre las prohibiciones y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta – San Martín, 2021. 	<p>VARIABLE X</p> <p>Ética Gubernamental</p> <p>VARIABLE Y</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Principios</p> <p>Deberes</p> <p>Prohibiciones</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<p>Tipo: Descriptivo-correlacional.</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población y muestra: Población: 42 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chazuta.</p> <p>Técnica e instrumentos de recolección de datos: Técnica: La encuesta. Instrumentos: Cuestionarios.</p>

Anexo 06. Ruc de la institución

14/7/22, 18:58

SUNAT - Consulta RUC

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20167986901 - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAZUTA
Tipo Contribuyente: GOBIERNO REGIONAL, LOCAL
Nombre Comercial: -
Fecha de Inscripción: 14/08/1993 Fecha de Inicio de Actividades: 02/01/1957
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: PZA.DE ARMAS NRO. 123 SAN MARTIN - SAN MARTIN - CHAZUTA
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL
Actividad(es) Económica(s): Principal - 8411 - ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN GENERAL
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA LIQUIDACION DE COMPRA GUIA DE REMISION - REMITENTE

<https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/di-fw/rucconstruc/jcrS00Alias>

1/2

Sistema de Emisión Electrónica: FACTURA PORTAL DESDE 14/06/2019 BOLETA PORTAL DESDE 08/06/2022
Emisor electrónico desde: 14/06/2019
Comprobantes Electrónicos: FACTURA (desde 14/06/2019),BOLETA (desde 08/06/2022)
Afiliado al PLE desde: -
Padrones: NINGUNO
Fecha consulta: 14/07/2022 18:58

Anexo 07. Organigrama

