

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL
FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE
LAMBAYEQUE 2022**

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

AUTOR

Br. Jorge Luis Santos Juape

ASESORA

Mg. Irene Merino Flores

<https://orcid.org/0000-0003-3026-5766>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión pública y desarrollo Regional y local

TRUJILLO - PERÚ

2023

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Mg. Irene Merino Flores. con DNI N° 0918909, como asesor(a) de la tesis titulada: ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE 2022, Desarrollada por el bachiller: Jorge Luis Santos Juape, con DNI N°40631346.

De la :MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg: Irene Merino Flores
Asesor

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

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

A mis padres Juan Santos y Rosalía Juape, quienes me inculcaron siempre a hacer el bien, a mi esposa Liz Soplapuco, de quien siempre recibí su amor y apoyo incondicional para así poder lograr este sueño que a pesar de las dificultades existentes he podido superar, a mi adorada hija Yeira Santos quien es el motor de mi vida y para quien va este proyecto que ya es una realidad.

Jorge Luis, Santos Juape

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque siempre guía mis pasos para así ir por el sendero del bien, así mismo a mi familia quien en todo momento siempre se mantiene a mi lado y es la razón para seguir adelante venciendo los obstáculos que se presentan día a día.

Jorge Luis, Santos Juape

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Jorge Luis Santos Juape con DNI N° 40631346, egresados de la Maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy 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 LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE 2022**, la que consta de un total de **70** páginas, en las que se incluye **6** tablas, más un total de **27** páginas en anexos.

Dejó constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo 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 mi entera responsabilidad.

Los autores



Jorge Luis Santos Juape
DNI N° 40631346

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD.....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	24
2.1 Enfoque, tipo.....	24
2.2 Diseño de investigación.....	24
2.3 Población, muestra y muestreo.....	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	26
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	26
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
VII. REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	43
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.....	43
Anexo 2: Ficha técnica.....	45
Anexo 3: Operacionalización de variables.....	61
Anexo 4: Carta de presentación.....	62
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	63
Anexo 6: Consentimiento informado.....	64
Anexo 7: Matriz de consistencia.....	69
Anexo 8: Porcentaje de similitud.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de colaboradores de una Institución Pública de Lambayeque	25
Tabla 2 Prueba de normalidad.	28
Tabla 3 Relación entre ética laboral y desarrollo profesional.....	28
Tabla 4 Relación entre la dimensión eticidad de una profesión y desarrollo profesional...	29
Tabla 5 Relación entre la dimensión moralidad y desarrollo profesional.....	29
Tabla 6 Relación entre la dimensión comportamiento moral y desarrollo profesional	30

RESUMEN

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre ética laboral y desarrollo profesional en el funcionario público del gobierno regional de Lambayeque, 2022. En la metodología, el estudio ha sido guiado bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional-transversal, de tipo básica. La muestra estuvo constituida por 50 de una Institución Pública de Lambayeque. Para medir las variables se utilizaron el cuestionario de ética profesional y cuestionario de desarrollo profesional, en los resultados se encontró que existe una correlación notablemente alta y positiva entre las dimensiones eticidad ($Rho=0.869$); moralidad ($Rho=0.801$); comportamiento moral ($Rho=0.831$), con desempeño profesional de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Lambayeque. Se concluye que, con un $Rho=0.881$, existe una correlación notablemente alta y positiva. Además, se presenta un valor de significancia de (0.000), que es inferior al 1%. Esto significa que hay una relación significativa entre las variables ética laboral y desarrollo profesional de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Lambayeque.

Palabras clave: ética laboral, desarrollo profesional, moralidad.

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the relationship between work ethics and professional development of civil servants in the regional government of Lambayeque, 2022. In terms of methodology, the study was guided by a quantitative, non-experimental, correlational-cross-sectional, basic approach. The sample consisted of 50 students from a public institution in Lambayeque. To measure the variables, the professional ethics questionnaire and the professional development questionnaire were used. The results showed that there is a remarkably high and positive correlation between the dimensions of ethics ($Rho=0.869$); morality ($Rho=0.801$); and moral behaviour ($Rho=0.831$), with the professional performance of civil servants in the Regional Government of Lambayeque. It is concluded that, with an $Rho=0.881$, there is a remarkably high and positive correlation. Furthermore, there is a significance value of (0.000), which is less than 1%. This means that there is a significant relationship between the variables work ethics and professional development of civil servants in the Regional Government of Lambayeque.

Keywords: work ethics, professional development, morality.

I. INTRODUCCIÓN

Los organismos públicos no pueden adaptarse eficazmente a las demandas en constante evolución de la sociedad si no invierten en el crecimiento profesional de sus empleados. Los organismos públicos pueden apoyar mejor el crecimiento profesional de sus empleados adoptando un enfoque más deliberado y metódico, asignando más recursos a la formación y el desarrollo, y animando y recompensando a los empleados por sus esfuerzos para mejorar sus competencias con el tiempo. En este sentido, el crecimiento profesional de una persona se produce a medida que avanza por una progresión de fases, cada una de las cuales implica responsabilidades, experiencias y redes distintas de aprendizaje (Brizuela-Gutiérrez, 2019).

A medida que el mundo se encuentra en el auge de la revolución digital, aproximadamente la mitad de los 198 países no posee un plan para potenciar las destrezas digitales, lo que obstaculiza una adecuada transformación digital y sugiere la necesidad de mayores inversiones en esta área dentro del ámbito público. En esta línea, fortalecer las habilidades digitales se ha convertido en una prioridad esencial para numerosos gobiernos globalmente. Ante el avance y la rápida adopción de las herramientas digitales, es crucial no solo incrementar la pericia técnica, sino también modificar las costumbres culturales, estructuras organizacionales y estrategias de gestión que promuevan la experimentación, el proceso iterativo y la innovación en el dominio público (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2022). En Europa, el sector público emplea a 32 millones de personas, equivalentes al 17% de la fuerza laboral total, se proyecta un desafío: para 2023, se estima que cerca de 8,6 millones de estos trabajadores carecerán de las competencias esenciales para operar en el contexto emergente (Chinn et al., 2020). Por ello, es crucial que los gobiernos capaciten a su personal para evolucionar en un escenario en constante cambio, donde gran parte de sus funciones experimentarán modificaciones, ya sea por un aumento en la productividad o por el reemplazo tecnológico que facilitará el tránsito hacia roles o actividades con más valor añadido. El reto radica en fortalecer a estos empleados para que adquieran y pongan en práctica las destrezas necesarias en dicho contexto, preparándolos para un mundo crecientemente digital y automatizado (Banco de Desarrollo de América Latina [CAF], 2022).

En cuanto al trabajo en el sector público, diversas investigaciones anticipan notables cambios en los años venideros: se estima que, en Estados Unidos, entre el 20% y el 45% del

tiempo laboral de los empleados públicos se invierte en actividades que podrían ser automatizadas, mientras que entre el 45% y el 60% de ese tiempo se utiliza en labores que podrían ser apoyadas por tecnología (Accenture, 2020). Del mismo modo, en Latinoamérica, el 30% de los trabajadores de las instituciones públicas desempeñan funciones con una alta probabilidad de ser reemplazadas por soluciones tecnológicas (Weller et al., 2019).

En Perú, de acuerdo, con investigaciones realizadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en casi el 60% de las 196 instituciones públicas evaluadas a nivel nacional, el puesto de líder en la Oficina para la Gestión de los Recursos Humanos (ORH) es considerado de confianza. Esto hace que dicho puesto esté expuesto a cambios políticos, lo que complica la elección y ascenso de empleados basados en méritos y evaluaciones de rendimiento. Con base en esta investigación, entre enero de 2015 y septiembre de 2018, menos del 5% de los líderes evaluados mantuvieron su posición en una ORH, ya sea en la misma institución o en otra, en un puesto similar. Evaluaciones diversas de Servir a trabajadores del sector público muestran un déficit en habilidades técnicas, lo que se traduce en una barrera para la óptima prestación de servicios públicos. Según el último examen realizado en 2020, más del 50% de los empleados públicos evaluados en el sistema administrativo de inversión pública no tenían el conocimiento adecuado para implementar proyectos eficientemente, señalando una urgente necesidad de formación en esa área. Estas deficiencias podrían justificar en gran medida el nivel de insatisfacción que siente la ciudadanía peruana en relación con los servicios públicos, en comparación con el promedio de países latinoamericanos (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2022).

En el Gobierno Regional de Lambayeque se viene observando que los funcionarios de esta entidad manifiestan de manera constante que no cuentan con las habilidades o competencias necesarias para realizar su labor en el ámbito de su responsabilidad, muchos de ellos son personal permanente y pocas veces se ha capacitado o han buscado desarrollarse profesionalmente, asimismo, muchos de los que ingresan no reciben la inducción o capacitación para el desempeño óptimo de sus funciones, asimismo, no es reconocido por la entidad el trabajo realizado por los funcionarios o los logros alcanzados en las áreas de su responsabilidad. ¿Cuál es la relación entre ética laboral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?

Se tuvo la siguiente justificación teórica del estudio que se respalda científicamente en los modelo propuesto por Yurén (2013) para la ética laboral y el modelo de Fernández (2002) para la variable desarrollo profesional, bajo estos modelos se tuvo información

valiosa que sirvió a la comunidad científica en el inicio de nuevas investigaciones. De igual manera, se consideró una justificación metodológica, donde se elaboraron dos instrumentos con el propósito de recoger las opiniones vertidas por los integrantes de la muestra en estudio, en este sentido, se revisaron a través de tres profesionales concedores de la temática estudiada y se realizó una prueba de reconocimiento para establecer la confiabilidad de ambos instrumentos y fueron aplicados a la muestra de estudio. Finalmente, se tuvo una justificación práctica donde las recomendaciones o sugerencias que se brindaron a partir de los resultados sirvieron para realizar cambios o mejoras a través de estrategias de intervención sobre la problemática en estudio.

Como objetivo general: Determinar la relación entre ética laboral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre la eticidad de una profesión y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022. Determinar la relación entre la moralidad y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022. Determinar la relación entre comportamiento moral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.

Como hipótesis general: Existe relación significativa entre ética laboral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022. Como hipótesis específicas: H₁: Existe relación significativa entre la eticidad de una profesión y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022. H₂: Existe relación significativa entre la moralidad y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022. H₃: Existe relación significativa entre comportamiento moral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.

De los antecedentes a nivel internacional, Mancheno y Novillo (2021) su objetivo fue analizar en los funcionarios del sector público la aplicación de las normas éticas y su asociación al centro de labores, dado que el uso inadecuado del Código Ético conduce a casos de corrupción, la aplicación e interacción en el lugar de trabajo entre los funcionarios públicos y el comportamiento basado en antivalores y en la falta de ideales éticos perturba a la gente. Por lo tanto, la lucha contra la corrupción requiere un esfuerzo sostenido para mejorar el servicio público y alterar la trayectoria de las instituciones gubernamentales. Para describir la familiaridad de los empleados públicos con el código ético, se administró una

encuesta compuesta por cinco preguntas a una muestra de conveniencia de 15 empleados de diversos organismos gubernamentales. Según los resultados, el 86,67% de los empleados públicos conoce el Código Ético, mientras que el 13,33% no lo conoce. Además, el 73,33 por ciento conoce los principios rectores y los ideales de la Administración Pública, mientras que sólo el 26,67 por ciento no los conoce. Los resultados del estudio demuestran que la ética es una disciplina siempre presente que comienza con el deber de adherirse estrictamente a las normas y políticas que se han establecido en el lugar de trabajo de una institución. Esto promueve un lugar de trabajo excelente, que es crucial para desarrollar el tipo adecuado de cultura corporativa.

Sánchez (2021) el objetivo es examinar el impacto de la ética en el entorno laboral de los trabajadores públicos y en su productividad laboral. Se emplearon métodos no experimentales, descriptivos, aplicados y correlacionales. Se utilizó un cuestionario tipo Likert para realizar la investigación y la muestra estuvo conformada por 67 empleados del GAD Echeanda que laboran en los sectores de servicio al cliente y administración y que cumplieron con los estándares de elección. Los valores indican afinidad directa con nivel significativo (al nivel 0,01) entre la ética profesional y el rendimiento en el trabajo, con una correlación global de 0,925 (o 92,5%). Conclusiones: Los funcionarios estatales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales respaldan la noción general de que la ética profesional influye en gran medida en el desempeño laboral.

Villasmil et al. (2021) el propósito principal de este estudio consiste en examinar el liderazgo ético dentro de la administración pública a nivel municipal, con el fin de elevar la efectividad en el desempeño de sus tareas oficiales sin dejar de lado la responsabilidad social. Este análisis sigue el paradigma cualitativo, etnográfico e interpretativo, adoptando un enfoque transversal. La población estudiada corresponde a la Alcaldía de Mara, localizada en el estado Zulia de Venezuela. A pesar de los esfuerzos desplegados en busca de una transformación organizacional, se encuentran ciertas limitaciones en los ámbitos económico, legal, político, social y tecnológico. Como resultado, se ha planteado una propuesta de liderazgo ético que contribuya a impulsar la transformación organizacional, basándose en las características y el perfil del líder. Se ha concluido que estas modificaciones deben ser llevadas a cabo de manera sistemática, motivando a los individuos involucrados mediante la realización de talleres grupales, para lograr un cambio gradual y progresivo. Este enfoque tendrá un efecto positivo en la generación del cambio esencial en la administración pública local del estado Zulia.

Izarra-Vielma (2019) este tiene el objetivo de examinar cómo se integra el comportamiento ético en la identidad profesional de los educadores y está concebido para definir, según la perspectiva de los profesores, la responsabilidad que asumen en su labor. Utilizando un enfoque descriptivo, se aplicó un cuestionario para recolectar datos acerca de cómo los profesores perciben los atributos de un educador efectivo (Hirsch, 2005). Mediante un análisis de contenido, se evaluaron las respuestas de 88 docentes (estudiantes de postgrado en tres universidades venezolanas). Como resultado, se llegó a la conclusión de que los educadores tienen visiones contradictorias en cuanto a su responsabilidad en el aula. Por un lado, algunos docentes ven su papel como similar al de un funcionario gubernamental que sigue instrucciones y completa tareas asignadas. En contraste, se evidencia la necesidad de establecer programas de desarrollo en el ámbito profesional para los docentes y de crear condiciones laborales que fomenten tanto la satisfacción de los docentes en su trabajo cotidiano como la calidad de su desempeño, respetando y promoviendo la independencia de los expertos en el ámbito educativo.

De la Torre (2019) el objetivo de esta investigación es detectar el problema social vinculado al deterioro de lo ético y moral en la educación superior. Este estudio de enfoque cualitativo se basa en una revisión de documentos como principal fuente de datos, respaldando la idea de que la inclusión de la ética empresarial como elemento central en los programas de capacitación profesional puede contribuir a mitigar los casos de corrupción. La investigación se enmarca en tres contextos: la responsabilidad social universitaria, la ética empresarial y su integración en los procesos formativos de instituciones de educación de nivel superior. El análisis revela que tanto los empleados del sector gubernamental y del privado suelen involucrarse en comportamientos ilícitos relacionados con la responsabilidad social, y que las universidades están priorizando cada vez más las habilidades técnicas en detrimento de la formación ética y moral. Por lo tanto, resulta fundamental fortalecer la enseñanza ética y moral en la educación superior, ya sea a través de la inclusión de análisis deontológicos o abordando estas cuestiones como elementos transversales en todos los cursos universitarios. En resumen, se concluye que existe una conexión evidente entre la responsabilidad social académica, la ética empresarial y la necesidad de aplicarlas de manera efectiva en el ámbito del desarrollo profesional.

De los antecedentes a nivel nacional: Maguiña (2022) cuyo principal objetivo de la investigación fue ver la relación que tiene el comportamiento ético de los servidores públicos y su desempeño laboral. Para ello, se utilizó una estrategia cuantitativa simple, con énfasis

en la generación de resultados numéricos. La metodología utilizada fue de corte transversal, correlacional y no experimental. La población y la muestra del estudio fueron 45 empleados, que no se eligieron al azar, sino en función de los criterios del investigador. Se utilizó un cuestionario como instrumento para la técnica de encuesta. Tres expertos participaron en la validación del cuestionario, cuya fiabilidad se evaluó mediante el método del alfa de Cronbach. Los resultados permiten concluir que existe una asociación sustancial entre la ética laboral, con el desempeño profesional en los funcionarios del sector público ($Rho = 852$; $sig. = 0.000$). Esto demuestra el valor básico de incorporar ideas éticas en las prácticas de gestión dentro de las organizaciones gubernamentales, lo que a su vez mejora el desempeño institucional en su conjunto.

Estrada (2021) El principal objetivo es determinar cómo la conducta ética y la gestión antisoborno inciden en los trabajadores públicos. Por consiguiente, esta investigación adopta un enfoque aplicado y causal correlacional, siguiendo un diseño no experimental con el propósito de determinar si la conducta ética y la administración de prevención de sobornos tienen influencia en la función gubernamental. La muestra estuvo conformada por 120 participantes, distribuidos equitativamente entre los departamentos CAP y CAS de la Dirección Administrativa y Financiera de Osinergmin. El tamaño total de la muestra probabilística fue de 92 empleados. Para la recopilación de datos, se emplearon encuestas y cuestionarios, y se estableció la autenticidad y la fiabilidad a través de la evaluación de especialistas y el coeficiente alfa de Cronbach, respectivamente. La interpretación de la información se realizó mediante el uso de análisis estadísticos descriptivos, plasmados en tablas de frecuencias, así como estadísticas inferenciales, incluyendo pruebas como el pseudo R-cuadrado, Cox y Snell, McFadden y Nagelkerke. Según el pseudo R-cuadrado de Nagelkerke, se pudo explicar un 74% de la variación en la variable de función gubernamental de los trabajadores; mediante la implementación de prácticas de prevención de sobornos y conducta ética este descubrimiento es estadísticamente significativo a un nivel de 0,000. De manera similar, se observó que tanto la gestión de antisoborno como el comportamiento ético ejercen influencia sobre la función en el sector público, con niveles de significancia estadística de 0,000 y 0,000, respectivamente.

Ríos (2021) el propósito del estudio fue investigar si existe o no relación entre el manejo de la ética y el nivel de desempeño exhibido por los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Para este estudio se utilizó un nivel descriptivo-correlacional, un enfoque cuantitativo, una investigación de tipo básica, no-

experimental y con corte transversal. Como instrumento se usó la encuesta, tanto para la población como para la muestra, y se analizó mediante métodos descriptivos e inferenciales. Tanto en la población como en la muestra había un total de 26 funcionarios públicos. Los principales resultados mostraron que el rendimiento se situaba en un nivel medio el 85% de las veces, mientras que la gestión de la ética se situaba en un nivel medio el 77% de las veces. Debido a que el valor p fue igual a 0.00 y se alcanzó un coeficiente de correlación de Pearson positivo significativo de 0.843, se determinó que la gestión ética se relaciona significativamente con el desempeño del servidor público de la Municipalidad Distrital de Zapatero. Esta fue la conclusión a la que se llegó luego de la investigación. De igual manera, el coeficiente determinante demostró que la gestión ética influye en un 71% en el desempeño, por lo que es indispensable mejorar las actividades relacionadas con la gestión ética para obtener un mayor nivel de desempeño del servidor público.

De los antecedentes a nivel regional: Calderon (2020) la finalidad de esta investigación consistió en investigar la temática ética y el desempeño laboral, ambos cruciales para el funcionamiento del sistema de justicia, y establecer la conexión entre estos dos factores para el Defensor Público en el Distrito Judicial, donde se demostró que sí existe una conexión. Se trata de una investigación extremadamente importante y pionera, ya que allana el camino para el uso de instrumentos estandarizados para medir estos factores en el futuro. Dado que la meta principal de la investigación es "identificar la conexión entre las variables éticas del estudio y el rendimiento laboral del Defensor Público", se enmarca en la categoría de "investigación descriptivo-correlacional". La población está conformada por cuarenta empleados de la Defensoría Pública del Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo, por lo que sólo se seleccionaron cuarenta personas para el llenado de los cuestionarios. Todos los empleados otorgaron su consentimiento informado para participar en la encuesta, lo cual fue exigido por los lineamientos éticos de la Institución para la investigación.

Después de los antecedentes de estudio se revisaron los modelos y fundamentos científicos de la variable Ética, la raíz de la palabra ética, se encuentra en el antiguo término griego **ethos**, que originalmente hacía referencia a una morada o residencia común. A lo largo del tiempo, su significado evolucionó abarcando varios aspectos, como conductas habituales, disposición, personalidad y enfoque cognitivo. El campo de estudio de la moralidad es explorado por la disciplina científica conocida como ética. En su calidad de teoría de la moral, plantea cuestionamientos fundamentales: ¿por qué ciertas acciones son

consideradas aceptables mientras que otras no lo son? Investigando los elementos característicos del comportamiento moral, busca fundamentar y validar las normas morales propuestas por diferentes individuos o sociedades. Asimismo, analiza los aspectos específicos de la actividad moral y establece principios generales y universales que sustentan toda conducta. La idea de regular los comportamientos humanos con normas o reglas existe desde los albores de la humanidad. En todas las sociedades, grupos y culturas del mundo, emerge un conjunto de principios éticos y morales que delinear las pautas aceptables e inaceptables de comportamiento, así como las formas más y menos apropiadas de actuar. En el ámbito puramente laboral, la ética proporciona un marco de referencia para guiar las actividades esenciales de los expertos, establecer directrices y elaborar enfoques para los productos o servicios que generan (Guséinov et al., 1986). A nivel global, la corriente principal en la educación profesional aboga por una formación integral que no solo abarque las aptitudes y capacidades necesarias para ingresar al entorno laboral, sino también los principios y valores que resultan indispensables para prosperar en dicho ámbito.

Para Ibarra (2005), la expresión de una conciencia moral en un entorno profesional, que simultáneamente aporta a la plena realización del profesional y permite alcanzar el bienestar social factible, es lo que denominamos "ética profesional". Esto es así debido a que esta ética recupera el sentido social de la profesión y lo prioriza por encima de cualquier otro interés. Este sentido social de la profesión implica suministrar a la comunidad los productos y servicios requeridos para cumplir con sus exigencias. En una línea similar, la ética profesional puede entenderse como una conciencia moral que permite a un profesional asumir el compromiso y el deber de realizar una contribución a través de su actividad profesional que potencie y mejore las condiciones de vida de una sociedad. Puesto que las aportaciones de un experto a la sociedad involucran la total expansión de sus habilidades profesionales, la exploración y consecución de la excelencia, de la misma manera que proporcionar productos y servicios de una calidad superior, el profesional encuentra el camino hacia su propia realización personal mediante el ejercicio de esta responsabilidad. En este sentido, la ética contribuye a la mejora global del individuo, tanto en su vida profesional como personal.

Ribes (2006) refiere que, dado que el compromiso de realizar de manera óptima las tareas y/o brindar un servicio de alta calidad mediante las habilidades propias de cada profesional influye directamente en la obtención de los productos y/o resultados esperados por la sociedad o el cliente, el principio de responsabilidad de la ética profesional también

contribuye a un ejercicio profesional eficiente. Díaz (2006) menciona que, la educación de futuros profesionales requiere enfocarse en la ética, ya que ayuda a los estudiantes a forjar su personalidad y carácter, cualidades cada vez más reconocidas como fundamentales para el éxito en cualquier campo. Ruiz (2009) refiere que, los fundamentos éticos y valores morales moldean la personalidad y el carácter del profesional, lo que simplifica la elección de opciones y decisiones y un comportamiento ético en el entorno laboral, ya que participan activamente y tienen influencia en las decisiones que impactan en su labor, contar con acceso a estas normas y a un juicio ético es esencial para fortalecer sus capacidades como profesionales.

Martínez (2006) quien refiere que, en el ámbito de la ética profesional, existe un acuerdo casi universal sobre los conceptos que deben servir de base a la conducta de cualquier profesional que afirme que se comporta de manera ética. Hirsch (2004) refiere que, además de la existencia de códigos deontológicos particulares propuestos por varios gremios profesionales y de la adhesión a esos códigos, hay tres principios de comportamiento ético (o cuatro, según si se divide o no el primer principio) que pueden examinarse a un nivel de profundidad más general y teórico que deben servir de norma de conducta en el ámbito del compromiso socio profesional. Amaro-Cano (2017) refiere que, los principales principios son: el de justicia, el de beneficencia (que suele añadir su equivalente, el concepto de no maleficencia), y el de autonomía.

Hirsch (2013) quien afirma que el principio de beneficencia: "Un profesional con ética es aquel que realiza acciones benéficas en su campo, desempeñando adecuadamente su labor",. Un profesional ético es aquel que lleva a cabo su labor de manera competente y efectiva, cumpliendo con sus responsabilidades adecuadamente. Además, involucra realizar su profesión de manera beneficiosa para los usuarios y la sociedad en general, asegurando que ambos obtengan ventajas. Esta definición abarca el principio de beneficencia, que abarca dos elementos interdependientes y complementarios: ejecutar la profesión de manera óptima y eficaz; un profesional ético es aquel que desempeña sus funciones con competencia y eficiencia. El principio de autonomía: Como señala Hirsch (2013) quien refiere que la concepción de beneficencia tiene el potencial de generar una percepción desigual entre el profesional y el cliente de los servicios proporcionados. Esta disparidad puede ser creada de diversas formas. Si se asigna al profesional la responsabilidad de promover el bienestar del usuario y de la sociedad a través de su ejercicio, es plausible sostener que el profesional posee el conocimiento y las habilidades, mientras que el usuario y la sociedad carecen de

estos atributos. Asimismo, es razonable considerar que el profesional es el principal motor del bienestar, mientras que el usuario y la sociedad asumen un papel pasivo al recibir dicho beneficio como consecuencia de la labor profesional.

El principio de justicia: Hirsch (2013) afirma que "la ética profesional no se limita a las relaciones directas entre profesionales y beneficiarios de sus servicios especializados", sino que se inserta en un contexto social más amplio, que, en última instancia, será quien coseche los frutos de una práctica profesional exitosa o padezca las consecuencias de un desempeño deficiente. En consecuencia, el principio de equidad postula que, en cualquier situación en la que se ofrezca un servicio profesional, cada una de las partes involucradas debe cumplir con sus obligaciones, es decir, con la labor encomendada y las expectativas puestas en ella, evitando tanto el exceso como el incumplimiento de su responsabilidad. En otras palabras, el principio de equidad demanda que cada una de las partes implicadas cumpla con sus deberes de acorde con el concepto de principio de justicia.

Yurén (2013) quien refiere que el término "ética profesional" se refiere a un subconjunto de la "cultura profesional", que abarca los conceptos, las normas de comportamiento y los principios morales que conforman las decisiones y acciones de los profesionales. Procedimientos dentro de la profesión que se han transmitido de una generación a otra como parte de la cultura a través de la socialización y la enculturación. Es una guía que los profesionales utilizan a la hora de decidir lo que hacen en el trabajo, y sus elementos son generalmente aceptados como verdaderos por quienes se consideran miembros de la profesión. La capacidad de los profesionales para dar sentido a sus actos en las situaciones en que se producen es esencial para el ejercicio, las prácticas y las instituciones que mantienen la profesión.

Respecto a la variable desarrollo profesional esta es entendida desde el desarrollo humano que ha sido objeto de investigación en diversas disciplinas y entornos, con interpretaciones que difieren según la filosofía subyacente y la perspectiva adoptada sobre el protagonista de dicho proceso (estudiantes, profesionales, etc.). Basándose en estos datos Peralta (2006) atribuye a la conceptualización del crecimiento profesional desde las diferentes disciplinas, distintos roles tales como: La Psicología, al analizar la conducta humana desde una perspectiva interpretativa, y la Pedagogía, al respaldar la congruencia entre el proceso de enseñanza y los fundamentos teóricos, que colaborarán en validar si la intervención educativa está en armonía con dichas teorías. El enfoque psicológico que se adopta a partir de esta base teórica es la propuesta de Vygotsky (1978) llamada enfoque

histórico-cultural (EHC). Esta perspectiva se apoya en la filosofía materialista-dialéctica, que concibe el desarrollo como un proceso de evolución histórica fuertemente influenciado por la socialización. Los planteamientos de esta teoría nos brindan la posibilidad de identificar los principios que guían dicho desarrollo, las etapas que involucra, sus características y factores determinantes. Esto nos permite obtener una visión global e integral de un proceso tan intrincado como el crecimiento humano.

Tomando a Fariñas (2009) quien sigue los principios del Enfoque Histórico-Cultural (EHC), de Vygotsky es posible enunciar algunos de los fundamentos del desarrollo humano, aplicables a todas sus dimensiones: El desarrollo humano está influenciado por una serie de factores históricos y culturales que interactúan de manera compleja y dialéctica. La educación personal y, a través de ella, la capacidad de autodeterminación, desempeñan un papel creativo crucial como impulsores esenciales del desarrollo. El desarrollo se centra en las transformaciones integrales, en las revolucionarias modificaciones que ocurren en la personalidad a lo largo de la vida, más que en la mera cronología de cuando suceden. El desarrollo surge debido a la interacción compleja entre condiciones subjetivas y objetivas, que pueden cambiar a lo largo de la vida del individuo y a lo largo de la historia de la sociedad en la que reside (Fariñas, 2007).

Uno de los desafíos iniciales al abordar la labor de examinar y estructurar el concepto de desarrollo profesional reside en la extensa gama de interpretaciones que abarca, junto con su ocasional confusión con otros vocablos distintos. Con el propósito de facilitar la comprensión del término la autora García (1999) nos presenta ciertos estándares en base a los cuales se fundamenta toda definición de desarrollo profesional, los cuales además se utilizan como elementos para evaluar las explicaciones proporcionadas. García (1999) expone la idea de que el desarrollo humano y personal es referirse a cambio, crecimiento, mejora, desarrollo, adecuación, con respecto con el propio conocimiento, con la manera de comportamiento dentro y según los lineamientos del trabajo, con la empresa o institución y en el área en que trabaje, pensando siempre en la interacción beneficiosa entre las exigencias de crecimiento profesional de los empleados y las demandas de evolución de la organización, ambiental y el entorno social. Otra concepción de crecimiento en la carrera profesional la plantea Fuentealba (2006) quien refiere que el desarrollo es tanto una actividad como su resultado. En esta perspectiva, se trata de un procedimiento y un logro simultáneos. De acuerdo con Fuentealba, esto implica la generación de mejoras continuas a lo largo de la

trayectoria profesional, y una estrecha conexión entre estos avances y el proceso de adquisición de conocimientos en la enseñanza.

La perspectiva de García (1999) sobre el avance profesional se ha analizado en términos de su manifestación, ya sea como actividad que abarca las tácticas y enfoques empleados para mejorar el rendimiento, o como transformación, es decir, el resultado que se origina en el individuo a raíz de intervenciones institucionales o no. A su vez, se ha examinado si estos cambios son de naturaleza curricular cuando implican una modificación en la forma de interactuar en clase y en el entorno estudiantil, o si son de índole laboral cuando se refieren a las condiciones de trabajo y las alteraciones en la trayectoria profesional.

Enfoque práctico - reflexivo diseñado por Donald Schön (1983) La perspectiva que este enfoque presenta en relación con el crecimiento profesional pretende contrastar con la perspectiva convencional, en la cual el individuo es considerado como un "experto infalible". Por otro lado, esta perspectiva se fundamenta en la premisa de que en un entorno de transformación, los dilemas sociales y humanos no pueden ser definidos de manera absoluta, lo que significa que entender y exponer conforman circunstancias individuales, susceptibles de ser negociadas a través del diálogo con otros (Guach, 2000). En esta perspectiva, el desarrollo profesional surge de la necesidad práctica, se desarrolla a nivel personal, aunque está fuertemente influenciado por el aprendizaje colaborativo.

En esta línea, algunos autores como Villa & Yániz (1999) hacen referencia al desarrollo profesional colaborativo como la capacitación continua y el fomento de la habilidad de aprendizaje, a través de la revisión tanto individual como grupal de las actividades, lo cual conduce a un progreso constante. De acuerdo con Guach (2000), la perspectiva de enfoque práctico-reflexivo se centra en la reflexión en el proceso de desempeño profesional como fundamento para su mejora. En relación con el crecimiento profesional, existen variados enfoques que, al igual que este, se basan en la racionalidad práctica y ofrecen su perspectiva acerca del papel que el profesional debe desempeñar frente a las complejas situaciones en la práctica laboral.

Se exponen tres tipos de modelo a continuación: Modelos de ciclo de vida. Demuestran que a medida que los empleados progresan en su trayectoria laboral y atraviesan diferentes etapas personales y profesionales, asumen responsabilidades de crecimiento y desarrollo (Blake, 1997). Modelos basados en la organización. Afirman que, a pesar de que las profesiones atraviesan diversas fases, las personas necesitan adquirir habilidades particulares como parte de su progreso en el ámbito laboral. En cada fase, se

experimentan modificaciones en las responsabilidades y en las relaciones con colegas y superiores (Pineda, 1995). Modelo del patrón de dirección. Expone de qué manera las personas perciben sus trayectorias profesionales; cómo eligen la velocidad con la que desean progresar en las etapas laborales y cuándo optan por regresar a una etapa anterior (Driver, 1992). Por ejemplo, ciertos empleados planean mantenerse en un puesto o empleo específico a lo largo de su vida sin considerar un cambio; tienen una visión lineal de sus carreras. Otros individuos conciben su carrera como una espiral: permanecen en un puesto o empleo por un período y luego se trasladan a un ámbito completamente diferente. Un claro ejemplo son los consultores de gestión que dedican varios años a un proyecto en una empresa y, al completarlo, se mudan a otra empresa con un proyecto totalmente distinto.

Para poder encaminar este tema abordaremos el modelo propuesto por Fernández (2002) quien refiere que el desarrollo profesional, es el procedimiento por el cual las personas avanzan a través de una sucesión de etapas caracterizadas por diversos roles, actividades y conexiones de desarrollo. Es importante recordar que existen varios modelos de desarrollo profesional y que hay desacuerdo en la literatura de estudio sobre el modelo ideal. Sin embargo, en este modelo se consideran las siguientes dimensiones: Etapa de incorporación, Cuando se adentran en el ámbito laboral, las personas procuran reconocer el tipo de empleo que les atrae considerando sus valores, intereses y predilecciones. Buscan consejo acerca de distintas ocupaciones a través de amigos, familiares y conocidos, para luego focalizarse en adquirir la capacitación o los conocimientos requeridos (Fernández, 2002). De acuerdo con la empresa, resulta fundamental llevar a cabo acciones de orientación y adaptación con el propósito de que los empleados recién incorporados se integren de manera cómoda junto a sus colegas y tareas, Previo al inicio de su contribución hacia la consecución de los propósitos de la organización (Ernest & Young, 1998).

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

Según la finalidad fue básica, son investigaciones que se desarrollan sin tener que intervenir el problema que ha originado la investigación, es decir, revisan y generan un nuevo marco de conocimiento bajo la aplicación y comprobación de bases teóricas en una determinada realidad de estudio. Bajo lo conceptualizado el estudio dio origen a un nuevo conocimiento mediante la recopilación de información y el estudio de las variables en el ámbito donde se encuentran, de esta manera, se recoge datos de la muestra con la aplicación de los instrumentos (ética y desarrollo profesional). Para, Carrasco (2019) los estudios básicos son la base para los que se aplican, es decir, sirven como fundamento ante investigaciones que solucionan problemas prácticos de la realidad.

2.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, los estudios que se desarrollan bajo este diseño no experimentan en las variables, por lo tanto, se limitan a realizar estudios pasivos recogiendo datos de las variables tal como están en su ámbito en el que se desarrollan. Ante lo descrito el estudio solo recoge la información en base a las opiniones de los participantes y la procesa para brindar datos sobre el nivel o relación que las variables presentan sin experimentar en ellas. Según, Hernández y Mendoza (2018) son investigaciones orientadas a no realizar manipulación alguna sobre las variables que se están estudiando. Por su profundidad será correlacional, en la naturaleza de los estudios asociativos se busca establecer de qué manera o en qué nivel se relacionan entre sí las variables investigadas. Para, Ñaupas et al. (2018) comprueba la relación o no de variables.

De acuerdo, con su enfoque fue cuantitativo, la investigación cuantitativa se fundamenta en la recolección objetiva y el examen numérico de datos obtenidos por medio de encuestas, cuestionarios, test o registros. Comúnmente, este tipo de estudio comienza con una suposición que se somete a prueba mediante la obtención de información. Dependiendo de los datos recabados, la suposición inicial puede ser validada o refutada. Según, Carrasco (2019) utiliza procesos estadísticos o numéricos para brindar una respuesta a las hipótesis planteadas en un estudio.

El diseño tiene el siguiente esquema:

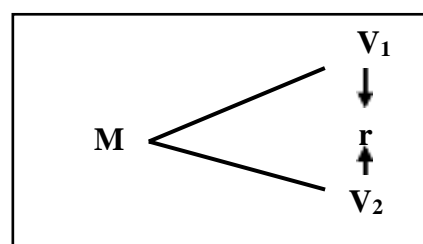
Donde:

M = Muestra.

V1 = retroalimentación formativa.

V2 = comprensión lectora.

r = relación.



2.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

La población son todos los elementos del universo a investigar (funcionarios del Gobierno Regional de Lambayeque), en este sentido, estará conformada por 50 colaboradores.

Tabla 1

Población de colaboradores de una Institución Pública de Lambayeque.

Trabajadores		Sexo	
Gobierno Regional Lambayeque		Varones	40
		Mujeres	10
Total			50

Criterios de inclusión:

Funcionarios públicos que admitan su participación con la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Funcionarios que desistan de participar o continuar del estudio una vez iniciado el proceso de recojo de información.

Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional por conveniencia, es un método de selección en el que los participantes se eligen no por un mecanismo aleatorio o

probabilidades establecidas, sino más bien por su accesibilidad o porque son adecuados para los propósitos del investigador.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica

La técnica empleada en la investigación fue la observación que permite obtener conocimiento e información vital para analizar los comportamientos de la muestra en el lugar donde se desarrollan los hechos materia de estudio. Para, Ñaupas et al. (2018) la observación como recurso permite al investigador conocer de cerca los comportamientos y datos necesarios de la muestra en el espacio donde se desenvuelve.

Instrumento

Para el estudio de la V1 se elaboró el cuestionario de ética profesional con 18 preguntas con opciones de respuesta en escala de Likert (Siempre, A veces, nunca), dirigido a funcionarios públicos. El instrumento fue validado con la revisión de tres profesionales expertos que tuvieron como finalidad determinar la coherencia, redacción, entre otros criterios de evaluación, determinando que es válido para su aplicación. Para establecer la confiabilidad se aplicaron como método una prueba piloto en 10 funcionarios que no se incluyen en la muestra, cuyos resultados se procesaron con el coeficiente de Alpha de Cronbach alcanzando un valor de 0,900 lo que demuestra que es altamente confiable para su aplicación.

Para la V2 se aplicó un cuestionario desarrollo profesional con un conjunto de 17 preguntas y respuestas en escala de Likert, está elaborado para ser aplicado en funcionarios públicos. El instrumento fue validado con la revisión de tres profesionales expertos que tuvieron como finalidad determinar la coherencia, redacción, entre otros criterios de evaluación, determinando que es válido para su aplicación. Para establecer la confiabilidad se aplicó como método una prueba piloto cuyos resultados se procesaron con el coeficiente de Alpha de Cronbach alcanzando un valor de 0,890 lo que demuestra que es altamente confiable para su aplicación.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Se presentó al organismo competente una solicitud formal de aprobación para llevar a cabo la investigación. Se elaboraron y analizaron los cuestionarios para garantizar su validez y fiabilidad antes de utilizarlos. También los participantes firmaron un documento de consentimiento informado. Se comunicó a la alta

dirección los planes que se tienen dentro de la investigación. Se utilizaron los métodos estadísticos descriptivos para establecer los rangos y patrones presentes en cada variable independiente. Dado que hay 50 personas en la muestra, se aplicó la prueba de Shapiro Wilk para ver si necesitamos emplear una prueba paramétrica para el análisis de las hipótesis. Después, utilizamos la estadística inferencial para comparar y contrastar las hipótesis utilizando la prueba que hayamos elegido, y a continuación presentamos nuestros resultados visualmente junto con su explicación.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Se aplicará la igualdad, la no maleficencia y la autonomía, tres principios de la moralidad. Autonomía del participante significa que, tras recibir información sobre el estudio, los participantes son libres de tomar una decisión informada sobre si desean o no participar en él, y esa decisión será respetada. Dado que la participación de los administradores no supone ningún peligro para su bienestar físico, se protegerá la confidencialidad de sus respuestas y demás información personal de acuerdo con el principio de beneficencia. Según el principio de justicia, toda persona debe ser tratada con equidad, dignidad y sin prejuicios.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Ética laboral	,815	50	,003
Desarrollo profesional	,868	50	,005
D1:eticidad de una profesión	,871	50	,006
D2:moralidad	,880	50	,004
D3:comportamiento moral	,879	50	,001

Nota: distribución de variable y dimensiones

Se empleó Shapiro-Wilk ya que contábamos con un total de 50 individuos en la muestra. Esta prueba resultó ser muy significativa (por debajo del 1%) para todas las puntuaciones de las dimensiones y el valor de la variable, indicando que no siguen una distribución normal. Dado este resultado, se optó por la prueba de Spearman.

Hipótesis general:

Tabla 3

Relación entre ética laboral y desarrollo profesional

		desarrollo profesional
	Coefficiente Rho Spearman	,881**
ética laboral	Sig.	,000
	N	50

Nota: aplicación del coeficiente de correlación.

La tabla muestra que los datos estadísticos de la verificación de hipótesis indican un $Rho=0.881$, reflejando así una correlación notablemente alta y positiva. Además, se presenta un valor de significancia de (0.000), que es inferior al 1%. Esto significa que hay una relación significativa entre las variables.

Hipótesis específica 1:

Tabla 4

Relación entre la dimensión eticidad de una profesión y desarrollo profesional

		<i>desarrollo profesional</i>
	Coeficiente Rho Spearman	,869**
eticidad de una profesión	Sig.	,000
	N	50

Nota: aplicación del coeficiente de correlación.

La tabla muestra que los datos estadísticos de la verificación de hipótesis indican un $Rho=0.869$, reflejando así una correlación notablemente alta y positiva. Además, se presenta un valor de significancia de (0.000), que es inferior al 1%. Esto significa que hay una relación significativa entre las variables.

Hipótesis específica 2:

Tabla 5

Relación entre la dimensión moralidad y desarrollo profesional.

		<i>desarrollo profesional</i>
	Coeficiente Rho Spearman	,801**
moralidad	Sig.	,000
	N	50

Nota: aplicación del coeficiente de correlación.

La tabla revela que los datos estadísticos relacionados con la comprobación de hipótesis señalan un Rho de 0.801, lo que indica una correlación positiva considerablemente fuerte. Además, se observa un valor de significancia de 0.000, que es menor al 1%. Lo cual establece una conexión notable entre las variables.

Hipótesis específica 3:

Tabla 6

Relación entre la dimensión comportamiento moral y desarrollo profesional.

		<i>desarrollo profesional</i>
comportamiento moral	Coefficiente Rho Spearman	,831**
	Sig.	,000
	N	50

Nota: aplicación del coeficiente de correlación.

La tabla muestra que los datos estadísticos de la verificación de hipótesis indican un $Rho=0.831$, reflejando así una correlación notablemente alta y positiva. Además, se presenta un valor de significancia de (0.000), que es inferior al 1%. Esto significa que hay una relación significativa entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados del análisis estadístico revelan que en el objetivo general de estudio existe una correlación positiva y muy fuerte, representada por un valor de Rho igual a 0.881. Esto indica una relación sólida entre las variables analizadas. Además, el valor de significancia, que es igual a 0.000 y está por debajo del umbral del 1%, sugiere que los resultados son estadísticamente significativos, lo que descarta la posibilidad de que la relación entre las variables sea producto del azar. En resumen, los resultados respaldan que hay una alta relación significativa entre la ética y el desarrollo profesional, que un aumento en la ética laboral se correlaciona con un mayor desarrollo profesional. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas de Guséinov et al. (1986) quienes refieren que en el ámbito puramente laboral, la ética proporciona un marco de referencia para guiar las actividades esenciales de los expertos, establecer directrices y elaborar enfoques para los productos o servicios que generan. A nivel global, la corriente principal en la educación profesional aboga por una formación integral que no solo abarque las aptitudes y capacidades necesarias para ingresar al entorno laboral, sino también los principios y valores que resultan indispensables para prosperar en dicho ámbito.

Para Ibarra (2005), la expresión de una conciencia moral en un entorno profesional, que simultáneamente aporta a la plena realización del profesional y permite alcanzar el bienestar social factible, es lo que denominamos "ética profesional". Esto es así debido a que esta ética recupera el sentido social de la profesión y lo prioriza por encima de cualquier otro interés. Este sentido social de la profesión implica suministrar a la comunidad los productos y servicios requeridos para cumplir con sus exigencias. En una línea similar, la ética profesional puede entenderse como una conciencia moral que permite a un profesional asumir el compromiso y el deber de realizar una contribución a través de su actividad profesional que potencie y mejore las condiciones de vida de una sociedad. Puesto que las aportaciones de un experto a la sociedad involucran la total expansión de sus habilidades profesionales, la exploración y consecución de la excelencia, de la misma manera que proporcionar productos y servicios de una calidad superior, el profesional encuentra el camino hacia su propia realización personal mediante el ejercicio de esta responsabilidad. En este sentido, la ética contribuye a la mejora global del individuo, tanto en su vida profesional como personal. En la misma línea coincide con Ribes (2006) quien menciona que, dado que el compromiso de realizar de manera óptima las tareas y/o brindar un servicio

de alta calidad mediante las habilidades propias de cada profesional influye directamente en la obtención de los productos y/o resultados esperados por la sociedad o el cliente, el principio de responsabilidad de la ética profesional también contribuye a un ejercicio profesional eficiente. Asimismo se coincide con la teoría de Díaz (2006) quien refiere que la educación de futuros profesionales requiere enfocarse en la ética, ya que ayuda a los estudiantes a forjar su personalidad y carácter, cualidades cada vez más reconocidas como fundamentales para el éxito en cualquier campo (Díaz, 2006). Asimismo coincide con Peralta (2006) quien atribuye a la conceptualización del crecimiento profesional desde las diferentes disciplinas, distintos roles tales como: La Psicología, al analizar la conducta humana desde una perspectiva interpretativa, y la Pedagogía, al respaldar la congruencia entre el proceso de enseñanza y los fundamentos teóricos, que colaborarán en validar si la intervención educativa está en armonía con dichas teorías. De la misma manera se coincide con García (1999) quien refiere sobre el avance profesional se ha analizado en términos de su manifestación, ya sea como actividad que abarca las tácticas y enfoques empleados para mejorar el rendimiento, o como transformación, es decir, el resultado que se origina en el individuo a raíz de intervenciones institucionales o no. A su vez, se ha examinado si estos cambios son de naturaleza curricular cuando implican una modificación en la forma de interactuar en clase y en el entorno estudiantil, o si son de índole laboral cuando se refieren a las condiciones de trabajo y las alteraciones en la trayectoria profesional. En esta línea, se coincide con Villa & Yániz (1999) quienes hacen referencia al desarrollo profesional colaborativo como la capacitación continua y el fomento de la habilidad de aprendizaje, a través de la revisión tanto individual como grupal de las actividades, lo cual conduce a un progreso constante. Asimismo se coincide con Guach (2000) quien refiere que la perspectiva de enfoque práctico-reflexivo se centra en la reflexión en el proceso de desempeño profesional como fundamento para su mejora. En relación con el crecimiento profesional, existen variados enfoques que, al igual que este, se basan en la racionalidad práctica y ofrecen su perspectiva acerca del papel que el profesional debe desempeñar frente a las complejas situaciones en la práctica laboral.

Desde los modelos de ciclo de vida, se demuestran que a medida que los empleados progresan en su trayectoria laboral y atraviesan diferentes etapas personales y profesionales, asumen responsabilidades de crecimiento y desarrollo (Blake, 1997). Los modelos basados en la organización. Afirman que, a pesar de que las profesiones atraviesan diversas fases, las personas necesitan adquirir habilidades particulares como parte de su progreso en el ámbito

laboral. En cada fase, se experimentan modificaciones en las responsabilidades y en las relaciones con colegas y superiores (Pineda, 1995). Modelo del patrón de dirección. Expone de qué manera las personas perciben sus trayectorias profesionales; cómo eligen la velocidad con la que desean progresar en las etapas laborales y cuándo optan por regresar a una etapa anterior (Driver, 1992). Por ejemplo, ciertos empleados planean mantenerse en un puesto o empleo específico a lo largo de su vida sin considerar un cambio; tienen una visión lineal de sus carreras. Otros individuos conciben su carrera como una espiral: permanecen en un puesto o empleo por un período y luego se trasladan a un ámbito completamente diferente. Un claro ejemplo son los consultores de gestión que dedican varios años a un proyecto en una empresa y, al completarlo, se mudan a otra empresa con un proyecto totalmente distinto. Asimismo se coincide con lo dicho por Fernández (2002) quien refiere que el desarrollo profesional, es el procedimiento por el cual las personas avanzan a través de una sucesión de etapas caracterizadas por diversos roles, actividades y conexiones de desarrollo. Es importante recordar que existen varios modelos de desarrollo profesional y que hay desacuerdo en la literatura de estudio sobre el modelo ideal. Sin embargo, en este modelo se consideran las siguientes dimensiones: Etapa de incorporación, Cuando se adentran en el ámbito laboral, las personas procuran reconocer el tipo de empleo que les atrae considerando sus valores, intereses y predilecciones. Buscan consejo acerca de distintas ocupaciones a través de amigos, familiares y conocidos, para luego focalizarse en adquirir la capacitación o los conocimientos requeridos (Fernández, 2002).

Después de realizar un análisis estadístico, se ha encontrado que, en el objetivo específico n°1, la comprobación de la hipótesis revela una correlación muy fuerte y positiva con un valor de Rho de 0.869. Además, el valor de significancia obtenido es de 0.000, lo que es significativamente menor al nivel de significancia del 1%. Estos resultados sugieren que debido a la alta relación significativa a medida que la dimensión de la ética profesional aumenta, también aumenta el desarrollo profesional. Estos hallazgos respaldan y coinciden con las conclusiones previamente establecidas por los investigadores citados en el estudio de Yurén (2013) quien menciona la eticidad de una profesión, cuando hablamos de la "eticidad" de una profesión, nos referimos a las creencias compartidas entre los miembros de ese campo sobre lo que constituye un "buen" comportamiento y práctica dentro del mismo, así como a los valores fundamentales que definen el objetivo general de ese campo y que definen el propósito de la profesión. Esto se complementa con un cuerpo de conocimientos en forma de código o conjunto de prescripciones generales, que se transmiten

de maestro a aprendiz y se perfeccionan con el tiempo a través de la experiencia acumulada de la profesión en su conjunto. Lo que se exige al profesional, así como lo que está prohibido, se establece en el código. El uso común reduce el concepto más amplio de "ética profesional" a este conjunto de directrices. Este código de conducta se fue desarrollando a lo largo del tiempo y en la actualidad se utiliza para orientar la conducta profesional con el fin de que sirva de guía. Las prácticas profesionales que se adhieren a la función y las normas establecidas ayudan a perpetuar esta ética.

Al continuar con el análisis estadístico en el segundo objetivo específico de la investigación, se ha encontrado que la comprobación de la hipótesis revela una correlación extremadamente fuerte y positiva, con un valor de Rho de 0.869. Además, el valor de significancia obtenido es de 0.000, significativamente menor al nivel de significancia del 1%. Esto indica una relación altamente significativa entre las variables estudiadas, lo que sugiere que, cuando la moralidad aumenta, también aumenta significativamente el nivel de desarrollo profesional. Estos resultados respaldan y coinciden con las conclusiones previamente establecidas por los investigadores citados en el estudio, lo que refuerza aún más la idea de que la moralidad desempeña un papel fundamental en el crecimiento del desarrollo profesional. Yurén (2013) quien refiere que la moralidad del profesional se decide por los métodos empleados para llegar a un veredicto cuando están en juego valores contrapuestos o dudas sobre la validez de las normas. La elaboración de normas y criterios para una evaluación justa requiere una serie de procesos introspectivos que incluyen la deliberación, el procesamiento y la reflexión. Para expresar un "punto de vista moral", en el que la perspectiva es abstracta y universalizable, el enfoque de cada uno depende en gran medida de sus experiencias vitales, la eficacia de los procesos que lo han educado, de su nivel cognitivo y de su esfuerzo por descentrarse de sí mismo. La noción de discurso práctico establece que el proceso interno puede ir acompañado de otro externo (Yurén, 2013). Asimismo Habermas (1991) quien refiere que todos los miembros de una conversación práctica deben estar de acuerdo en la regla para que ésta sea eficaz. Foucault et al. (1988) quienes definen la moralidad como el proceso mediante el cual determinamos si una norma o acción es justificable. Cuando hacemos lo correcto, es porque sentimos el deber de ser el tipo de personas que pretendemos ser.

Continuando con el análisis estadístico, también se ha determinado que, en el tercer objetivo específico de la investigación, la comprobación de la hipótesis arroja un Rho de 0.831, lo que denota una correlación muy fuerte y positiva. Asimismo, se ha observado un

valor de significancia de 0.000, que es menor al 1%. Esto implica que existe una correlación fuerte y significativa entre las dos variables, lo que sugiere que cuando aumenta el comportamiento moral, el nivel de desarrollo profesional se incrementa. Estos descubrimientos concuerdan con las conclusiones alcanzadas por los referido por Yurén (2013) quien refiere que el comportamiento moral, son las acciones o conjunto de acciones morales del sujeto mientras trabaja. Lo cual se enmarca en la autorregulación, que Puig (1996) quien lo define como el esfuerzo realizado para direccionar la conducta propia y transformar los principios morales en estilos de vida, modos de ser y prácticas", entra en escena cuando está en juego la propia conducta, junto con la ética interiorizada y los métodos de evaluación moral. Asimismo Yurén (2013) quien refiere que para autorregularse, uno debe tener una comprensión precisa de sí mismo que conlleve al autoconocimiento, estima propia, comunicación intrapersonal y habilidad de la autodeterminación; y también debe tener una comprensión de la viabilidad y posibilidad de cada escenario concreto en el que se va a actuar. Ricoeur (1996) quien sostiene que el juicio en situación (o juicio prudencial) es alcanzable mediante el conocimiento situacional y la hermenéutica del sujeto en los casos en que una regla o principio universal tiene dificultades en la práctica cuando se aplica a diversas personas.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que, con un $Rho=0.881$, existe una correlación notablemente alta y positiva. Además, se presenta un valor de significancia de (0.000), que es inferior al 1%. Esto significa que hay una relación significativa entre las variables ética laboral y desarrollo profesional.
2. Se establece que con un $Rho=0.869$, existe una correlación notablemente alta y positiva. Además, se presenta un valor de significancia de (0.000), que es inferior al 1%. Esto significa que hay una relación significativa entre la dimensión eticidad y desarrollo profesional.
3. Se determinó que, con un Rho de 0.801, existe una correlación positiva considerablemente fuerte. Además, se observa un valor de significancia de 0.000, que es menor al 1%. Lo cual establece una conexión notable entre la moralidad y desarrollo profesional.
4. Se concluye que, con un $Rho=0.831$, existe una correlación notablemente alta y positiva. Además, se presenta un valor de significancia de (0.000), que es inferior al 1%. Esto significa que hay una relación significativa entre el comportamiento moral y desarrollo profesional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al área Recursos Humanos desarrollar programas en valores y ética dirigido a los funcionarios. En este sentido, se deben promover cursos de desarrollo profesional que incorporen elementos éticos y de integridad en su currículum. Crear un código de ética laboral claro y comprensible que se adhiera a las leyes y reglamentaciones vigentes. Desarrollar políticas de promoción y ascenso basadas en el mérito y el comportamiento ético. Promover el bienestar psicológico y emocional de los empleados, como una manera de fomentar comportamientos éticos. Ofrecer apoyo psicológico para ayudar a los empleados a lidiar con situaciones estresantes o éticamente complejas.
2. A los funcionarios públicos capacitarse continuamente en aspectos éticos y morales, a través de lecturas, seminarios, y cursos especializados. Asimismo, realizar una reflexión crítica sobre la conducta y decisiones laborales para asegurarte que están alineadas con principios éticos. Cultiva la integridad, siendo honesto y claro en todas tus acciones profesionales, evitando comprometer los principios éticos por presiones externas o personales. Fomenta la transparencia comunicando de manera clara y precisa, y facilitando el acceso a la información pública, siempre respetando la confidencialidad de los datos.
3. A los funcionarios asegurarse que las decisiones que tomen se realicen a partir de una base ética sólida, considerando siempre el bienestar de la comunidad. Promover un ambiente de respeto mutuo, tolerancia y colaboración con sus colegas y subordinados. Demostrar un compromiso genuino enfocado en el bienestar comunitario mediante un servicio público enfocado en las necesidades de la sociedad. Cultivar la empatía, intentando entender las perspectivas y circunstancias de otros para poder servir mejor a la comunidad.
4. A los funcionarios servir como un ejemplo para otros, guiándolos a través de un liderazgo moralmente consciente. Proporciona mentoría y guía a otros empleados, ayudándoles a desarrollar su propio sentido de comportamiento moral. Asegurar un comportamiento consistente con los principios morales establecidos, evitando la duplicidad y la deshonestidad.

VII. REFERENCIAS

- Accenture. (2020). *The coming AI productivity boom and how federal agencies can make the most of it*.
- Amaro-Cano, M. del C. (2017). Ética en la vida personal, como ciencia Social. *Medi Sur Revista Electrónica*, 13(6), 714–721. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n6/ms03613.pdf>
- Banco de Desarrollo de América Latina [CAF]. (2022). *Impacto potencial del uso de la inteligencia artificial en el empleo público en América Latina*. 1–99. [https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1895/Impacto potencial del uso de la inteligencia artificial en el empleo público en América Latina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1895/Impacto%20potencial%20del%20uso%20de%20la%20inteligencia%20artificial%20en%20el%20empleo%20p%C3%BAblico%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blake, J. M. (1997). *La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones* (2da Edició). Ediciones Macchi.
- Brizuela-Gutiérrez, T. (2019). Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para el crecimiento integral de los profesionales en inglés en la UNED. *Revista Espiga*, 18(37), 99–110. <https://doi.org/10.22458/re.v18i37.2437>
- Calderon, G. J. (2020). *La ética en el desempeño laboral del Defensor Público en el Distrito Judicial de Lambayeque - sede Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67125/Calderon_GJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial: San Marcos.
- Chinn, D., Hieronimus, S., Kirchherr, J., & Klier, J. (2020). *The future is now: Closing the European skills gap*. McKinsey&Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-sector/our-insights/the-future-is-now-closing-the-skills-gap-in-europes-public-sector#/>
- De la Torre, L. C. (2019). UNIVERSITY SOCIAL RESPONSIBILITY, BUSINESS ETHICS AND ITS APPLICATION IN IN THE TRAINING PROCESSES IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS. *Clío América*, 13(26), 370 – 379. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7678079>
- Díaz, B. Á. (2006). El enfoque de competencias en la educación: ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? *Perfiles Educativos*, 28(111), 7–36.

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982006000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=
- Driver, M. J. (1992). «*Career Concepts: a New Approach to Career Research*» (Prentice H).
- Ernest, & Young. (1998). *Manual del director de recursos humanos*. CUADERNOS CINCO DIAS.
- Estrada, M. M. del C. (2021). Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46647/Estrada_MMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fariñas, G. (2007). *Psicología, educación y sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano*. La Habana, Cuba: Félix Varela. bit.ly/3G9HobN
- Fernández, L. N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestion*, 2(1), 65–90. <https://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Foucault, M., Hubert, L. D., & Rabinow, P. (1988). *Foucault y la ética*. http://www.tomasabraham.com.ar/libros/foucault_etica/libro/Foucault.pdf
- Fuentealba, J. R. (2006a). *Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes*. 10, 65–106. https://www.academia.edu/21150734/Desarrollo_profesional_docente_un_marco_comprensivo_par_a_la_iniciación_pedagógica_de_los_profesores_principiantes
- Fuentealba, J. R. (2006b). *Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes*. 10, 65–106.
- Guach, J. (2000). *La formación basada en competencias y sus implicaciones para el desarrollo profesional reflexivo*. Universidad de La Habana 2000.
- Guséinov, A., Járchev, A., Sogomónov, Y., Titarenko, A., & Bakshtanovski, V. (1986). *Ética*. Moscú: Editorial Progreso.
- Habermas, J. (1991). *Escritos sobre moralidad y eticidad*. <http://paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/5880/Asignaturas/1877/Archivo2.4582.pdf>
- Hirsch, A. (2004). “*Ética profesional. Algunos elementos para su comprensión*.” *Revista Galega do Encino*, núm. 43, pp. 169-179.

- Hirsch, A. (2013). La ética profesional basada en principios y su relación con la docencia. *Edetania: Estudios y Propuestas Socio-Educativas*, 43, 97–111. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4406374.pdf>
- Ibarra, R. G. (2005). Ética y formación profesional integral. *Reencuentro*, 43, 0–14. <https://www.redalyc.org/pdf/340/34004303.pdf>
- Instituto Peruano de Economía [IPE]. (2022). *Exigencias son mínimas para cargos públicos*. El Comercio. <https://www.ipe.org.pe/portal/exigencias-son-minimas-para-cargos-publicos/>
- Izarra-Vielma, D. A. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43(1), 13. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- Maguiña, M. A. (2022). Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno regional de Ancash, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94866/Maguiña_MAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mancheno, J., & Novillo, O. (2021). Application of the Code of Ethics in public officials and its relationship in the work environment. *Caminos de Investigación*, 3(1), 61–74. <https://caminosdeinvestigacion.tecnologicopichincha.edu.ec/ojs/index.php/ci/article/view/33/33>
- Martínez, E. (2006). Ética De La Profesión: Proyecto Personal Y Compromiso De Ciudadanía. *Veritas*, 14, 121–139. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=291122934006>
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2022). *¿Están los funcionarios públicos preparados para la transformación digital?* Unesco. <https://www.unesco.org/es/articles/estan-los-funcionarios-publicos-preparados-para-la-transformacion-digital>
- Peralta, S. F. (2006). Hacia un desarrollo profesional convergente de la orientación escolar. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 3(1), 205–226. <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293121926012.pdf>
- Pineda, P. (1995). *Auditoría de la formación* (Gestión 20).

- Puig, R. J. M. (1996). *La construcción de la personalidad moral*. Barcelona : Paidós Ibérica, 1996.
- Ribes, I. E. (2006). Competencias conductuales: Su pertinencia en la formación y práctica profesional del psicólogo. *Revista Mexicana de Psicología*, 23(1), 19–26. <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243020646003.pdf>
- Ricoeur, P. (1996). *Sí mismo como otro*. México, Siglo XXI.
- 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 César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72204/Ríos_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, B. G. (2009). *Focusing competence as the objective of professional formation : a top-priority exercise or “what happened to a king with the swindlers who made the fabric.”* XXXV(1), 287–299. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v35n1/art18.pdf>
- Sánchez, Z. G. M. (2021). *Ethics in the work performance of public servants of Municipal Decentralized Autonomous Governments, Bolívar Province, Ecuador 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo.]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67680/Sánchez_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villa, S. A., & Yániz, de E. C. (1999). Organizational learning and professional development. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 1, 1–20. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev31ART3.pdf>
- Villasmil, M., Romero, F., & Socorro, C. C. (2021). Ethical leadership in municipal public management in the state of Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(2), 199–216. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35907>
- Vygotsky, L. S. (1978). El desarrollo de los procesos. *Barcelona: Crítica*, 226. https://books.google.com.pe/books?id=ppRoRo6lnjEC&pg=PA1&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Weller, J., Gontero, S., & Campbell, S. (2019). Cambio tecnológico y empleo : una perspectiva latinoamericana. *Macroeconomía Del Desarrollo*, 201(1680–8851), 13–17. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44637/1/S1900367_es.pdf
- Yurén, T. (2013). Ética profesional y praxis Una revisión desde el concepto de “agencia.” *Perfiles Educativos*, 35(142), 6–14.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400017

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ÉTICA PROFESIONAL

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Dimensión: retroalimentación por descubrimiento o reflexiva				
N°	Ítems	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1	El docente te guía para que mejores tu desempeño en el aula			
2	El docente se da un tiempo para ayudarte a resolver un problema o duda con relación a tus actividades académicas			
3	Cuando te equivocas el docente se toma el tiempo para explicarte sobre el tema que se está tratando			
4	El docente te alienta a mejorar cuando te equivocas			
5	Cuando el docente explica un tema absuelve tus preguntas o vuelve a explicarlo para que comprendas			
6	El docente te explica y orienta como puedes mejorar tus trabajos académicos			
Dimensión: retroalimentación descriptiva				
7	El docente comparte la información necesaria sobre los temas que explica			
8	Consideras que recibes la suficiente información para comprender un tema			
9	El docente busca la manera o aplica estrategias que permiten alcanzar tus aprendizajes			
10	El docente utiliza estrategias didácticas e innovadoras en el proceso de enseñanza			
Dimensión: retroalimentación elemental				
11	Recibes una respuesta positiva por parte del docente cuando realizar un trabajo			
12	El docente te llama la atención cuando realizas mal un trabajo			
13	Te facilitan los recursos y herramientas para desarrollar una tarea en clase			
14	Al final de la clase el docente da respuesta a los ejercicios o absuelve tus dudas del trabajo académico que no pudiste resolver			
Dimensión: retroalimentación incorrecta				
15	Recibes información errónea por parte del docente para desarrollar tus actividades académicas			
16	Recibes respuestas que están erradas y el docente afirma que son correctas			
17	Consideras que el docente realiza explicaciones de un tema que te confunde y además está equivocado			

CUESTIONARIO DESARROLLO PROFESIONAL

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Dimensión: retroalimentación por descubrimiento o reflexiva				
N°	Ítems	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1	El docente te guía para que mejores tu desempeño en el aula			
2	El docente se da un tiempo para ayudarte a resolver un problema o duda con relación a tus actividades académicas			
3	Cuando te equivocas el docente se toma el tiempo para explicarte sobre el tema que se está tratando			
4	El docente te alienta a mejorar cuando te equivocas			
5	Cuando el docente explica un tema absuelve tus preguntas o vuelve a explicarlo para que comprendas			
6	El docente te explica y orienta como puedes mejorar tus trabajos académicos			
Dimensión: retroalimentación descriptiva				
7	El docente comparte la información necesaria sobre los temas que explica			
8	Consideras que recibes la suficiente información para comprender un tema			
9	El docente busca la manera o aplica estrategias que permiten alcanzar tus aprendizajes			
10	El docente utiliza estrategias didácticas e innovadoras en el proceso de enseñanza			
Dimensión: retroalimentación elemental				
11	Recibes una respuesta positiva por parte del docente cuando realizar un trabajo			
12	El docente te llama la atención cuando realizas mal un trabajo			
13	Te facilitan los recursos y herramientas para desarrollar una tarea en clase			
14	Al final de la clase el docente da respuesta a los ejercicios o absuelve tus dudas del trabajo académico que no pudiste resolver			
Dimensión: retroalimentación incorrecta				
15	Recibes información errónea por parte del docente para desarrollar tus actividades académicas			
16	Recibes respuestas que están erradas y el docente afirma que son correctas			
17	Consideras que el docente realiza explicaciones de un tema que te confunde y además está equivocado			

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario ética laboral
Autor y año:	Br. Jorge Luis Santos Juape (2022)
Objetivo del instrumento:	Evaluar la ética laboral en los funcionarios públicos
Usuarios	Funcionarios públicos
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	La validez fue obtenida mediante la valoración de tres expertos
Confiability.	0,906

Nombre original del instrumento:	Cuestionario desempeño profesional
Autor y año:	Br. Jorge Luis Santos Juape (2022)
Objetivo del instrumento:	Evaluar el desempeño profesional en funcionarios públicos
Usuarios	Funcionarios públicos
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	La validez fue obtenida mediante la valoración de tres expertos
Confiabilidad.	0,90

Confiabilidad de instrumentos

Cuestionario ética profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	35,27	56,067	,496	,909
VAR00002	35,60	51,400	,858	,899
VAR00003	35,27	53,638	,549	,908
VAR00004	36,00	51,714	,705	,903
VAR00005	35,33	53,952	,785	,903
VAR00006	35,27	56,352	,458	,910
VAR00007	36,00	49,143	,851	,897
VAR00008	35,60	51,400	,858	,899
VAR00009	35,27	53,638	,549	,908
VAR00010	36,00	51,714	,705	,903
VAR00011	35,27	53,638	,549	,908
VAR00012	36,00	51,714	,705	,903
VAR00013	35,53	56,838	,267	,916
VAR00014	35,93	50,495	,758	,901
VAR00015	35,27	53,638	,509	,907
VAR00016	36,20	41,724	,705	,904
VAR00017	35,63	56,848	,207	,916
VAR00018	35,53	53,495	,768	,907

Cuestionario desarrollo profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	35,27	56,067	,496	,809
VAR00002	35,60	51,400	,858	,899
VAR00003	35,27	53,638	,549	,808
VAR00004	36,00	51,714	,705	,803
VAR00005	35,33	53,952	,785	,803
VAR00006	35,27	56,352	,458	,810
VAR00007	36,00	49,143	,851	,897
VAR00008	35,60	51,400	,858	,899
VAR00009	35,27	53,638	,549	,808
VAR00010	36,00	51,714	,705	,803
VAR00011	35,27	53,638	,549	,808
VAR00012	36,00	51,714	,705	,803
VAR00013	35,53	56,838	,267	,816
VAR00014	35,93	50,495	,758	,801
VAR00015	35,53	56,838	,267	,816
VAR00016	35,93	50,495	,758	,801
VAR00017	35,07	60,781	-,104	,823

Validez de instrumentos

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Cristhian Ovidio Ramirez Valladares.

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de ética laboral, diseñado por Jorge Luis Santos Juape, cuyo propósito es medir las dimensiones del Proyecto de investigación, el cual será aplicado a los funcionarios públicos de una institución, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realizará. Titulada:

ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2022. Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.


 Jorge Luis Santos Juape
 DNI N° 40631346

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA 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.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Ética laboral	Eticidad de una profesión	1. valores éticos 2. compromiso personal 3. Confianza y responsabilidad	1y2 3y4 5y6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Moralidad del profesional	4. Sentido de integridad 5. Búsqueda de beneficio público 6. Integridad personal 7. Normas profesionales	7y8 9y10 11 12	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comportamiento moral	1. Compromiso personal 2. Comportamiento íntegro	13 14y15 16y17 18	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable: Ética Laboral

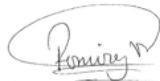
Nº	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Me identifico con los valores éticos de mi profesión como funcionario público y los considero fundamentales en mi desempeño laboral.	x					
2	Siento un compromiso personal con los principios éticos y la integridad que se espera de un funcionario público.	x					
3	Los valores de honestidad, imparcialidad y transparencia son la base de mi profesionalismo como funcionario público.	x					
4	Mi sentido de profesionalismo impulsa mi respeto por la ley, las regulaciones y las normativas que rigen mi trabajo.	x					
5	Me siento responsable de mantener la integridad y la reputación de mi profesión en mi rol como funcionario público.		x				
6	Reconozco la importancia de la confianza pública en el cumplimiento ético y efectivo de mi profesión como funcionario público.		x				
7	Actúo de manera coherente con mis principios morales incluso en situaciones donde podría haber incentivos personales para no hacerlo.	x					
8	Mi sentido de integridad me lleva a rechazar comportamientos o decisiones que sean contrarios a mis valores morales.	x					
9	Me siento moralmente responsable de buscar el beneficio público y la justicia en mi desempeño como funcionario público.	x					
10	Mi sentido de responsabilidad moral me motiva a actuar con un alto estándar de conducta ética en mi trabajo.						
11	Creo que mi compromiso con la moralidad profesional tiene un impacto directo en la confianza de los ciudadanos en la administración pública.	x					
12	Siento que mi integridad personal contribuye significativamente a la integridad y la moralidad del servicio público.	x					
13	Siempre actúo de acuerdo con los principios éticos y las normas profesionales en mi rol como funcionario público.	x					
14	Considero que es fundamental actuar de manera ética, incluso si eso significa enfrentar desafíos o dificultades.	x					
15	Mi conducta como funcionario público refleja una preocupación genuina por el bienestar y los derechos de los ciudadanos.	x					
16	Me siento personalmente responsable de las consecuencias éticas de mis acciones y decisiones como funcionario público.	x					
17	Siempre considero las implicaciones éticas antes de tomar decisiones que afecten a la sociedad.	x					
18	Mi comportamiento en el trabajo refleja mi compromiso personal con la integridad y la moralidad.	x					

Evaluado por: **Cristhian Ovidio Ramirez Valladares**

D.N.I.: 40297477

Fecha: 18/08/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Cristhian Ovidio Ramirez Valladares, con DNI N° 40297477, de profesión docente, con grado académico de maestro en administración de los negocios internacionales, con código de colegiatura 12404, ejerciendo actualmente la docencia en la universidad Tecnológica del Perú. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación, el Instrumento denominado Cuestionario de ética laboral, cuyo propósito es medir la ética laboral, a los efectos de su aplicación a los funcionarios públicos.

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 ()

Trujillo, a los 18 días del mes de agosto de 2023



Cristhian Ovidio Ramirez Valladares
D.N.I.: 02849795

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Miguel Alberto Vélez ~~Saucarrazo~~.

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de ética laboral, diseñado por Jorge Luis Santos Juape, cuyo propósito es medir las dimensiones del Proyecto de investigación, el cual será aplicado a los funcionarios públicos de una institución, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realizará. Titulada:

ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2022. Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.


 Jorge Luis Santos Juape
 DNI N° 40631346

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA 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.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Etica laboral	Eticidad de una profesión	1. valores éticos	1y2	XX	
		2. compromiso personal	3y4	XX	
		3. Confianza y responsabilidad	5y6	XX	
	Moralidad del profesional	4. Sentido de integridad	7y8	XX	
		5. Búsqueda de beneficio publico	9y10	XX	
		6. Integridad personal	11	x	
		7. Normas profesionales	12	x	
	Comportamiento moral	1. Compromiso personal	13	x	
		2. Comportamiento integro	14y15	XX	
			16y17	XX	
		18	x		

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable: Ética Laboral

Nº	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Me identifico con los valores éticos de mi profesión como funcionario público y los considero fundamentales en mi desempeño laboral.	x					
2	Siento un compromiso personal con los principios éticos y la integridad que se espera de un funcionario público.	x					
3	Los valores de honestidad, imparcialidad y transparencia son la base de mi profesionalismo como funcionario público.	x					
4	Mi sentido de profesionalismo impuesta mi respeto por la ley, las regulaciones y las normativas que rigen mi trabajo.	x					
5	Me siento responsable de mantener la integridad y la reputación de mi profesión en mi rol como funcionario público.	x					
6	Reconozco la importancia de la confianza pública en el cumplimiento ético y efectivo de mi profesión como funcionario público.	x					
7	Actúo de manera coherente con mis principios morales incluso en situaciones donde podría haber incentivos personales para no hacerlo.	x					
8	Mi sentido de integridad me lleva a rechazar comportamientos o decisiones que sean contrarios a mis valores morales.	x					
9	Me siento moralmente responsable de buscar el beneficio público y la justicia en mi desempeño como funcionario público.	x					
10	Mi sentido de responsabilidad moral me motiva a actuar con un alto estándar de conducta ética en mi trabajo.						
11	Creo que mi compromiso con la moralidad profesional tiene un impacto directo en la confianza de los ciudadanos en la administración pública.	x					
12	Siento que mi integridad personal contribuye significativamente a la integridad y la moralidad del servicio público.	x					
13	Siempre actúo de acuerdo con los principios éticos y las normas profesionales en mi rol como funcionario público.	x					
14	Considero que es fundamental actuar de manera ética, incluso si eso significa enfrentar desafíos o dificultades.	x					
15	Mi conducta como funcionario público refleja una preocupación genuina por el bienestar y los derechos de los ciudadanos.	x					
16	Me siento personalmente responsable de las consecuencias éticas de mis acciones y decisiones como funcionario público.	x					
17	Siempre considero las implicaciones éticas antes de tomar decisiones que afecten a la sociedad.	x					
18	Mi comportamiento en el trabajo refleja mi compromiso personal con la integridad y la moralidad.	x					

Evaluado por: Miguel Alberto Vélez Saucarranco.

D.N.I.: 09862773

Fecha: 18/08/2023

Firma:



Escuela de Posgrado
Miguel Alberto Vélez Saucarranco
C.P. 8172

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Miguel Alberto Vélez Saucarranco, con DNI N.º 09862773, de profesión docente, con grado académico de maestro en psicología educativa, con código de colegiatura 4371, ejerciendo actualmente la jefatura de la oficina de calidad de la Escuela Superior de Educación Pedagógica de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación, el Instrumento denominado Cuestionario de ética laboral, cuyo propósito es medir la ética laboral, a los efectos de su aplicación a los funcionarios públicos.

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 ()

Trujillo, a los 18 días del mes de agosto de 2023



Escuela de Posgrado
Miguel Alberto Vélez Saucarranco
D.N.I.: 09862773

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: **Cristhian Ovidio Ramirez Valladares.**

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de desarrollo profesional, diseñado por Jorge Luis Santos Juape, cuyo propósito es medir las dimensiones del Proyecto de investigación, el cual será aplicado a los funcionarios públicos de una institución, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realizará. Titulada:

ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2022. Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.


 -Jorge Luis Santos Juape
 DNI N° 40631346

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA 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.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desarrollo profesional	Etapa de incorporación	1. Formación en habilidades		XX	
		2. Participación en actividades		XXX	
	Etapa de crecimiento	1. Colaboración y e interacción con otros funcionarios		XXX	
		2. toma de decisiones		XX	
	Etapa de madurez	1. intercambio de conocimiento		XX	
		2. Capacitación y formación		XXXX	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable: Ética Laboral

Nº	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	He tenido acceso a programas de capacitación y formación para adquirir las habilidades específicas necesarias para mi puesto.	x					
2	La organización ofrece recursos y materiales de aprendizaje que apoyan mi crecimiento profesional en esta etapa.	x					
3	He tenido la oportunidad de participar en actividades de aprendizaje que abordan áreas clave de mi trabajo como funcionario público.	x					
4	Considero que mi etapa de incorporación ha sido enriquecedora en términos de desarrollo de habilidades y conocimientos.	x					
5	Me siento apoyado/a en mi adaptación y desarrollo, lo que ha contribuido a mi satisfacción en mi rol como funcionario público.	x					
6	Considero que la etapa de incorporación ha sido una inversión significativa en mi desarrollo profesional a largo plazo.	x					
7	La organización alienta la colaboración y la interacción con otros funcionarios públicos y profesionales.	x					
8	Considero que mi etapa de crecimiento ha sido fundamental para mi desarrollo de redes y conexiones profesionales.	x					
9	Considero que mi etapa de crecimiento ha sido crucial para mi desarrollo como líder y profesional.	x					
10	Me siento respaldado/a para tomar decisiones y asumir responsabilidades más amplias en mi puesto.						
11	La organización valora y apoya mi crecimiento como líder y me brinda oportunidades para liderar iniciativas.	x					
12	La organización valora y fomenta el intercambio de conocimientos y la mentoría entre colegas.	x					
13	Sigo participando en programas de formación y desarrollo para mantenerme actualizado/a en mi campo.	x					
14	Me siento respaldado/a por la organización para continuar mi crecimiento profesional a lo largo del tiempo.	x					
15	Considero que mi etapa de madurez ha sido enriquecedora en términos de aprendizaje continuo.	x					
16	Considero que mi etapa de madurez ha sido esencial para dejar un legado positivo en la organización.	x					
17	Participar en programas de capacitación y formación me ha permitido transferir mis habilidades y sabiduría a otros.	x					

Evaluated por: **Cristhian Ovidio Ramirez Valladares**
 D.N.I.: 40297477
 Fecha: 18/08/2023
 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Cristhian Ovidio Ramirez Valladares, con DNI N.º 40297477, de profesión docente, con grado académico de maestro en administración de los negocios internacionales, con código de colegiatura 12404, ejerciendo actualmente la docencia en la universidad Tecnológica del Perú. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación, el Instrumento denominado Cuestionario de desempeño profesional, cuyo propósito es medir la ética laboral, a los efectos de su aplicación a los funcionarios públicos.

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 ()

Trujillo, a los 18 días del mes de agosto de 2023



Cristhian Ovidio Ramirez Valladares
 D.N.I.: 02849798

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Miguel Alberto Vélez Saucarranco.

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de desarrollo profesional, diseñado por Jorge Luis Santos Juape, cuyo propósito es medir las dimensiones del Proyecto de investigación, el cual será aplicado a los funcionarios públicos de una institución, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realizará. Titulada:

ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2022. Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.


 Jorge Luis Santos Juape
 DNI 40631346

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA 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.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desarrollo profesional	Etapa de incorporación	1. Formación en habilidades 2. Participación en actividades		XX XXX	
	Etapa de crecimiento	1. Colaboración y e interacción con otros funcionarios 2. toma de decisiones		XXX XX	
	Etapa de madurez	1. intercambio de conocimiento 2. Capacitación y formación		XX XXXX	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable: Desarrollo profesional

Nº	Preguntas Items	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	He tenido acceso a programas de capacitación y formación para adquirir las habilidades específicas necesarias para mi puesto.	x					
2	La organización ofrece recursos y materiales de aprendizaje que apoyan mi crecimiento profesional en esta etapa.	x					
3	He tenido la oportunidad de participar en actividades de aprendizaje que abordan áreas clave de mi trabajo como funcionario público.	x					
4	Considero que mi etapa de incorporación ha sido enriquecedora en términos de desarrollo de habilidades y conocimientos.	x					
5	Me siento apoyado/a en mi adaptación y desarrollo, lo que ha contribuido a mi satisfacción en mi rol como funcionario público.	x					
6	Considero que la etapa de incorporación ha sido una inversión significativa en mi desarrollo profesional a largo plazo.	x					
7	La organización alienta la colaboración y la interacción con otros funcionarios públicos y profesionales.	x					
8	Considero que mi etapa de crecimiento ha sido fundamental para mi desarrollo de redes y conexiones profesionales.	x					
9	Considero que mi etapa de crecimiento ha sido crucial para mi desarrollo como líder y profesional.	x					
10	Me siento respaldado/a para tomar decisiones y asumir responsabilidades más amplias en mi puesto.						
11	La organización valora y apoya mi crecimiento como líder y me brinda oportunidades para liderar iniciativas.	x					
12	La organización valora y fomenta el intercambio de conocimientos y la mentoría entre colegas.	x					
13	Sigo participando en programas de formación y desarrollo para mantenerme actualizado/a en mi campo.	x					
14	Me siento respaldado/a por la organización para continuar mi crecimiento profesional a lo largo del tiempo.	x					
15	Considero que mi etapa de madurez ha sido enriquecedora en términos de aprendizaje continuo.	x					
16	Considero que mi etapa de madurez ha sido esencial para dejar un legado positivo en la organización.	x					
17	Participar en programas de capacitación y formación me ha permitido transferir mis habilidades y sabiduría a otros.	x					

Evaluado por: Miguel Alberto Vélez Saucarranco,
D.N.I.: 09862773
Fecha: 18/08/2023
Firma:



Miguel Alberto Vélez Saucarranco
D.N.I.: 09862773

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Miguel Alberto Vélez Saucarranco, con DNI N.º 09862773, de profesión docente, con grado académico de maestro en psicología educativa, con código de colegiatura 4371, ejerciendo actualmente la jefatura de la oficina de calidad de la Escuela Superior de Educación Pedagógica de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación, el Instrumento denominado Cuestionario de desarrollo profesional, cuyo propósito es medir el desarrollo profesional, a los efectos de su aplicación a los funcionarios públicos.

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 ()

Trujillo, a los 18 días del mes de agosto de 2023



Miguel Alberto Vélez Saucarranco,
D.N.I.: 09862773

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: ~~GIJANA~~ Milagros Pantoja ~~Pantoja~~.

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de desarrollo profesional, diseñado por Jorge Luis Santos Juape, cuyo propósito es medir las dimensiones del Proyecto de investigación, el cual será aplicado a los funcionarios públicos de una institución, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realizará. Títulado:

ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2022. Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.


 Jorge Luis Santos Juape
 DNI N° 40631346

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

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

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Desarrollo profesional	Etapa de incorporación	1. Formación en habilidades 2. Participación en actividades		XX	
	Etapa de crecimiento	1. Colaboración y e interacción con otros funcionarios 2. toma de decisiones		XXX	
	Etapa de madurez	1. intercambio de conocimiento 2. Capacitación y formación		XX	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA - Muy adecuado / **BA** - Bastante adecuado / **A** - Adecuado / **PA** - Poco adecuado / **NA** - No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable: Ética Laboral

Nº	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	He tenido acceso a programas de capacitación y formación para adquirir las habilidades específicas necesarias para mi puesto.	x					
2	La organización ofrece recursos y materiales de aprendizaje que apoyan mi crecimiento profesional en esta etapa.	x					
3	He tenido la oportunidad de participar en actividades de aprendizaje que abordan áreas clave de mi trabajo como funcionario público.	x					
4	Considero que mi etapa de incorporación ha sido enriquecedora en términos de desarrollo de habilidades y conocimientos.	x					
5	Me siento apoyado/a en mi adaptación y desarrollo, lo que ha contribuido a mi satisfacción en mi rol como funcionario público.	x					
6	Considero que la etapa de incorporación ha sido una inversión significativa en mi desarrollo profesional a largo plazo.	x					
7	La organización fomenta la colaboración y la interacción con otros funcionarios públicos y profesionales.	x					
8	Considero que mi etapa de crecimiento ha sido fundamental para mi desarrollo de redes y conexiones profesionales.	x					
9	Considero que mi etapa de crecimiento ha sido crucial para mi desarrollo como líder y profesional.	x					
10	Me siento respaldado/a para tomar decisiones y asumir responsabilidades más grandes en mi puesto.						
11	La organización valora y apoya mi crecimiento como líder y me brinda oportunidades para liderar iniciativas.	x					
12	La organización valora y fomenta el intercambio de conocimientos y la mentoría entre colegas.	x					
13	Sigo participando en programas de formación y desarrollo para mantenerme actualizado/a en mi campo.	x					
14	Me siento respaldado/a por la organización para continuar mi crecimiento profesional a lo largo del tiempo.	x					
15	Considero que mi etapa de madurez ha sido enriquecedora en términos de aprendizaje continuo.	x					
16	Considero que mi etapa de madurez ha sido esencial para dejar un legado positivo en la organización.	x					
17	Participar en programas de capacitación y formación me ha permitido transferir mis habilidades y sabiduría a otros.	x					

Evaluado por: **Giovana Milagros Panto Panto**
 D.N.I.: 03884364
 Fecha: 01/09/2023
 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Giovana Milagros Panto Panto**, con DNI N° 03884364, de profesión docente, con grado académico de maestro en administración de los negocios internacionales, con código de colegiatura 2103884364, ejerciendo actualmente como subdirectora de una Institución Educativa de Talara.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación, el Instrumento denominado Cuestionario de desempeño profesional, cuyo propósito es medir la ética laboral, a los efectos de su aplicación a los funcionarios públicos.

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 ()

Trujillo, a los 01 días del mes de setiembre de 2023



Giovana Milagros Panto Panto
 D.N.I.: 03884364

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: ~~CARRA~~ Milagros Panto ~~Casta~~.

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de ética laboral, diseñado por Jorge Luis Santos Juape, cuyo propósito es medir las dimensiones del Proyecto de investigación, el cual será aplicado a los funcionarios públicos de una institución, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realizará. Titulado:

ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2022. Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.


 Jorge Luis Santos Juape
 DNI N° 40631346

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA 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.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Ética laboral	Eticidad de una profesión	1. valores éticos	1y2	xx	
		2. compromiso personal	3y4	xx	
		3. Confianza y responsabilidad	5y6	xx	
	Moralidad del profesional	4. Sentido de integridad	7y8	xx	
		5. Búsqueda de beneficio público	9y10	xx	
		6. Integridad personal	11	x	
		7. Normas profesionales	12	x	
	Comportamiento moral	1. Compromiso personal	13	x	
		2. Comportamiento íntegro	14y15 16y17 18	xxx xxx x	

Instrucciones de Evaluación de ítem: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA- Muy adecuado / BA- Bastante adecuado / A = Adecuado / PA - Poco adecuado / NA- No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Variable: Ética Laboral

Nº	Preguntas Ítems	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Me identifico con los valores éticos de mi profesión como funcionario público y los considero fundamentales en mi desempeño laboral.	*					
2	Siento un compromiso personal con los principios éticos y la integridad que se espera de un funcionario público.	*					
3	Los valores de honestidad, imparcialidad y transparencia son la base de mi profesionalismo como funcionario público.	*					
4	Me siento un profesionalismo respecto mi respeto por la ley, las regulaciones y las normas que rigen mi trabajo.	*					
5	Me siento responsable de mantener la integridad y la reputación de mi profesión en mi rol como funcionario público.		*				
6	Reconozco la importancia de la confianza pública en el cumplimiento ético y eficiente de mi profesión como funcionario público.		*				
7	Actúo de manera cabalmente con mis principios morales incluso en situaciones donde podría haber incentivos corruptivos para no hacerlo.	*					
8	El sentido de integridad me lleva a rechazar compartimentos o decisiones que sean contrarias a mis valores morales.	*					
9	Me siento personalmente responsable de buscar el beneficio público y la justicia en mi desempeño como funcionario público.	*					
10	El sentido de responsabilidad moral me motiva a actuar con un alto estándar de conducta ética en mi trabajo.						
11	Creo que mi compromiso con la cualidad profesional tiene un impacto directo en la confianza de los ciudadanos en la administración pública.	*					
12	Siento que mi integridad personal contribuye significativamente a la integridad y la cualidad del servicio público.	*					
13	Siempre actúo de acuerdo con los principios éticos y las normas profesionales en mi rol como funcionario público.	*					
14	Considero que es fundamental actuar de manera ética, incluso si eso significa enfrentar desafíos o dificultades.	*					
15	El conducto como funcionario público refleja una preocupación genuina por el bienestar y los derechos de los ciudadanos.	*					
16	Me siento personalmente responsable de las consecuencias éticas de mis acciones y decisiones como funcionario público.	*					
17	Siempre considero las implicaciones éticas antes de tomar decisiones que afectan a la sociedad.	*					
18	El comportamiento en el trabajo refleja mi compromiso personal con la integridad y la moralidad.	*					

Evaluado por: **Gisela Milagros Panta Panta**
 D.N.I.: 03884364
 Fecha: 01/09/2023
 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **Gisela Milagros Panta Panta**, con DNI N° 03884364, de profesión docente, con grado académico de maestro en administración de los negocios internacionales, con código de colegiatura 2103884364, ejerciendo actualmente como subdirectora de una Institución Educativa de Talara.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación, el Instrumento denominado Cuestionario de ética laboral, cuyo propósito es medir la ética laboral, a los efectos de su aplicación a los funcionarios públicos.

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 ()

Trujillo, a los 01 días del mes de setiembre de 2023



Gisela Milagros Panta Panta
 D.N.I.: 03884364

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Ética laboral	El término "ética laboral" se refiere a un subconjunto de la "cultura profesional", que abarca los conceptos, las normas de comportamiento y los principios morales que conforman las decisiones y acciones de los profesionales (Yurén, 2013).	Se medirá la variable utilizando el cuestionario de ética profesional en sus dimensiones: eticidad de una profesión, moralidad del profesional y comportamiento moral.	Eticidad de una profesión	<u>valores éticos</u> <u>compromiso personal</u> Confianza y responsabilidad	Cuestionario de ética laboral	Ordinal
			Moralidad del profesional	Sentido de integridad <u>Búsqueda de beneficio publico</u> <u>Integridad personal</u> <u>Normas profesionales</u> <u>Compromiso personal</u> Comportamiento integro		
Desarrollo profesional	Fernández (2002) refiere que el desarrollo profesional, es el procedimiento por el cual las personas avanzan a través de una sucesión de etapas caracterizadas por diversos roles, actividades y conexiones de desarrollo.	Se medirá la variable utilizando un cuestionario den las dimensiones: Etapa de incorporación, etapa de crecimiento y etapa de madurez.	Etapa de incorporación	<u>Formación en habilidades</u> Participación en actividades	Cuestionario de desarrollo profesional	Ordinal
			Etapa de crecimiento	Colaboración y e interacción con otros <u>funcionarios</u> <u>toma de decisiones</u>		
			Etapa de madurez	intercambio de <u>conocimiento</u> Capacitación y formación		

Anexo 4: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 13 de Julio de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0187-2023/UCT-EPG-D

Dr. Jorge Luis Pérez Flores:
GOBERNADOR REGIONAL DE LAMBAYEQUE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Jorge Luis Santos Juape**, identificado con DNI N° 40631346, alumno del Programa de Maestría en Auditoría y Gestión Pública, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2023**.

Presento a usted al mencionado maestrando para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su casa de estudios.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

Chiclayo 27 julio 2023

OFICIO N° 001032-2023-GR.LAMB/OERH [4662821 - 1]

Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

ASUNTO: Autoriza realizar trabajo de Investigación

REFERENCIA: CARTA 000167UCTEPGD

Es grato dirigirme a usted previo cordial saludo, asimismo en atención al documento de la referencia, este despacho autoriza al sr. **Jorge Luis Santos Juape**, alumno del Programa de Maestría en Auditoría y Gestión Pública, a realizar la investigación denominada : "ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2023".

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración.

Atentamente,

Firmado digitalmente
VERONICA PINELLA ODAR
JEFA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 27/07/2023 - 09:30:41

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgob3.regionlambayeque.gob.pe/verificar/>

Anexo 6: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Sr/a, ita:

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Auditoría y Gestión Pública.

Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación. Por lo que le solicito que firme este documento, siendo de su aprobación la participación en la investigación y manifestando con sinceridad las respuestas del inventario que se le será entregado. Asimismo, resaltamos que es tu decisión el participar o no en la investigación. Igualmente es importante brindar conocimiento, que, si en un determinado momento ya no deseas seguir en el estudio, no habrá problema alguno, y en el caso de no querer responder determinadas preguntas, tu decisión será respetada. Además, indicarle que las respuestas brindadas serán completamente confidenciales, no necesita poner su nombre y los resultados no serán brindados a la institución, aclarando que tus respuestas no serán enseñadas, solo lo sabrán las personas que están incluidas en el equipo de este estudio. Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

Autorizo ser evaluado para la investigación: **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**

Fecha: 28 de agosto del 2023


Firma del participante


Investigador/1

Consentimiento informado

Sr/a, ita:

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Auditoría y Gestión Pública.

Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación. Por lo que le solicito que firme este documento, siendo de su aprobación la participación en la investigación y manifestando con sinceridad las respuestas del inventario que se le será entregado. Asimismo, resaltamos que es tu decisión el participar o no en la investigación. Igualmente es importante brindar conocimiento, que, si en un determinado momento ya no deseas seguir en el estudio, no habrá problema alguno, y en el caso de no querer responder determinadas preguntas, tu decisión será respetada. Además, indicarle que las respuestas brindadas serán completamente confidenciales, no necesita poner su nombre y los resultados no serán brindados a la institución, aclarando que tus respuestas no serán enseñadas, solo lo sabrán las personas que están incluidas en el equipo de este estudio. Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

Autorizo ser evaluado para la investigación: **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**

Fecha: 28 de agosto del 2023



Firma del participante



Investigador 1

Consentimiento informado

Sr/a, ita:


Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Auditoría y Gestión Pública.

Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación. Por lo que le solicito que firme este documento, siendo de su aprobación la participación en la investigación y manifestando con sinceridad las respuestas del inventario que se le será entregado. Asimismo, resaltamos que es tu decisión el participar o no en la investigación. Igualmente es importante brindar conocimiento, que, si en un determinado momento ya no deseas seguir en el estudio, no habrá problema alguno, y en el caso de no querer responder determinadas preguntas, tu decisión será respetada. Además, indicarle que las respuestas brindadas serán completamente confidenciales, no necesita poner su nombre y los resultados no serán brindados a la institución, aclarando que tus respuestas no serán enseñadas, solo lo sabrán las personas que están incluidas en el equipo de este estudio. Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

Autorizo ser evaluado para la investigación: **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**

Fecha: 28 de agosto del 2023


Firma del participante


Investigador I

Consentimiento informado

Sr/a, ita:

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Auditoria y Gestión Pública.

Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación. Por lo que le solicito que firme este documento, siendo de su aprobación la participación en la investigación y manifestando con sinceridad las respuestas del inventario que se le será entregado. Asimismo, resaltamos que es tu decisión el participar o no en la investigación. Igualmente es importante brindar conocimiento, que, si en un determinado momento ya no deseas seguir en el estudio, no habrá problema alguno, y en el caso de no querer responder determinadas preguntas, tu decisión será respetada. Además, indicarle que las respuestas brindadas serán completamente confidenciales, no necesita poner su nombre y los resultados no serán brindados a la institución, aclarando que tus respuestas no serán enseñadas, solo lo sabrán las personas que están incluidas en el equipo de este estudio. Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

Autorizo ser evaluado para la investigación: **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**

Fecha: 28 de agosto del 2023



Firma del participante



Investigador 1

Consentimiento informado

Sr/a, ita:

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Auditoria y Gestión Pública.

Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación. Por lo que le solicito que firme este documento, siendo de su aprobación la participación en la investigación y manifestando con sinceridad las respuestas del inventario que se le será entregado. Asimismo, resaltamos que es tu decisión el participar o no en la investigación. Igualmente es importante brindar conocimiento, que, si en un determinado momento ya no desees seguir en el estudio, no habrá problema alguno, y en el caso de no querer responder determinadas preguntas, tu decisión será respetada. Además, indicarle que las respuestas brindadas serán completamente confidenciales, no necesita poner su nombre y los resultados no serán brindados a la institución, aclarando que tus respuestas no serán enseñadas, solo lo sabrán las personas que están incluidas en el equipo de este estudio. Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

Autorizo ser evaluado para la investigación: **ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2022**

Fecha: 28 de agosto del 2023


Firma del participante


Investigador 1

Anexo 7: Matriz de consistencia

Título	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Ética laboral y desarrollo profesional en el funcionario público del gobierno regional de Lambayeque, 2022.</p>	<p>Pregunta general ¿Cuál es la relación entre ética laboral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación la relación entre la eticidad de una profesión y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la moralidad y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre comportamiento moral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre ética laboral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la eticidad de una profesión y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la moralidad y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre comportamiento moral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre ética laboral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la eticidad de una profesión y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la moralidad y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre comportamiento moral y desarrollo profesional en el funcionario público del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.</p>	<p>Ética profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eticidad de una profesión. • Moralidad profesional. • Comportamiento moral. 	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación El diseño es no experimental, correlacional.</p> <p>Población y muestra Población 50 colaboradores del Gobierno Regional de Lambayeque. Muestra: 50</p> <p>Técnicas e Instrumentos Técnica Observación Instrumentos: Cuestionario de ética profesional. Cuestionario de desarrollo profesional.</p> <p>Métodos de análisis de datos Estadística descriptiva. Prueba de normalidad. Estadística inferencial.</p>
				<p>Desarrollo profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etapa de incorporación. • Etapa de crecimiento. • Etapa de madurez. 	

Anexo 8: Porcentaje de similitud

ÉTICA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	www.redalyc.org Fuente de Internet	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Instituto Superior de Formacion Docente Salomé Urenq Trabajo del estudiante	1 %