

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023

por Miguel Ángel Cari Roque

Fecha de entrega: 22-mar-2024 02:13p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2328128612

Nombre del archivo: Miguel_ngel_Cari_Roque_CORRECTO.docx (10.36M)

Total de palabras: 17382

Total de caracteres: 99768

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



**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023**

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

AUTORES

Br. Miguel Ángel Cari Roque
Br. Alex Jaime Idrogo Zavaleta

ASESOR

Mg. Grant Ilich Llaque Fernández
<https://orcid.org/0000-0002-6793-775X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública y Desarrollo Regional y Local

TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

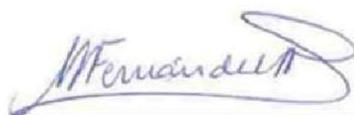
Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla con DNI N° 17927740 como asesor(a) de la tesis titulada: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023

Desarrollada por el / la / los bachiller (es): Miguel Ángel Cari Roque con DNI N° 40101308 y Alex Jaime Idrogo Zavaleta con DNI N° 45100216

Del Programa de 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.



Firma del asesor(a)

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

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín

Secretaria General

DEDICATORIA

Alex Jaime, Idrogo Zavaleta

Agradezco a Dios por la vida y la salud que me brinda, también agradezco a mis padres y hermanos por siempre estar apoyándome y guiándome en todo momento. Agradezco a una persona especial que siempre está para mí y al igual que mis padres de alguna manera siempre me motiva a seguir adelante y superarme constantemente.

Miguel Ángel, Cari Roque

Agradezco a Dios por bendecirme con salud y la fuerza necesaria para poder hacer realidad una más de mis metas, graduarme. Dedico mi tesis, en especial, a mi mamá porque sin ella no lo hubiera logrado, por su dedicación y paciencia de estar ahí conmigo motivándome a continuar y no rendirme en cada paso que he dado en mi vida y a luchar por mis sueños y hacer una persona de bien en base a esfuerzo y perseverancia.

AGRADECIMIENTO

A la Municipalidad distrital Ichuña que nos brindó generosamente la oportunidad de promover nuestro desarrollo profesional dentro de un entorno colaborativo junto con su personal de primer nivel.

Al Mg. Grant Ilich Llaque Fernandez, asesor de la tesis, por guiarnos y orientarnos para culminar el desarrollo de este Trabajo de Investigación y lograr el grado de maestría.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, por sus grandes enseñanzas, por transmitir sus experiencias de vida en el aspecto personal y profesional.

Los instrumentos de recolección se desarrollaron con aportes de la población de la muestra. Al utilizar esta información, se pueden abordar las hipótesis de la investigación. La participación de los informantes fue crucial en la recopilación de estos datos invaluable.

Los investigadores

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Miguel Ángel Cari Roque con DNI N° 40101308 y Alex Jaime Idrogo Zavaleta con DNI N° 45100216

Egresados de la Maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023

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

Los autores



Miguel Ángel Cari Roque

DNI: 40101308



Alex Jaime Idrogo Zavaleta

DNI: 45100216

INDICE

Declaratoria De Originalidad.....	ii
Autoridades Universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria De Legitimidad De Autoría	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	34
2.1 Enfoque, tipo	34
2.2 Diseño de investigación	34
2.3 Población, muestra y muestreo	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	36
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	38
2.6 Aspectos éticos en investigación	38
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS	53
ANEXOS	60
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	61
ANEXO 2: Operacionalización de variables	64
ANEXO 3: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	66
ANEXO 4: Consentimiento informado	68
ANEXO 5: Matriz de consistencia	71
ANEXO 6: Validación de instrumentos	73
ANEXO 7: Imagen del porcentaje de Turnitin	107
ANEXO 8: Base de datos	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de la Municipalidad de Ichuña, Moquegua.....	35
Tabla 2. Nivel de ética profesional de los trabajadores de la Municipalidad.....	39
Tabla 3. Nivel de las dimensiones de ética profesional	40
Tabla 4. Nivel de gestión administrativa de la Municipalidad	40
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa	41
Tabla 6. Prueba de normalidad según Kolmogórov-Smirnov	42
Tabla 7. Prueba de correlación entre ética profesional y gestión administrativa.....	42
Tabla 8. Prueba de correlación entre ética profesional y planeación.....	43
Tabla 9. Prueba de correlación entre ética profesional y organización.....	43
Tabla 10. Prueba de correlación entre ética profesional y dirección.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de una investigación correlacional.....	34
Figura 2. Confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	38
Figura 3. Nivel de la variable ética profesional	39
Figura 4. Nivel de la variable gestión administrativa	41

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar incidencia de la ética profesional en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. La metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, tipo básica. La población y muestra consta de 60 trabajadores que laboran en la Municipalidad Ichuña. En cuanto la técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento el cuestionario. En los resultados mediante la prueba de coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo un valor correlacional de (0.754) y una significancia de (0.001) entre las variables ética profesional y gestión administrativa, siendo positiva y fuerte la relación. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que la ética profesional influye directa y significativamente en la gestión administrativa, puesto que la ética cumple un papel importante en el desarrollo de las actividades administrativas de la Municipalidad, incidiendo en las decisiones favorables o desfavorables sobre las normas, presupuestos, directivas, etc. Lo que significa que si el trabajador cuenta con ética profesional generaría una adecuada labor administrativa siendo positivo para la entidad.

Palabras clave: Ética, procesos administrativos, gestión, valores, municipalidad.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the incidence of professional ethics in the administrative management of workers in the Ichuña 2023 District Municipality. The research methodology was quantitative in approach, non-experimental, correlational, basic type design. The population and sample consists of 60 workers who work in the Ichuña Municipality. As for the data collection technique, it is the survey and the instrument is the questionnaire. In the results, using Spearman's Rho coefficient test, a correlational value of (0.754) and a significance of (0.001) was obtained between the variables professional ethics and administrative management, the relationship being positive and strong. Consequently, the alternative hypothesis is accepted. It is concluded that professional ethics has a direct and significant impact on administrative management, since ethics plays an important role in the development of the administrative activities of the Municipality, influencing favorable or unfavorable decisions on regulations, budgets, directives, etc. . Which means that if the worker has professional ethics, he would generate adequate administrative work, being positive for the entity.

Keywords: Ethics, administrative processes, management, values, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, con el paso del tiempo, las organizaciones valoran enormemente a los colaboradores probos al incorporarlos en las empresas, priorizando la observancia de ciertos perfiles y, sobre todo, la ética en su conducta tanto dentro como fuera de la empresa (Belizón y Kieran, 2022). Contar con trabajadores éticos no solo impulsa la confianza en sus funciones diarias, sino que también desempeña un papel crucial en la prestación de servicios, especialmente dentro de las empresas públicas (Wangloan et al., 2022). Así mismo, es indispensable preservar una gestión administrativa adecuada puesto que nos da la facilidad de administrar de manera organizada, participativo y coherente las empresas, para lograr con los objetivos, de esta manera, conseguir una productividad alta y crear mayor bienestar en cada trabajador, pero es claro, que debido a la rapidez con que avanza la tecnología, esta situación se torna más competitiva, las variaciones económicas y las exigencias de la sociedad sociales, por lo que, toda gestión enfocada a la administración es indispensable que se mejore día a día (Chiriboga et al., 2022).

A nivel global, la gestión administrativa en las empresas se caracteriza por ser un sistema que implica acciones de manera coherente orientadas hacia el logro de objetivos, mediante el cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo, tales como la planificación, organización, dirección y control (Soledispa et al., 2022). En Ecuador, es un país que posee un gran número de instituciones comerciales muy competentes, por ese motivo es necesario tener la habilidad de dirigir una institución de manera eficaz, que contenga una buena calidad administrativa con el objetivo de proyectarse las metas de ventas indispensables, por lo contrario, si es una administración ineficiente la empresa se verá obligada a cerrar sus puertas, en función a esto es mérito de saber gestionar y dirigir de manera correcta las diferentes área de la empresa (Baque et al., 2023).

Por su parte, Lindor (2019) destaca que los valores éticos y la preferencia profesional son fundamentales para la notoriedad y calidad en la prestación de servicios públicos, por tanto, con la ayuda de conductas basadas en dichos valores se persevera la igualdad, transparencia y democracia, de igual manera ofrecer oportunidades de crecimiento igualitarios. Finalmente, la competencia buscara confirmar si estos trabajan con profesionalismo, produciendo como resultado en lo que es gestión pública,

comodidad en la ciudadanía y programas. Según Villasmil et al. (2019), tiene posición de interés debido a las ideas de principios éticos, considerando la importancia del camino direccionado a la función pública mostrándonos que el sistema tradicional se encuentra deteriorado y como consecuencia los modelos tradicionales y políticos están fracasando causando desconfianza sobre la administración pública en todos los aspectos como políticos, éticos y jurídicos. Por otro lado, se pierde el respeto a las entidades, convirtiéndose en algo perjudicial para los empleados públicos.

Colombia, presenta un asunto muy popular, y este es la corrupción, principalmente en lo que tiene que ver con proyectos de infraestructura de mayor inversión, ya sea puertos, edificios, hidroeléctricos y autopistas. Llegando a incrementarse en los periodos de los años 2017 y 2018 asociándonos con el decaimiento 14 del IPC.

El tema de Odebrecht se ha expandido hasta nuestro país, ocasionando sobrecostos millonarios, junto con los casos de Grupo Nule y los contratos con Samuel Moreno, generando cuantiosas pérdidas en toda la nación debido a los sucesos mencionados. La corrupción se considera causada por errores en los diseños elaborados, ya que se han identificado diseños fallidos de puentes y derrumbes de edificios, lo que ha llevado a Colombia a enfrentar un tema muy controvertido en términos éticos. (González y Sanabria, 2019).

En el contexto nacional, específicamente en el Perú, la ética administrativa se presenta como un campo de formación humanista que se enfoca en las acciones humanas asociadas al ejercicio de una profesión. En este marco, se establecen valores, principios y normas que están relacionados con las responsabilidades que asumen los profesionales. (Gamarra et al., 2023). La formación ética de los recién graduados de universidades en América Latina se ve impactada por la presencia de la corrupción, un problema que afecta negativamente el desarrollo del país. (diario Gestión, 2019). Por otro lado, una buena administración en toda organización es básica para empezar un negocio, es por ello, que el negocio para que se mantenga y crezca es tener una buena administración para lograr el éxito (Mendoza y Moreira, 2021).

Así mismo, se ha demostrado que en algunas municipalidades del interior del Perú, no ejecutan una gestión correcta, en donde cada año estas entidades tienen que devolver una cantidad considerable del presupuesto que se les asigna para la realización

de proyectos de manera anual; es por ello que en el año 2009 se estableció la Ley N° 29332, que tiene como propósito acrecentar los niveles de recaudación e incorporación del gasto en inversiones, a partir de ello el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) ha desarrollado planes de incentivos para optimizar la gestión administrativa en el país (Bautista y Delgado, 2020).

En la ciudad de Tacna ocupa el segundo puesto en sostener que el 6.8% de los ciudadanos se sintieron obligados a dar de manera voluntaria obsequios, algunas propinas, también se suscitaron extorsiones y las coimas a los empleados pertenecientes al estado; de la misma manera el 79.6% de los ciudadanos muestran desconfianza en el gobierno regional (INEI, 2020). El resultado no cumplió con las expectativas, ya que evidencia la necesidad de evaluar cómo funciona la gestión pública en el Gobierno Regional de Tacna. Sin embargo, medir la corrupción resulta imposible, por lo que es más apropiado abordar la situación en términos ético.

Se observó a los empleados de la Municipalidad Provincial de Tacna, que comienzan ignorar la parte de la ética profesional debido a todos los sucesos corruptos que están pasando actualmente y también porque están siendo investigados por la fiscalía que se especializa en delitos de corrupción de empleados del estado, de la misma manera no se encuentra una investigación que muestre y determine niveles de la calidad profesional de los empleados del estado, sus valores en cualquier desarrollo y tratamiento que la entidad implanta, y una línea innovadora, líder, lo cual ayudara a esclarecer y determinar el dilema de la gestión administrativa (Ccallomamani, 2022).

A nivel institucional, en la Municipalidad Distrital Ichuña, situada en Moquegua, donde se observó una problemática desde la contratación del talento humano, en la cual se espera que los postulantes profesionales cuenten con las facultades correctas para ejecutar la labor encomendada y tengan como valor principal un comportamiento ético, correspondiente a la moralidad individual y teniendo como propósito el bienestar de los empleados, pero en reiteradas ocasiones se observan actos de corrupción en los diversos niveles de la entidad, siendo un problema el poco cumplimiento del código de ética por parte de un grupo de trabajadores que va alineada a una gestión poco óptima hacia los usuarios. Así mismo, el poco interés que se otorga a la formación de la ética profesional en el tema de preparación profesional dada en las universidades de Moquegua, en la que

no se sensibiliza y forma al mañana profesional acerca de la destrucción y deterioro que origina la corrupción. Por tal razón, El presente estudio busca identificar la conexión entre la ética profesional y la gestión administrativa de los empleados en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

La fundamentación teórica de esta investigación se sustenta en el propósito de generar nuevos conocimientos sobre la interrelación entre la ética profesional y la gestión administrativa. Para alcanzar este objetivo, se analizarán diversas teorías pertinentes al tema de investigación. Los hallazgos obtenidos se sintetizarán en una propuesta que enriquecerá el conocimiento en el ámbito de la disciplina educativa. Así mismo, se justifica de manera metodológica puesto que se usó el método científico descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo, la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta siendo su instrumento el cuestionario, el cuál fue validado por expertos y presentan confiabilidad, permitiendo medir la ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña, por lo tanto, los resultados hallados servirán de referencia para futuros trabajos de investigación. Se justifica a nivel práctico porque brinda soluciones para una buena toma de decisiones al momento de seleccionar al personal, considerando que debe tener la capacidad suficiente para desenvolverse y dar soluciones ante alguna situación. Así mismo, se sientan con mucho potencial y ganas de seguir reconociéndose como seres únicos y diferentes y que los resultados consentirán el apoyo al personal con el fin que puedan llevar a cabo sus funciones cimentándose en el prestigio institucional. Finalmente, se justifica socialmente porque aportará y ayudará en el análisis del problema, permitiendo de esta manera mejorar y formar colaboradores aptos, suficientes y principalmente éticos en la organización para que toda actividad dentro de la municipalidad se realice eficientemente, con ética y transparencia para que así el usuario tenga una buena imagen de las entidades públicas y que sea digno de admirar e imitar por los ciudadanos del entorno.

Por tal motivo se planteó como problema general: ¿Cómo incide la ética profesional en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023? De igual manera, se plantearon problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la ética profesional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023? ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023? ¿Cómo incide la ética profesional en la planeación de los trabajadores en la Municipalidad

Distrital Ichuña 2023? ¿Cómo incide la ética profesional en la organización de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023? ¿Cómo incide la ética profesional en la dirección de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023?

Para responder a la pregunta se planteó el objetivo general siguiente: Determinar la incidencia de la ética profesional en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. De la misma forma se formularon los objetivos específicos siguientes: O1. Determinar el nivel de la ética profesional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. O2. Determinar el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. O3. Determinar la incidencia de la ética profesional en la planeación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. O4. Determinar la incidencia de la ética profesional en la planeación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. O5. Determinar la incidencia de la ética profesional en la dirección de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

Para tal, se determinó como hipótesis general alterna Ha: La ética profesional incide directa y significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023 y como hipótesis general nula Ho: La ética profesional no incide directa y significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. Así como se plantearon las siguientes hipótesis específicas: H1. La ética profesional incide directa y significativamente en la planeación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. H2. La ética profesional incide directa y significativamente en la organización de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. H3. La ética profesional incide directa y significativamente en la dirección de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

Para respaldar la investigación a través de estudios se presentaron los siguientes antecedentes de investigación en contexto internacional, nacional y local.

Internacional, Grondona y Rodríguez (2020) en su artículo, cuyo objetivo fue las valoraciones sobre ética y política en los procesos formativos y la praxis profesional que son atribuidos por alumnos, maestro, profesionales y beneficiarios de proyectos comunitarios en Ecuador. Su investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo. La técnica

utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron el 44% no lo reflexionan. De los proyectos críticos que conllevan a la ética, un 64,3% lo realiza de forma tácita y el 35,7% lo ejecuta de forma clara. Concluyendo, las tomas de decisiones éticas están vinculadas e integradas a los valores y principios personales con la ética profesional.

Rodríguez (2022) en su investigación, tuvo como finalidad examinar la percepción de los alumnos de noveno semestre de contaduría pública sobre la ética profesional del revisor fiscal. Este estudio es de aspecto cuantitativo, no experimental y correlacional. La técnica fue la encuesta siendo su instrumento el cuestionario. La población fue 15 alumnos. Tuvo como resultados que los alumnos tienen un reducido entendimiento acerca de la ética del revisor fiscal, especialmente con referencia a las bases y pautas normativas que ajustan sus labores. En conclusión, se alcanzó en informar la urgencia predominante con referente a la preparación del alumnado pretensión de enfoques normativas, bases, códigos y actos que ajustan el ejercicio ético.

Culqui (2023) en su investigación el objetivo fue identificar los factores perjudiciales que se estén mostrando en la entidad para poder implementar el control interno en la gestión administrativa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental, tipo descriptiva. La técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. El resultado obtenido evidencio que no poseen un bosquejo estratégico, de tal forma los procedimientos no están siendo llevados por el camino correcto en sus actividades, y por lo tanto se muestran amenazas terminantes. Concluyendo, que las empresas deben desarrollar un método de control interno que ayude al éxito de las labores que realizan los empleados administrativos.

Muñoz et al. (2023) en su trabajo de investigación, tuvo como finalidad describir la gestión administrativa y su relación en los procesos operativos en la empresa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 160 colaboradores. Los resultados muestran que el 49% está de acuerdo, el 34% señala que se encuentra completamente de conforme, en tanto el 11% está en discordia y el restante 6% colocó su respuesta en completamente en discordia, es decir, los empleados consideran que la gestión administrativa es importante dentro de las entidades.

Concluyendo que, la gestión administrativa colaboraría a una mejora de los procesos operativos mostrando una mejora de los medios para un buen cumplimiento de la entidad.

Nacional, Mamani (2022) en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe en la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en el Gobierno Regional. Su investigación fue cuantitativa, no experimental y de alcance correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta siendo su instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación, con un p-valor de 0,000 (menor que el nivel de significancia establecido de 0,05), indican que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, se encontró una relación significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la población estudiada. Esto sugiere que la ética profesional de los colaboradores está vinculada de manera significativa con su desempeño en la gestión administrativa.

Pérez (2021), en la investigación, sostuvo como finalidad definir la relación existente de la ética profesional con la gestión administrativa en el IESTP. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta con el cuestionario como instrumento. Los resultados de la investigación indican una relación significativa y alta ($r=0.868$) entre Ética Profesional y Gestión Administrativa en la población de 80 trabajadores. Además, la significancia ($p < 0.05$) lleva al rechazo de la hipótesis nula, respaldando la hipótesis alterna. En resumen, se concluye que la ética profesional está fuertemente vinculada con la gestión administrativa de los empleados en este contexto específico.

Aguilar (2023) en su trabajo propuso como objetivo determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño docente de cuatro instituciones educativas públicas del nivel primario. La investigación fue de enfoque cuantitativa, diseño descriptivo, correlacional, corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta siendo el instrumento el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 70 colaboradores. Los resultados indicaron un valor de 0,900 para ética profesional y 0,942 en desempeño docente. En conclusión, la ética profesional influye significativamente en el desempeño docente de las cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario.

Matias, (2023) en su artículo tuvo como objetivo determinar la influencia sobre la ética profesional en la gestión pedagógica en docentes. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo- correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta desarrollando como instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por 51 colaboradores. Los resultados del estudio indican que la gestión pedagógica puede explicarse en un 56,4% y 64,7% por la ética profesional, respectivamente. Además, el p-valor obtenido fue menor a 0,05, lo que sugiere una relación significativa. En conclusión, se acepta la hipótesis alternativa planteada por el investigador, lo que implica que la ética profesional influye en la gestión pedagógica en docentes. Estos hallazgos respaldan la idea de que la ética profesional puede desempeñar un papel importante en la forma en que los docentes gestionan sus prácticas pedagógicas.

Asto (2023) en su trabajo de investigación su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y los procesos de contrataciones menores o igual a ocho UIT's. La investigación fue de enfoque cuantitativa, descriptiva. La técnica utilizada fue la encuesta y se creó un cuestionario como instrumento. La población estuvo conformada por 72 trabajadores. Como resultados se mostró que el 45.8% observa que la gestión administrativa es eficaz, entre tanto un 54.2% lo valora como regular, el 62.5% observa que los procedimientos de contratación menor o igual a ocho UIT's son buenos y el 33.3% lo ve como regular. Llegando a la conclusión que se muestra una importante conexión entre la gestión administrativa y los procedimientos de contratación menor o igual a ocho UIT's en la municipalidad.

Borrero (2023) en su estudio tiene como finalidad diagnosticar la confederación referente a la gestión administrativa en la Responsabilidad social empresarial en una organización que elabora condimentos. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, descriptiva. La técnica utilizada fue la encuesta y se creó un cuestionario como instrumento. La población estuvo conformada por 25 colaboradores. Los resultados demuestran que la conexión de la gestión administrativa con la RSE se alcanzó una sig. = 0.000 y un Rho = 0.829, determinando una confiabilidad mediante Alfa de Cronbach de 0.81 y 0.84. Concluyendo que existe una relación significativa relación entre la gestión administrativa y RSE de la empresa.

Ccallomamani (2022) mediante su investigación presentó como objetivo estipular la conexión concerniente a la ética profesional con la gestión administrativa perteneciente a la Municipalidad Provincial -Tacna. La metodología que utilizó es descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La población y su muestra es de 45 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados arrojaron que existe una relación de manera positiva considerable y significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en el cual se obtuvo una correlación de 0.804. Concluye que, si existe un correcto desempeño de la ética profesional existirá una gestión administrativa alta, ya que la ética realiza una labor fundamental concerniente a las labores administrativas de los trabajadores públicos influyendo en la toma de sus decisiones acertadas o erradas concerniente a las leyes, los presupuestos, inversiones, proyectos, directivas, etc. la escasez de ética de índole profesional produce una menor gestión administrativa en la municipalidad originando perjuicios económicos y desarrollo para la ciudadanía.

Alvarado (2023) desarrolló un estudio teniendo como objetivo predecir la relación existente entre la ética profesional y la conducta a través de una buena enfocada en obras públicas de la municipalidad. La metodología fue de diseño no experimental, correlacional, enfoque cuantitativo. La población y muestra fue de 32 colaboradores de la municipalidad. Se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados señalaron que la ética profesional se encuentra en los niveles regulares según la mayoría de entrevistados con un 58.1%, en tanto la gestión de calidad se halla en nivel regular con un 54.8%. La conclusión del estudio destaca que existe una conexión significativa y muy alta, con un valor de 0.896, entre la ética y la conducta profesional y una gestión de calidad. Este resultado sugiere que hay una fuerte relación positiva entre la ética y la forma en que se lleva a cabo la conducta profesional, lo que, a su vez, influye en la calidad de la gestión

Local, Condori y Peñaloza (2022) en su trabajo tuvo como propósito concluir la conexión de la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la empresa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño correlacional transversal. La técnica utilizada fue la encuesta siendo su instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por 109 colaboradores. Los resultados demostraron que el factor de relación de la prueba (Rho) un +0.240 entre las constantes de investigación. Concluyendo

que el talento humano y la gestión administrativa muestran una conexión directa, se comprobó con la significancia ($p\text{-valor}=0.012$) menor a 0.05, en otras palabras, se muestra una correlación directa de la gestión del talento humano y la gestión administrativa.

Delgado (2022) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la recaudación tributaria ofertada en épocas de Covid-19. La investigación fue de enfoque cuantitativa, correlacional. La muestra fue de 167 contribuyentes. La técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. El resultado reflejó que la mayoría de encuestados señalan que la gestión administrativa es regular (77,84%), así mismo la recaudación tributaria es regular (91,62%). En conclusión, existe una correlación positiva considerable entre las variables ($Rho = .316$) por lo que se acepta la hipótesis, señalando que existe relación entre la gestión administrativa y la recaudación.

Quiñonez (2022) desarrolló una investigación, cuyo objetivo fue predecir la conexión que se muestra entre la gestión administrativa y la ejecución presupuestal en la Sub Gerencia de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Moquegua. La metodología fue diseño correlacional, no experimental. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que el factor de relación Rho de Spearman es de 0,547, indicando conexión directa y significativa entre las dos variables. Concluyendo que, que una buena gestión administrativa es la clave para lograr un mayor nivel de ejecución presupuestal.

En relación con las bases teóricas científicas se presentan las siguientes teorías, definiciones, dimensiones e información relevante en función a las variables de estudio, la ética profesional es una disciplina que analiza y estudia la formación, el perfil y la conducta consecuente con el deber de cada funcionario dedicado a temas de naturaleza pública, originando una transformación de posición, al motivar los principios para trabajar en el sector público (Salvatierra y Vargas, 2017). Los postulados que apoyan la definición ética profesional, se basan en la Ley N° 2785 perteneciente al Código de Ética - Función Pública, de acuerdo a lo decidido en la Constitución Política, y el logro de altos niveles de efectividad del aparato estatal, de la misma forma Ibarra (citado por Coasaca et al. 2016), menciona que la ética profesional es una expresión que ayuda a lograr la convivencia social y que aporta en la formación de un profesional. De esta manera nos

posibilita que el profesional experimente la obligación de realizar un buen trabajo e ir mejorando las circunstancias que se habita en nuestra sociedad.

También, Oakley y Cocking (citado por Bolívar, 2005), mencionan que la ética profesional contiene varios fundamentos honestos trabajando de forma acertada, conformando así un segmento de ética aplicada, en otras palabras, llamada también deontología, mediante el cual se observa que la ética tiene un sentido más extenso, sin restringir deberes y derechos que posee cada profesional.

Según teoría de Moral Kantiana; hace referencia a un postulado de ética empezada por Kant, la cual contiene fundamentos ideológicos, con algunas reglas y también principios encaminados para el individuo. Kant afirma que el deber moral se decreta por reglamentos. Menciona que ética es una posición defendible de la razón, ya que no es necesario ser confirmada en la práctica para otorgarle efectividad. De este modo se dice que es un acto principal e inherente al ser humano, ya que este tiene la moral pura. La presente ley que se refiere a la ética es general y también universal, volviéndola indispensable para cada persona como una conclusión Kantiano. Al relacionarse como principio categórico de índole universal, el solo hecho de estar en contra, se convierte en una acción inmoral y también irracional. Kant asegura que la libertad ayuda a tomar mejores decisiones, los cuales deben tener moral, respeto y deber. Por tal motivo si un acto es realizado con moral, no influye a la libertad de otras personas, además según la ley esto comprueba que a ser humano es responsable de sus actos morales (Johnson, 2016).

Asimismo, la teoría ética o Deontología Se refiere a la disciplina que estudia la ética en el sentido en que esta es parte de la toma de decisiones para los deberes y principios. Dentro de la conducta, es la deontología la que se encarga de dar respuesta a las incógnitas referidas al obrar correcto. Si una acción no vulnera el respeto a otros seres humanos, se va a considerar una acción positiva; En cambio, es esta acción vulnera a cualquier persona o las utiliza como medios, ahí se considerará negativa, obvio, se crean posiciones para acciones que pueden beneficiar a muchos con la vulneración de pocos. En general, la teoría de la ética se orienta al estudio de lo que es una buena conducta, no tanto sobre sus buenas, sino, con la demostración de tener un carácter ético, pues al final, será el origen para que no se ejecuten consecuencias negativas en las acciones (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC], 2018).

Como teorías éticas existen tres enfoques filosóficos que pueden considerarse como ciencia para el pensamiento ético.

Utilitarismo, El utilitarismo es una teoría ética normativa que sostiene que la acción moral correcta es aquella que maximiza la felicidad o el bienestar general. Esta teoría ética se originó en los siglos XVII y XIX, y sus principales exponentes son Jeremy Bentham y John Stuart Mill. El utilitarismo busca promover la mayor felicidad para el mayor número de personas, evalúa la moralidad de una acción según su utilidad, medida en términos de felicidad o placer. Si una acción contribuye al bienestar general y maximiza la felicidad, se considera éticamente correcta según el utilitarismo.

En última instancia, Fagiani (1999) sugiere optar por aquella acción que arroje las mayores consecuencias positivas "netas" en términos de beneficios para los seres sensibles (susceptibles de placer y dolor) afectados por la acción, considerando al agente moral como parte integral de este proceso.

En resumen, dentro del utilitarismo, la decisión éticamente correcta es aquella que genera la máxima felicidad, especialmente para aquellos que resultan más afectados por la acción. Aunque puede haber discrepancias con otras teorías, el utilitarismo ha evolucionado con el tiempo, dando lugar a diversas corrientes que se adaptan a diferentes perspectivas sobre el bienestar y la moral.

Para Rawls (2012) sostiene que, en el utilitarismo, el valor de cualquier deseo se considera intrínseco, y este valor se tiene en cuenta al decidir si una acción es correcta o no. En contraste, Quinton (1973) argumenta que el utilitarismo, en cuanto a la ética, proporciona una regla para distinguir entre acciones correctas e incorrectas.

Es importante señalar que los defensores del utilitarismo son considerados como adherentes de conceptos teleológicos, que se expresan mediante la combinación de dos principios: el principio consecuencialista, que sugiere que la corrección o incorrección de cada acto depende de las consecuencias del propio acto, y el principio hedonista, que establece que lo bueno en relación con las decisiones tomadas se define por la satisfacción, mientras que lo opuesto se asocia al dolor.

Según Waluchow (2003) el utilitarismo es el concepto de la obligación monista y consecuencialista que a su origen es basado en el concepto del valor, en el cual un acto siempre arraiga en su beneficio, en sus buenas consecuencias, por el contrario, las

consecuencias prominentes varían de acuerdo al concepto del valor que defiende el utilitarista.

El utilitarismo, como concepto ético, ha influido en diversas áreas de trabajo debido a su principio de moralidad y a la optimización del beneficio social. Se utiliza como un método de evaluación ética para determinar qué acción conduce a un mayor beneficio social y a un menor deterioro posible.

Deontología, es un término que tuvo sus inicios con Jeremy Bentham y se refiere a una moralidad basada en la búsqueda de la satisfacción y la evitación del dolor. A lo largo del tiempo, su conceptualización ha evolucionado, siendo considerada por algunos autores como una ciencia normativa. Con el tiempo, la deontología ha encontrado aplicación en diversos campos, incluyendo la medicina y la jurisprudencia, expandiéndose posteriormente para abarcar diversas áreas en las que se aplica en la actualidad.

De acuerdo con De la mora (1999), la deontología se define como una ciencia normativa que establece reglas con el objetivo de orientar a las personas en la distinción entre el bien y actuar con rectitud dentro de su ámbito profesional u oficio. En esencia, se trata de la ciencia que establece lo que se debe hacer para vivir de acuerdo con las normas éticas en el ejercicio de una profesión. De esta manera, busca proporcionar fundamentos para justificar la existencia de uno mismo mediante la práctica laboral con integridad y rectitud.

Dentro de las múltiples teorías éticas, comúnmente se describe a la deontología como la ciencia o tratado de los deberes. Este campo se rige por un conjunto de principios y normas éticas con el propósito de guiar la conducta de los profesionales. Además, la deontología se encarga de evaluar la integridad moral de los individuos en el ámbito laboral, proporcionando un marco ético que orienta las acciones y responsabilidades de cada profesional.

En cambio, para Geirsson y Holmgren (2001), las teorías deontológicas se diferencian al no centrarse en identificar los mejores resultados posibles y aconsejar la realización de acciones que conduzcan a esos resultados. En cambio, estas teorías sostienen que ciertas acciones son intrínsecamente correctas o incorrectas, independientemente de las consecuencias. En otras palabras, según la deontología, algunas acciones son consideradas incorrectas en sí mismas, y se sostiene que no deberíamos llevarlas a cabo, incluso si se espera que produzcan consecuencias nobles o sobresalientes.

Alvarez (2006) sugiere que la deontología debería considerarse como el estudio de los derechos y obligaciones de los profesionales. Esto implica que los profesionales adopten actitudes y virtudes, ya que, al ser miembros de la sociedad, poseen y aceptan ciertos principios y códigos para promover la moralidad en la comunidad. En esencia, la deontología profesional se percibe como la ética del trabajo profesional, caracterizada por un elevado nivel de consideración hacia los demás y orientada al bienestar colectivo en la convivencia y desarrollo dentro de la sociedad.

Entonces, podemos inferir que la deontología profesional es el conjunto de normas y reglas entre los profesionales para el relacionamiento entre ellos mismo y para con los usuarios. En pocas palabras, la deontología profesional es la moralidad del trabajo profesional con un alto nivel de consideración.

Teoría de la virtud, La comprensión contemporánea de la teoría de la virtud se fundamenta en sus orígenes históricos en la ética, particularmente en las contribuciones de los griegos antiguos. En ese contexto, se desarrollaron tres tipos fundamentales de aportes. En primer lugar, se abordaron las virtudes como tema central de la ética. Posteriormente, se exploraron virtudes más específicas, como las virtudes cardinales. Finalmente, se clasificaron los tipos de carácter como parte integral de la reflexión ética. Estos elementos constituyen los cimientos históricos que han influido en la evolución y comprensión actual de la teoría de la virtud.

Los filósofos contemporáneos se dedican a explorar diferentes interrogantes relacionadas con la virtud. Sus investigaciones abordan cuestiones como el grado de responsabilidad que tenemos en relación con nuestro carácter, la conexión entre los modales y el carácter, así como la relación entre la amistad y el carácter. Además, se centran en examinar rasgos más específicos como la lealtad, el perdón, la culpa, el remordimiento y la vergüenza. Este enfoque contemporáneo busca profundizar en aspectos particulares de la virtud y su conexión con la conducta y las relaciones humanas.

La ética de la virtud ha ganado considerable reconocimiento en la actualidad y se posiciona como una teoría normativa relevante, compartiendo este reconocimiento con enfoques como el consecuencialismo y la deontología. Para Van Zyl (2018), La teoría de la virtud se encuentra dentro de un campo de estudio que investiga temas relacionados con la naturaleza y existencia de la virtud, así como la relación entre la virtud y otros conceptos morales. Es esencial diferenciarla de la ética de la virtud, que se entiende más como una teoría normativa que como un área de investigación. En contraste con otras teorías éticas, se considera un error significativo pasar por alto las virtudes, ya que se

entiende que estas son fundamentales para la formación del carácter individual. De esta manera, la teoría de la virtud destaca la importancia de cultivar y comprender las virtudes en el contexto de la ética.

Según Russell (2013) la ética de la virtud sostiene que lo correcto implica ser un tipo específico de persona, es decir, una persona virtuosa que posea cualidades como coraje, modestia, honestidad e imparcialidad, entre otras. Se considera que una persona virtuosa naturalmente expresará estas virtudes a través de sus acciones. Desde esta perspectiva, la ética de la virtud coloca en un plano secundario la especificación detallada de reglas para la acción correcta, ya que se entiende que dichas reglas presuponen el tipo de sabiduría práctica que caracteriza a la persona virtuosa. En resumen, para esta ética, el énfasis recae en el desarrollo del carácter virtuoso más que en reglas específicas de comportamiento.

La teoría de la virtud sostiene que aquel que toma decisiones debe entender qué tipo de virtudes son las más adecuadas en las interacciones con otros individuos. Además, esta teoría explora cómo diversos tipos de entornos pueden estimular tanto virtudes como vicios. En este enfoque ético, se pone énfasis en la importancia de cultivar y aplicar virtudes personales en las decisiones y acciones diarias, considerando cómo el entorno y las interacciones sociales influyen en el desarrollo y expresión de estas virtudes.

Watts, Challender et al. (2021) argumenta que al abordar la ética profesional, se asume una diferenciación entre la ética en términos generales y las normas éticas específicas de una profesión. Esto implica que, de manera similar a la ley, la ética profesional no es meramente una repetición de las normas de la moralidad común. (es decir, las normas que rigen la conducta humana en general); las normas de una ética profesional están vinculadas a una ocupación o función específica. La corrección ética es muy importante cuando las personas practican, porque frecuentemente se determinan situaciones como especialistas, que afectan les afecta de manera personal, pero también puede causar efectos en la sociedad, a toda la nación y hasta de índole internacional. Por lo que es necesario que el impacto que puede causar las decisiones con respecto al pensamiento sobre la ética, deben ser asistidos por profesionales actuales y los futuros investigadores. Claro esta que no solo los malos efectos deben ser atendidos, debe prestarse atención a la disposición que los profesionales de estos tiempos ponen para accionar los mismos que tengan resultados positivos. (Ccallomamani, 2022).

Según la ley del Código de Ética de la Función Pública, La ley 27815 (2003) establecen los principios, deberes y prohibiciones fundamentales que deben regir el

comportamiento de los servidores públicos que forman parte de dichas entidades. La implementación de estos códigos tiene como finalidad promover una conducta adecuada por parte de los trabajadores de estas instituciones.

Esto no solo busca garantizar una actuación ética, sino que también tiene como objetivos lograr mayores niveles de eficacia en la gestión pública, brindar una atención de calidad a la ciudadanía y optimizar el uso de los recursos públicos del Estado.

Los principios Éticos del Servidor Público, los cuales debe actuar correspondiendo a los siguientes principios según la Ley 27815 (2003): 1) Respeto: Implica mantener un comportamiento respetuoso hacia la Constitución y las leyes, asegurando una ejecución adecuada de los procesos administrativos. 2) Probidad: Se espera que el servidor público actúe con honradez, rectitud y honestidad, dando prioridad siempre al interés general y rechazando cualquier forma de obtener ventajas personales indebidas. 3) Eficiencia: Debe asegurar la calidad en la ejecución de cada una de las funciones asignadas, comprometiéndose a mantenerse actualizado a través de la capacitación continua. 4) Idoneidad: Poseer aptitudes técnicas, morales y éticas esenciales para ejercer adecuadamente el cargo público. 5) Veracidad: Expresar la verdad de manera auténtica en las relaciones funcionales, permitiendo la transparencia en todas las acciones realizadas. 6) Lealtad y Obediencia: Actuar con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución, cumpliendo fielmente las órdenes que le sean encomendadas. 7) Justicia y Equidad: demandan que el servidor público muestre una disposición constante para el cumplimiento de sus funciones, actuando con imparcialidad tanto hacia el personal interno como hacia la ciudadanía. 8) Lealtad al estado de derecho: establece que los funcionarios de confianza deben demostrar fidelidad y compromiso hacia el Estado de Derecho y la Constitución.

Deberes de la Función Pública, el servidor público está obligado a cumplir con los siguientes deberes, según lo establecido en la Ley 27815 (2003): 1) Neutralidad: exige que el servidor público actúe sin mostrar preferencias políticas, económicas o de cualquier otro tipo en el ejercicio de sus funciones. 2) Transparencia: implica que el servidor público debe llevar a cabo sus responsabilidades de manera clara y abierta, proporcionando información precisa y completa. 3) Discreción: requiere que se mantenga reserva sobre hechos e informaciones confidenciales mientras desempeña sus funciones. 4) Ejercicio adecuado del cargo: demanda que el servidor público mantenga una conducta

apropiada y evite acciones o represalias que perjudiquen a otros servidores en funciones. 5) Uso adecuado de los bienes del estado: Salvaguardar y utilizar adecuadamente los bienes del Estado asignados, evitando un uso irracional. 6) Responsabilidad: Cumplir con sus funciones de manera integral y a cabalidad.

Prohibiciones de la Función Pública, el servidor público tiene prohibido incurrir en las siguientes acciones según la Ley 27815 (2003): 1) Evitar conflictos de intereses: No participar en situaciones que puedan generar conflictos entre sus intereses personales, económicos, laborales o financieros y el cumplimiento de sus funciones. 2) Rechazar ventajas indebidas: Abstenerse de direccionar beneficios o ventajas, ya sea para sí mismo o para otros, utilizando su cargo. 3) No realizar proselitismo político: No llevar a cabo actividades de proselitismo político utilizando el cargo o recursos públicos. 4) No hacer mal uso de información privilegiada: Abstenerse de participar en operaciones o transacciones utilizando información obtenida en la entidad donde desempeña sus funciones. 5) No presionar, amenazar o acosar: No ejercer presiones, amenazas o acosar a otros servidores públicos.

Los valores éticos desempeñan un papel fundamental en la configuración del comportamiento humano, con el propósito de promover la importancia de actuar de manera consciente, respetuosa y sin causar impactos negativos en quienes nos rodean. Aunque la percepción de estos valores éticos puede variar entre individuos, algunos de los considerados más relevantes incluyen la justicia, la libertad, la responsabilidad, la honestidad y el respeto (Montania, 2022). No obstante, se pueden nombrar como los valores éticos más importantes los siguientes: 1) Justicia: se caracteriza por ser equitativa y otorgar a cada individuo lo que le corresponde por derecho. Aquellos encargados de impartir justicia deben hacerlo de manera imparcial y responsable, aplicando las normativas establecidas por la ley. Es importante tener en cuenta que, en algunas situaciones particulares, la percepción de injusticia puede surgir, pero la aplicación de la justicia se basa en lo que la sociedad considere moralmente correcto o justificable para el bien común. 2) La libertad: Es un derecho humano fundamental e inalienable, lo que significa que es la capacidad que tienen los individuos para tomar decisiones, actuar y asumir sus responsabilidades. La libertad personal de una persona no debe restringir la libertad de los demás. Sin embargo, en muchos casos, la libertad individual puede estar sujeta a ciertas limitaciones para preservar el bienestar general y prevenir el abuso de

poder y autoridad. Un ejemplo ilustrativo de libertad podría ser el respeto y la preservación de la libertad de los animales en su entorno natural. Además, la libertad de expresión es otro ejemplo importante, permitiendo a las personas estar informadas y expresar sus opiniones y sentimientos sin perjudicar a otros individuos. 3) La responsabilidad: refleja las cualidades del ser humano al cumplir con los compromisos asumidos, incluso cuando estos no sean convenientes o cómodos. Las personas responsables son aquellas que honran su palabra y tienen la capacidad de analizar situaciones, asumiendo las consecuencias de sus acciones. La responsabilidad puede manifestarse en diversos contextos, ya sea en el ámbito laboral, en roles sociales, o en el entorno familiar, entre otros. En general, implica la disposición de asumir las obligaciones de manera consciente y diligente. 4) La honestidad: pone de manifiesto la verdad y la sinceridad en las acciones y pensamientos de una persona. Aquellos que son honestos suelen ser percibidos como individuos responsables, justos y respetuosos. Este valor implica la transparencia en todas las acciones y pensamientos, generando confianza y evitando las mentiras y engaños. La honestidad es un principio que abarca diversos aspectos de la vida y contribuye a construir relaciones sólidas basadas en la confiabilidad y la integridad. 5) El respeto: es un valor mutuo que se debe enseñar desde una edad temprana. Aquellas personas que practican el respeto reconocen la importancia de la familia, las amistades y el trabajo, así como la relevancia de todas las personas que forman parte de su entorno y con quienes comparten su vida. Este valor del respeto es válido a lo largo de toda la vida, permitiendo que las personas establezcan relaciones más sólidas y comprensivas, compartan intereses y necesidades

Bolívar (2005) citado en Pérez (2021) expresa con respecto a las dimensiones de la ética profesional se encuentran los siguientes los valores: 1) Valores: García (2018) sostiene que los valores de una empresa son fundamentales, ya que se transmiten a todos los miembros de la organización, influyen en las normas de comportamiento y sirven como guía para la conducta de las personas dentro de la entidad. Por otro lado, de acuerdo con Zan (2004), las prácticas y experiencias de enseñanza, así como la cultura de valores vividos por una persona o comunidad, están vinculadas al modelo de vida virtuosa. En este contexto, el compromiso se presenta como el primer indicador, siendo definido por García (2018) como una obligación que une emocional y mentalmente a alguien. El segundo indicador, las conductas, según García (2018), se refiere a la forma adecuada de

comportarse frente a situaciones específicas. 2) Principios: Para Montoro et al. (2014) argumentan que los principios éticos que imperan en una empresa determinan su nivel de responsabilidad social, ya que actúan como impulso para un comportamiento sensato. En relación con esto, Zan (2004) señala que en países como Estados Unidos, Perú y Venezuela, todos los códigos de ética analizados consideran la independencia e imparcialidad como principios fundamentales en sus elementos 1 y 2. Estos son cruciales porque establecen las pautas para la toma de decisiones durante el ejercicio del cargo, garantizando que no haya interferencias ni presiones indebidas. En Venezuela, particularmente, las autoridades deben establecer mejoras en este sentido. La acción humana, según Zan (2004), está intrínsecamente relacionada con los principios fundamentales de la ética y se considera universalmente aplicable. En este contexto, se emplean dos indicadores clave. El primero es el comportamiento, que, según Alles (2015), resulta de la motivación y la situación. Alles propone la fórmula $\text{Comportamiento} = \text{Motivación} \times \text{Situación}$, destacando que alterar la situación o la motivación afectará el comportamiento. El segundo indicador es la responsabilidad, definida por Alles (2015) como la disposición a encontrar satisfacción en el trabajo realizado y obtener resultados óptimos. Este enfoque demuestra la preocupación por mejorar las tareas con precisión y respetar las normas en el ámbito organizacional. 3) Deberes: Chávez, Bustos, Infante y Benavides (2015) subrayan que los deberes o códigos éticos desempeñan un papel crucial en la regulación de los comportamientos de las personas en diversos entornos sociales, proporcionando principios específicos sobre lo que se debe hacer. En consonancia con esto, De Zan (2004) señala que la corrupción es una presencia constante en toda sociedad, y las personas, al desempeñar roles y cumplir deberes, a menudo se enfrentan a actos de fraude, evasión tributaria al Estado y discriminación racial. Utilizar cargos públicos para el enriquecimiento personal o para obtener ventajas indebidas para familiares y amigos no cumple con los deberes éticos del empleado público y constituye una falta total de ética profesional. Como primer indicador, Alles (2015) introduce el concepto de capacidades, entendido como las cualidades que permiten un funcionamiento adecuado en la sociedad, incluyendo las habilidades individuales. El segundo indicador es el de normas, que, según Alles (2015), constituyen un conjunto de reglas que las personas deben seguir y se establecen para que puedan beneficiarse y participar en la sociedad, organización o grupo familiar.

La gestión administrativa se percibe como un procedimiento que implica llevar a cabo tareas fundamentales de manera sistemática, cuyo éxito está vinculado al sector en el que se desarrolle (Mamani, 2022). Este proceso abarca la planificación, organización, dirección y control de las funciones de los miembros de la empresa, así como la utilización de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos por la entidad (Zevallos, 2021). Tanto en entidades públicas como privadas, es necesario realizar diariamente una serie de procesos, ya sea por exigencias legales o por la propia organización interna, que queden reflejados en la documentación administrativa. (Caldas et al. 2017).

Según la Teoría de la gestión administrativa, el autor Münch (2010) caracteriza la administración como un proceso que implica la coordinación y optimización de los recursos de un grupo social específico con el propósito de maximizar la eficacia, calidad, competitividad y productividad en la consecución de sus objetivos. Como se evidencia, en la actualidad, la administración es fundamental para el funcionamiento de entidades, ya sean públicas o privadas, siendo esencial llevar a cabo este proceso de manera adecuada para lograr la competitividad requerida en el mercado globalizado. En este contexto, surge la necesidad de emplear técnicas de gestión que simplifiquen las actividades y maximicen sus resultados mediante la aplicación de métodos, principios y procedimientos.

Según Chiavenato (2014) la administración es un proceso que abarca la planificación, organización, dirección y control, orientado al uso eficiente de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos de la organización. Por otro lado, Martínez (1999) indica que la administración y la gerencia se centran principalmente en la planificación de tareas, actividades, recursos y resultados en las organizaciones. También se concibe como una teoría o disciplina que ha surgido en este siglo, relacionada con el estudio sistemático de la planificación, organización y control del trabajo necesario, los recursos disponibles y los resultados esperados en las organizaciones.

Robbins y Coulter (2005) definen que la administración implica la coordinación de actividades de trabajo de manera eficaz y eficiente, tanto con otras personas como a través de ellas. Por otro lado, Chiavenato (2014) señala que el término "administración" ha experimentado una modificación significativa, ya que en la actualidad se centra en

definir los objetivos de la organización para convertirlos en acciones organizativas con el fin de lograr dichos objetivos de la manera más adecuada.

Importancia de la gestión administrativa, La gestión administrativa moderna enfrenta el desafío de construir una sociedad económicamente más sólida, mejorar las normas sociales y lograr un gobierno más eficaz. La supervisión efectiva de las empresas depende en gran medida de una administración eficiente. La competencia del administrador es crucial para determinar y satisfacer diversos objetivos económicos, sociales y políticos. En situaciones complejas que requieren la movilización de considerables recursos materiales y humanos para llevar a cabo proyectos de gran envergadura, la administración se vuelve de importancia primordial para alcanzar los objetivos establecidos (Ccallomamani, 2022).

Hurtado (2008) citado en Pérez (2021) expresa que la gestión administrativa en educación tiene las siguientes dimensiones: 1) Planificación: Para Goldstein, en la cita de Hernández y Pulido (2011) afirma que planificar implica prever cómo será la organización en el futuro al estructurar los mecanismos necesarios para lograr ese futuro. Gómez (1994) sostiene que en esta dimensión administrativa se reflexiona sobre las experiencias pasadas y se proponen planes innovadores. Para Guzzo (2008), la planificación implica establecer metas y diseñar mecanismos y acciones para alcanzar los propósitos. De acuerdo con Alarcón (2013), la planificación consiste en lograr los objetivos organizacionales mediante la determinación de acciones previas. García (2011) afirma que la planificación implica elaborar acciones y organizarlas de acuerdo con su pertinencia en un plan. En este contexto, la planeación implica tomar precauciones para alcanzar el objetivo de la mejor manera posible. Los gerentes, según García (2011), son los encargados de definir objetivos, estrategias y estructurar el trabajo, asumiendo la responsabilidad de este proceso. 2) Organización: Según Stoner (2000) organizar implica distribuir el trabajo y asignar los recursos humanos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas. Alarcón (2013) añade que la organización consiste en asignar funciones. Robbins y Coulter (2000) argumentan que la organización facilita la ejecución de lo planificado y destaca la importancia de establecer una estructura comunicacional dentro de la organización. Chiavenato (2004) describe la organización como la determinación, sistematización y diseño de la estructura de los órganos encargados de la administración,

permitiendo la asignación de recursos y responsabilidades a los trabajadores. Hurtado (2008) define la organización en el contexto de una institución educativa como la capacidad de lograr sus objetivos teniendo en cuenta la estructura, las funciones y responsabilidades de los trabajadores a través de sus puestos de trabajo. 3) Dirección: Según Fayol (2011) la dirección implica orientar tanto el capital financiero como humano de la empresa para asegurar el correcto funcionamiento del plan institucional. García (2011) define la dirección como la guía de un grupo de individuos que realizan diversas actividades en una institución o empresa. Hampton, citado por Hernández y Pulido (2011), destaca que la dirección implica liderar, comunicar y motivar las actividades de la organización. Guzzo (2008) describe la dirección como la capacidad de motivar a los trabajadores e influir en ellos para que realicen sus funciones de manera óptima a través de una comunicación efectiva y la resolución de conflictos, armonizando y sincronizando acciones para lograr los objetivos. Moreno (1991) ve la dirección como la observación del funcionamiento de las dependencias bajo su mando para obtener los resultados planificados. Respecto a la coordinación, Stoner (2000) la relaciona con integrar las actividades de distintas áreas para alcanzar los objetivos propuestos. En el contexto educativo, según Hurtado (2008), la dirección implica ejecutar los objetivos planeados con una buena implementación a través del recurso humano, dirigido por el director como líder de la institución educativa, mediante una gestión eficiente.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

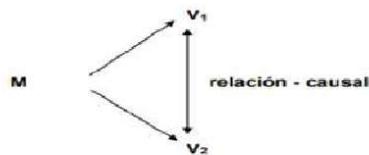
El enfoque de investigación es cuantitativo, el cual hace uso de la recolección de datos para poder contrastar las hipótesis de investigación, empleando la medición numérica y el análisis estadístico (Carrasco, 2017). La presente investigación es básica, porque se trata esencialmente de todas las ciencias fácticas que centran su objetivo en conocer una realidad o un fenómeno para mejorar el bienestar del hombre (Sánchez et al., 2018). Según su método es hipotético-deductivo, porque es la existencia de orden en la naturaleza y de las posibilidades de conocerlo a través de la observación empírica y el experimento en muestras de amplio alcance, y desde una aproximación cuantitativa, con el fin de verificar y perfeccionar leyes (Gallardo, 2017).

2.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, porque se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, así también, por su nivel es descriptivo-correlacional, porque describe las características que presenta cada variable y pretende conocer su nivel de asociación o vínculo entre las dos o más variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diagrama de una investigación correlacional



Donde:

M = Trabajadores de la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

V1 = ética profesional

V2 = gestión administrativa

r = Relación entre las ambas variables.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población, según Tacillo (2016) estableció que la población es la totalidad de

hechos, personas, fenómenos, cosas objeto de estudio, los cuales serán estudiados en el proceso de investigación. Es así que, la población estará compuesta por los trabajadores que desarrollan sus funciones en la Municipalidad Distrital Ichuña en el periodo 2023, siendo un total de 60 trabajadores.

Población de la Municipalidad de Ichuña, Moquegua

Gerencias y Subgerencias	Oficinas	Nº de trabajadores	
Gerencia Municipal	Oficina de Secretaría General	3	
Gerencia de Administración	Oficina de Contabilidad	5	
	Oficina de Tesorería	3	
	Oficina de Logística	5	
	Oficina de Recursos Humanos y Bienestar Social	6	
	Oficina de Tecnología de la Información	3	
Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización	Oficina de Administración Tributaria	2	
Gerencia de Asesoría Jurídica	Oficina de Programación Multianual de Inversiones (OPMI)	1	
Gerencia de Supervisión de Obras y Liquidación de Proyectos	Abogados	2	
Unidad Formuladora	Ingenieros	2	
	Unidad Formuladora	1	
	Gerencia de Desarrollo Social	Unidad de Programas Sociales – Vaso de leche	1
		Unidad Local de Empadronamiento (ULE)	2
		Unidad de Serenazgo	2
		Unidad de Pensión 65	2
Unidad de Secretaría Técnica del Comité Distrital de Seguridad Ciudadana		2	
Gerencia de Desarrollo Económico Productivo y Gestión Ambiental	Unidad de Desarrollo Agropecuario	2	
Gerencia de Inversiones Desarrollo Urbano - Rural	Área Técnica Municipal (ATM)	2	
	Unidad ed Catastro	2	
Gerencia de Servicios Municipales y Sociales	Unidad de Defensa Civil	2	
	Unidad de Defensoría Municipal del Niño y Adolescente	2	
	Unidad de Registro Civil	2	
	Unidad del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor	2	
Unidad Operativa de servicio de maquinaria y equipo mecánico	Oficina Municipal de Atención a la persona con discapacidad	2	
		2	
TOTAL		60	

Fuente: Relación de trabajadores según la Municipalidad de Ichuña.

Entre los criterios de selección de la población se mencionan los siguientes criterios de inclusión: Todos los trabajadores nombrados y contratados en la Municipalidad, también todos los trabajadores que vienen trabajando durante el periodo 2023.

También se mencionan los siguientes criterios de exclusión: Todos los trabajadores que no están nombrados ni contratados en la Municipalidad. También, todos los trabajadores que ya cesaron sus funciones laborales en la Municipalidad.

En cuanto a la muestra según Ñaupas et al. (2018) indicó que es una parte representativa de una población, universo o colectivo, que ha sido obtenida con el fin de investigar ciertas características del mismo. Por tal razón, para la muestra se consideró el 100% de la población por ser pequeña, es decir 60 trabajadores que desarrollan sus actividades en la Municipalidad Distrital Ichuña en el periodo 2023.

En cuanto al muestreo es un procedimiento que permite la selección de las unidades de estudio que van a conformar la muestra, con la finalidad de recoger los datos requeridos por la investigación que se desea realizar (Ñaupas et al., 2018). Así mismo, es un procedimiento que consiste en extraer una parte de la población con la finalidad de estudiarla y cuyos resultados queremos extrapolar a la población total; este concepto es aplicable únicamente al nivel descriptivo de la investigación, por lo que es necesario identificar al muestreo según el nivel de investigación (Mendoza y Ramirez, 2020). Por lo que, el tipo de muestreo adecuado fue el muestreo no probabilístico por conveniencia a criterio propio del investigador.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica que se empleará en la investigación es la encuesta, Esta técnica para investigación es masiva por excelencia debido a su utilidad, versatilidad y sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtienen (Carrasco, 2014).

El instrumento a utilizar es el cuestionario, siendo una variedad de la técnica de la encuesta, que trata en plantear un grupo de preguntas o ítems de manera escrita plasmada en una hoja, que estén vinculadas a hipótesis de investigación, igualmente a las variables e indicadores (Ñaupas et al., 2018).

Los cuestionarios fueron adaptados en base a los instrumentos de autores siguientes, los cuales pasaron por validación a juicio de expertos:

- Instrumento de ética profesional – Autor Bolívar (2005).
- Instrumento de gestión administrativa – Autor Hurtado (2008).

En cuanto a la estructura del instrumento, se menciona que el cuestionario de evaluación de la ética profesional contiene 27 ítems en total, 3 dimensiones (valores, principios y deberes); por otra parte, el instrumento de evaluación de la gestión administrativa contiene 27 ítems en total, 3 dimensiones (planeación, organización y dirección), presentando para ambos instrumentos alternativas de respuesta en la escala Likert Ordinal en función de 5 valores las siguientes: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

En la investigación, en cuanto al proceso de validez del instrumento pasarán por un proceso de validación a cargo de expertos, profesionales y conocedores, los cuales poseen conocimientos demostrados en torno a las variables de estudio “ética profesional” y “gestión administrativa”, en cuanto al grado académico, los expertos poseerán el grado de maestría y doctorado, cumpliendo con lo requerido para evaluar y validar un instrumento, siendo capaces de analizar los ítems, indicadores, dimensiones respectivas. Validación de juicio de expertos, en este caso los expertos fueron:

Reemberto Cruz Aguilar con DNI: 15196768, su opinión fue aplicable.

Silvia Vega Polo con DNI: 44993552, su opinión fue aplicable.

Silvia Valverde Zavaleta con DNI: 32840525, su opinión fue aplicable.

En la confiabilidad del instrumento, se ejecutó el análisis de fiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, realizando una prueba piloto a 15 trabajadores de una municipalidad, para identificar y conocer si cada instrumento cumple o no con los criterios de confiabilidad. De tal manera, que el instrumento de la variable “ética profesional” obtuvo un valor de (0.971) y el instrumento de la variable “gestión administrativa” un valor de (0.989) demostrando fiabilidad en un nivel excelente, por lo tanto, puede ser aplicable a la totalidad de la muestra.

Figura 2

Confiabilidad del Alfa de Cronbach

Escalas	Nivel de confiabilidad
0.90 a 1,00	Nivel excelente
0.80 a 0,90	Nivel muy bueno
0.70 a 0,80	Nivel aceptable
0.60 a 0,70	Nivel cuestionable
0.50 a 0,60	Nivel pobre
0.00 a 0,50	Nivel no aceptable

Fuente: Frías (2022).

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para medir el nivel de los objetivos en consecuencia, se estableció aplicar la prueba correlacional de Rho de Spearman para conocer la relación de las variables, y mediante ello, se dio respuesta a los objetivos e hipótesis planteados en el estudio.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En la presente investigación se practicaron los siguientes aspectos éticos: (1) Consentimiento informado: Las personas que fueron parte de la investigación fueron informadas y seleccionadas bajo previa coordinación. (2) Confidencialidad y Anonimidad: Se protegió la identidad de los trabajadores que fueron parte de la muestra, de tal forma se trabajó mediante códigos para evitar que en el documento figuren los participantes. (3) Veracidad: Se actuó durante el proyecto con total veracidad, conforme con la verdad y realidad. (4) Honestidad: En todo momento se mantuvo informado a los directivos, funcionarios y colaboradores sobre el propósito de la investigación, y de los resultados que se obtuvieron en el presente estudio.

III. RESULTADOS

Determinar el nivel de la ética profesional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

Tabla 2

Nivel de ética profesional de los trabajadores de la Municipalidad de Ichuña

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	5.0%
Regular	17	28.3%
Bueno	40	66.7%
Total	60	100%

Nota: Elaboración del autor

Figura 3

Nivel de ética profesional de los trabajadores de la Municipalidad de Ichuña



Dimensiones de la ética profesional

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la ética profesional de los trabajadores de la Municipalidad de Ichuña

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Valores	Deficiente	2	3.3%
	Regular	15	25.0%
	Bueno	43	71.7%
Principios	Deficiente	2	3.3%
	Regular	11	18.3%
	Bueno	47	78.3%
Deberes	Deficiente	2	3.3%
	Regular	16	26.7%
	Bueno	42	70.0%

Nota: Elaboración del autor * Dimensiones de la ética profesional

Determinar el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

Tabla 4

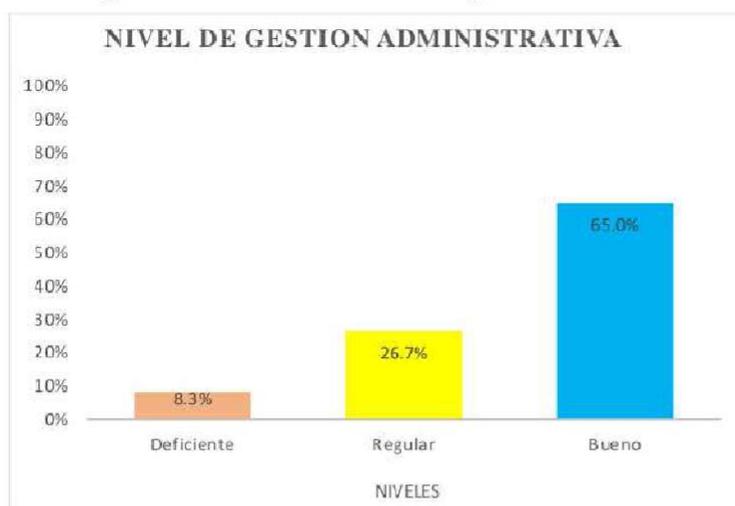
Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad de Ichuña

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	8.3%
Regular	16	26.7%
Bueno	39	65.0%
Total	60	100%

Nota: Elaboración del autor

Figura 4

Nivel de gestión administrativa de la Municipalidad de Ichuña



Dimensiones de la gestión administrativa

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa de la Municipalidad de Ichuña

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Planeación	Deficiente	5	8.3%
	Regular	15	25.0%
	Bueno	40	66.7%
Organización	Deficiente	4	6.7%
	Regular	18	30.0%
	Bueno	38	63.3%
Dirección	Deficiente	4	6.7%
	Regular	16	26.7%
	Bueno	40	66.7%

Nota: Elaboración del autor * Dimensiones de la gestión administrativa

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

En el presente estudio se determinó utilizar la prueba de Kolmogórov-Smirnov, para medir la normalidad de los datos, que evalúa la distribución de la muestra si es superior a 50 individuos ($m > 50$).

Tabla 6

Prueba de normalidad según Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Ética profesional	,127	60	,018
Gestión administrativa	,113	60	,046

Nota: Elaboración del autor * Prueba de normalidad

Determinar la incidencia de la ética profesional en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

Tabla 7

Prueba de correlación entre la ética profesional y la gestión administrativa

		Ética profesional	Gestión administrativa
Ética profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,754
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
Rho de Spearman Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,754	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

Nota. Resultados estadísticos y de significancia de la hipótesis general.

Determinar la incidencia de la ética profesional en la planeación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

Tabla 8

Prueba de correlación entre la ética profesional y la planeación

		Ética profesional	Planeación
Ética profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,759
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,759	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

Nota. Resultados estadísticos y de significancia de la hipótesis específica 1.

Determinar la incidencia de la ética profesional en la organización de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

Tabla 9

Prueba de correlación entre la ética profesional y la organización

		Ética profesional	Organización
Ética profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,743
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,743	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

Nota. Resultados estadísticos y de significancia de la hipótesis específica 2.

Determinar la incidencia de la ética profesional en la dirección de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023.

Tabla 10

Prueba de correlación entre la ética profesional y la dirección

		Ética profesional	Dirección
Ética profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,765
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,765	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

Nota. Resultados estadísticos y de significancia de la hipótesis específica 3.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general “Determinar la incidencia de la ética profesional en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023”, en la tabla 7 se utilizó la prueba de Spearman obteniendo un resultado correlacional de (0.754) y una significancia de (0.001), siendo positiva y fuerte la existencia de una relación entre las variables, afirmando la hipótesis alterna “la ética profesional incide directa y significativamente en la gestión administrativa”, debido a que la ética profesional se halla en un nivel bueno 66.7% y la gestión administrativa en el mismo nivel con 65%, es decir si aumenta una variable la otra también lo hará. Coincidiendo los resultados con Mamani (2022) en el cual por medio de la correlación de Spearman obtuvo un valor positivo y moderado = 0.702 y una significancia = 0.000, aceptando la hipótesis alterna, existe una relación entre la ética profesional y la gestión administrativa en el gobierno regional, lo que significa que el 70% de trabajadores se identifican con la ética profesional en un nivel alto y el 30% en un nivel medio, mientras que el 80% se identifican con la gestión administrativa en un nivel alto y el 20% en un nivel medio, demostrando una distribución correlacional entre ambas. Corroborando lo antes mencionado por Culqui (2023) según sus resultados la totalidad de trabajadores 100% señalan que la empresa si toma importancia y fomenta los valores dentro del ambiente de trabajo de la empresa generando un mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades laborales. Según la Teoría de Oakley y Cocking, la ética profesional integra un conjunto de principios morales adecuados, así como deberes y obligaciones que cada profesión señala. Por lo tanto, la ética es fundamental para la toma de decisiones en relación a los deberes y principios que el individuo debe de seguir en una entidad, en donde si se toma buenas decisiones sin dejar de lado la ética se logrará que las actividades se desarrollen según las normas establecidas por la institución que encamine hacia el logro de los objetivos, realizándose una buena gestión administrativa en la entidad.

Según el objetivo específico “Determinar el nivel de la ética profesional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023”. En la tabla 2 se observa que, en su mayor parte siendo 66.7% de trabajadores desarrollan su trabajo con ética profesional en un nivel bueno, una minoría 28.3% en un nivel regular y un 5% en nivel deficiente, puesto que actúan con buenos valores como la honestidad y honradez sin obtener algún provecho propio, así mismo cuenta con buenos principios y una formación sólida siendo

leal a la constitución y finalmente actúa con transparencia al desarrollar sus labores y deberes brindando y facilitando información real, completa. Teniendo un grado de similitud con Matías (2023) afirmando que la mayoría del personal con un 45.1% practicaron de forma regular la ética profesional, reflejando que su actuar estuvo basado en la responsabilidad profesional y social, la honestidad al ser consciente de sus deberes, el respeto y práctica de valores con toda persona y en la ética personal. Corroborando lo antes mencionado por Culqui (2023) según sus resultados la totalidad de trabajadores 100% señalan que la empresa si toma importancia y fomenta los valores dentro del ambiente de trabajo de la empresa generando un mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades laborales. Según De la mora (1999) la deontología o teoría de la ética se cimienta en normas, que se encarga de disponer leyes para que los individuos reconozcan el bien y se comporten con rectitud en su ámbito de desarrollo profesional.

Según el objetivo específico, “Determinar el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023”. En la tabla 4 se observa que, en su mayor parte siendo 65% de trabajadores señalan que la gestión administrativa que desarrolla la entidad está en un nivel bueno, una minoría 26.7% en un nivel regular y un 8.3% en nivel deficiente, puesto que se desarrolla una buena planeación contando con un programa de capacitación al personal, planificando los recursos adecuados para lograr las metas, así mismo su organización es correcta porque actualiza su estructura, se dividen las tareas, se fomenta la integración del personal y el trabajo en equipo, y finalmente la dirección que sigue la municipalidad es buena porque cuenta con un liderazgo eficiente fomentando la motivación, identificación y comunicación entre los trabajadores. Teniendo similitud con Muñoz et al. (2023) afirmando que en su mayoría el 49% de trabajadores están de acuerdo y el 34% totalmente de acuerdo que la gestión administrativa es importante en las entidades puesto que a través de estos resultados la empresa realiza un buen uso de la gestión administrativa logrando de esta manera sus objetivos establecidos. Así mismo, una mayoría siendo el 53% están de acuerdo y un 41% totalmente de acuerdo que existe una buena planificación debido a que se centra en un plan que incluye metas y objetivos originando resultados favorables para la entidad. Según Chiavenato (2014) la administración es un proceso que integra la planeación, organización, dirección y control sobre los diversos recursos disponibles con el fin de lograr cumplir con los objetivos trazados por la entidad.

Según el objetivo específico, “Determinar la incidencia de la ética profesional en la planeación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023”. en la tabla 8 se utilizó la prueba de Spearman obteniendo un resultado correlacional de (0.759) y una significancia de (0.001), siendo la relación positiva y fuerte, afirmando la hipótesis alterna “la ética profesional incide directa y significativamente en la planeación de la gestión administrativa”, debido a que la ética profesional se percibe en un nivel bueno 66.7% y la planeación en el mismo nivel con 66.7%, es decir si aumenta una variable la otra también lo hará. Teniendo un grado de semejanza en lo expresado por Perez (2021) en relación a la gestión administrativa en su dimensión planeación, en donde la mayoría del personal siendo el 60% señala que la entidad le da importancia a la planeación en un nivel regular y un 22.5% en un nivel eficiente. Además, Guzzo (2008) expresa que la planeación esta alineada a formular metas, elaborar procesos y acciones que estén encaminadas hacia el cumplimiento de objetivos institucionales. Por lo tanto, la ética profesional se relaciona e incide en la planeación, puesto que un trabajador que cuente con buenos principios, valores, podrá ser capaz de planificar los recursos de la entidad de manera adecuada y transparente para lograr alcanzar las metas y objetivos, por ende tener una eficiente gestión administrativa.

Según el objetivo específico , “Determinar la incidencia de la ética profesional en la organización de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023”. en la tabla 9 se utilizó la prueba de Spearman obteniendo un resultado correlacional de (0.743) y una significancia de (0.001), siendo la relación positiva y fuerte, afirmando la hipótesis alterna “la ética profesional incide directa y significativamente en la organización de la gestión administrativa”, puesto que la ética profesional se percibe en un nivel bueno 66.7% y la organización en el mismo nivel con 63.3%, es decir si incrementa una variable la otra también incrementará. Lo señalado tiene concordancia con Asto (2023) en su estudio donde se observó que la mayoría de encuestados en un 50% perciben como eficiente la organización de la gestión administrativa y un 40.3% se percibe como regular, en consecuencia, en la municipalidad se aplican estrategias al dar servicio al personal y clientes y se están desarrollando acciones de socialización, sin embargo no se considera el manual de organización de funciones que permita tener una gestión administrativa eficiente y también el organigrama se debe mejorar. Además, Stoner (2020) expresa que la organización es distribuir el trabajo, designar recursos al talento humano que sean relevantes para el logro de las actividades establecidas por la entidad. Por lo tanto, la ética

profesional se relaciona e incide en la organización, puesto que un trabajador que cuente con buenos principios, valores morales, podrá ser capaz de organizar una estructura, recursos, actividades, personas de manera adecuada según lo acordado por la Municipalidad.

Según el objetivo específico , “Determinar la incidencia de la ética profesional en la dirección de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023”. en la tabla 8 se utilizó la prueba de Spearman obteniendo un valor correlacional de (0.765) y una significancia de (0.001), siendo la relación positiva y fuerte, aceptando la hipótesis alterna “la ética profesional incide directa y significativamente en la dirección de la gestión administrativa”, puesto que la ética profesional se percibe en un nivel bueno 66.7% y la dirección en el mismo nivel con 66.7%, es decir si incrementa una variable la otra también lo hará. Lo señalado tiene una semejanza en lo expresado por Condori y Peñaloza (2022) donde se aprecia que la mayoría de trabajadores en un 67.9% perciben que la dirección de la entidad se halla en un nivel regular. Corroborando lo dicho con Delgado (2022) donde la mayoría de colaboradores siendo el 67.66% señalan una regular dirección en la gestión que realiza la Municipalidad de Moquegua, un 21.56% expresan una buena dirección y un 10.78% una mala dirección. Además, Hernández y Pulido (2011) expresa que la dirección es dirigir de la mano con un liderazgo correcto, una comunicación eficiente entre todos los niveles jerárquicos y desarrollar la motivación en el trabajador para la realización de las actividades de la entidad. Por lo tanto, la ética profesional se relaciona e incide en la dirección, puesto que un colaborador que cuente y realice su trabajo con buenos principios, valores morales, podrá ser capaz de que ello incida en los logros institucionales, enviando y recibiendo información real y veraz de la entidad.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión General

Se evidenció estadísticamente positiva, fuerte y altamente significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa, con un valor de $(r=0,754)$ y una sig. $(r=0,001)$, en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna, donde la ética profesional incide directa y significativamente en la gestión administrativa de la Municipalidad.

V.1.1 Respecto al objetivo específico 1

Se determinó el nivel de ética profesional de los trabajadores de la municipalidad, presentando en su mayoría un nivel bueno con un 66.7%, una minoría presentó nivel regular 28.3% y en nivel deficiente con tan solo un 5%. De igual manera, sus tres dimensiones valores, principios, deberes se percibieron en su mayoría en un nivel bueno, seguido de un nivel regular y una minoría en nivel deficiente.

V.1.2 Respecto al objetivo específico 2

Se determinó el nivel de gestión administrativa en la municipalidad, presentando en su mayoría un nivel bueno con un 65%, una minoría presentó nivel regular 26.7% y en nivel deficiente con tan solo un 8.3%. De igual forma, sus tres dimensiones planeación, organización, dirección se percibieron en su mayoría en un nivel bueno, seguido de un nivel regular y una minoría en nivel deficiente.

V.1.3 Respecto al objetivo específico 3

Se obtuvo una relación estadísticamente positiva, fuerte y significativa entre la ética profesional y la planeación, con un valor de $(r=0,759)$ y una sig. $(r=0,001)$, por lo que, se aceptó la hipótesis alterna del investigador, donde la ética profesional incide directa y significativamente en la planeación de la Municipalidad.

V.1.4 Respecto al objetivo específico 4

La correlación entre la ética profesional y la organización se estableció mediante el coeficiente de Spearman, obteniendo un valor positivo, fuerte y significativo $(r=0,743)$ y una sig $(r=0,001)$, validando la hipótesis alterna, la ética profesional incide directa y significativamente en la organización de la Municipalidad.

V.1.5 Respecto al objetivo específico 5

Se determinó la correlación entre la ética profesional y la dirección obteniendo un valor positivo, fuerte y significativo de $(r=0,765)$ y una sig. de $(r=0,001)$ según la prueba de Spearman, afirmando la hipótesis alterna, la ética profesional incide directa y significativamente en la dirección de la Municipalidad.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Municipalidad de Ichuña tomar en consideración el hallazgo de los resultados obtenidos en la investigación , como el nivel de conocimientos y ética profesional que tiene el personal que labora en la entidad en la actualidad, para así tener un panorama más amplio, tomando importancia a otros aspectos que podrían afectar la ética profesional del trabajador .
2. Se recomienda a los directivos de la Municipalidad de Ichuña, realizar programas de capacitación a sus trabajadores en temas relacionados a la ética profesional y la gestión administrativa en los sectores públicos, para que conozcan las normativas, leyes, códigos de ética a detalle para no caer en actos ilícitos de corrupción.
3. Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos, determinar de forma correcta el Código de ética al personal que trabaja en la Municipalidad, a través de los principios que establece la Ley tomando en cuenta los principios, las prohibiciones que deben explicarse en las charlas de concientización, puesto que, las características que lo integran permite a que el trabajador pueda reflexionar sobre los malos hábitos y fomentar un comportamiento ético correcto en alineación a la visión de la entidad.
4. Se recomienda efectuar reuniones de trabajo con los gerentes de departamentos y oficinas para desarrollar un feedback de sus experiencias y brindar soluciones a los determinados problemas administrativos con el fin de lograr un trabajo en equipo.
5. Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad cumplir a cabalidad las normas éticas que establece la entidad, prevaleciendo el cuidado de la moral en el trabajo para el desarrollo profesional y personal partiendo desde una conducta intachable, puesto que el trabajador representa la imagen de la Municipalidad.

6. Se recomienda al trabajador de la Municipalidad dar importancia a la práctica de valores morales y éticos dentro de la entidad, con el fin de reconocer fortalezas y debilidades en busca del mejoramiento de la gestión de la institución.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, L. (2023). *Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Alarcón, S.Z. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*. [tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres].
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon_msx.pdf
- Alles, M. (2015). *Diccionario de competencias: Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias. (2.ª ed.)*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=uvEcDAAAQBAJ&pg=PA191&dq=responsabilidad+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiFk_zM3oriAhWRILkGHQv6BYMQ6AEIOjAD#v=onepage&q=responsabilidad%20personal&f=false
- Alvarado, I. (2023). *Ética y conducta profesional en la gestión de calidad de obras públicas en la municipalidad distrital de Salpo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo].
- Alvarez, C. (2006). *Ética Odontológica*. UNAM.
- Asto, L. (2023). *La gestión administrativa en los procesos de contrataciones menores o igual a ocho UIT's, en la municipalidad distrital de Sarín, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Bautista, J. y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica*

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>

Bolívar, A. (2005). *El lugar de la ética profesional en la formación universitaria*. Revista Mexicana de Investigación. Recuperado de [file:///C:/Users/Jahairamu/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_14002406%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Jahairamu/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_14002406%20(2).pdf)

Borrero, F. (2023). *Gestión administrativa y responsabilidad social empresarial en una empresa de elaboración de condimentos, Ecuador 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

Caldas, M., Carrión, R. y Heras, A. (2017). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Editex

Ccallomamani, J. (2022). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Tacna, periodo 2018*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional del Altiplánico].

Chávez, G., Bustos, A., Infantes, J. y Benavides, B. (2015). *Ética, sociedad y profesión*. México: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://www.worldcat.org/title/etica-sociedad-y-profesion/oclc/952932483>

Chiavenato, I. (2004-2007)). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGrawHill.

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.

Chiriboga, P., Tapia, L., Romero, M. y Feijo, K. (2022). Innovación Tecnológica, Gestión Administrativa en tiempos de pandemia y el desarrollo del talento humano en la empresa. *Revista Dominio de la Ciencia*, 8(3), 700-717. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>

- Coasaca, Argota, Celi, Campos y Méndez (2016). *Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica*. (Agosto, 2016). Recuperado de <http://www.usmp.edu.pe/campus/pdf/revista22/articulo7.pdf>
- Condori, J. y Peñaloza, M. (2022). *Gestión del talento humano y gestión administrativa en una empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Culqui, B. (2023). *Control Interno en la gestión administrativa en la empresa Sanceci Cia Ltda. de La Ciudad de Cuenca*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal del Sur de Manabí].
- De la Mora, J. (1999). *Deontología laboral*. Progreso S.A.
- De Zan, J. (2004). *La ética, los derechos y la justicia*. Buenos Aires: Editorial del Siglo
- Delgado, S. (2022). *Gestión administrativa y la recaudación tributaria ofertada en épocas de Covid-19 de la Municipalidad de Moquegua, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Fagiani, F. (1999). *L'utilitarismo classico: Bentham, Mill, Sidgwick*. Liguori.
- Fayol (2011) *Principios de Organización*. En S. H. Rodriguez, *Fundamentos de Gestión empresarial*. Mexico: Mexicana.
- Gamarra, R., Sallca, M. y Miranda, H. (2023). Ética profesional y gestión administrativa municipal según la percepción de estudiantes universitarios. *Revista Científica SEARCHING*, 4(1), 81- 92. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.6>
- García H, V. (2011). *La calidad de la educación, trabajo y libertad*. Madrid: Dossar.
- García, S. (2018). *La inteligencia de valores: Un buen paso hacia dentro y tres hacia delante*. S.L.: ECU. https://books.google.com.pe/books?id=mrBdDwAAQBAJ&pg=PA297&dq=los+valores+eticos+en+la+empresa+son&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjP_7ujzYX

[iAhUBba0KHZOADeQQ6AEIQDAE#v=onepage&q=los%20valores%20eticos%20en%20la%20empresa%20son&f=fals](#)

- Geirsson, H. y Holmgren, M. (2001). *Ethical Theory : A Concise Anthology*. Broadview press.
- Gómez, G. (1994). *Planeación y organización de la empresa*. México: McGraw-HILL.
- González, O. y Sanabria, D. (2019). Elaboración de una guía de ética y conducta profesional para gerentes de proyectos de ingeniería en Colombia. *Revista Investigación En Desarrollo Y Gerencia Integral De Proyectos*, 2(2), 67–93. <https://doi.org/10.46659/26191830.v2.n2.2019.134>
- Grondona, G. y Rodríguez, M. (2020). Dimensión Ética y Política en la Psicología Comunitaria: Análisis de la Formación Académica y la Praxis Profesional. *Revista PSYKHE*, 29(1), 1-17. <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.1.1224>
- Guzzo (2008). *Funciones administrativas*. Uruguay: Recuperado de www.universidadur.edu.uy/dgp/docs/funadminis.ppt
- Hernández, S.J. y Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México: mexicana.
- Hurtado, D. (2008). *Concepto de Administración*. Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Johnson, A. (2016). Kant's Moral Philosophy. In E. N. Z. (ed.) (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2016 ed.). <http://plato.stanford.edu/archives/fall2016/entries/kant-moral/>.
- Lindor, M. (2019). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. *Tla-melaua*, 13(47), 70-109. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070.

- Mamani, L. (2022). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna].
- Martínez, C. (1999). *Administración de Organizaciones: Productividad y Eficacia*. Universidad Nacional de Colombia.
- Matias, G. (2023). *Ética profesional y gestión pedagógica en docentes de dos instituciones privadas de Lima, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Montoro, S., Díez, I. y Martín, G. (2014). *Economía de la empresa*. Madrid: Paraninfo.
- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. Pearson Educación
- Muñoz, V. (2023). *Gestión administrativa y su incidencia en los procesos operativo en la empresa Indumaster S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal del Sur de Manabí].
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC] (2018). Serie de módulos universitarios, Integridad y ética. <https://www.unodc.org/e4j/es/integrity-ethics/module-1/index.html>
- Pérez, E. (2021). *La ética y la gestión administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Quinton, A. (1973). *Utilitarian Ethics*. Palgrave Macmillan.
- Quiñonez, R. (2022). *Gestión administrativa y ejecución presupuestal en la Sub Gerencia de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Moquegua, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

- Ramos, V. (2018) *Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Rawls, J. (2012). *Teoría de la justicia*. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Prentice-Hall.
- Rodríguez, D. (2022). *Análisis de la percepción sobre la ética profesional del revisor Fiscal en los estudiantes de noveno semestre de Contaduría Pública de la Universidad Antonio Nariño sede Santa Marta*. [Tesis de Maestría, Universidad Antonio Nariño].
- Russell, D. (2013). *The Cambridge Companion to Virtue Ethics*. Cambridge.
- Salvatierra, J. y Vargas, J. (2017). *La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la red de salud Huancavelica – año 2015*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Huancavelica].
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2049/TESIS-2017-ADMINISTRACI%C3%92N-PACO%20Y%20VARGAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stoner, J. (2000). *Administration*. México: McGrawHill.
- Van Zyl, L. (2018). *Virtue Ethics: A Contemporary Introduction*. Routledge.
- Villasmil, M., Alvarado, L. y Socorro, C. (2019). Responsabilidad por ilícitos y sanciones en el código orgánico tributario venezolano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(2), 270-284. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i2.31493>.
- Waluchow, W. (2003). *The Dimension of Ethics: An introduction to Ethical Theory*. Broadview press.

Watts, G., Challender, J., Higham, A. y McDermott, P. (2021). *Professional Ethics in Construction and Surveying*. Routledge.

Wueste, D. (1994). *Professional Ethics and Social Responsibility*. Rowman and Littlefield Publishers, inc.

Zevallos, I. (2021). *Relación entre la auditoría interna y la gestión administrativa de la Empresa de Servicios de Consultoría y Asesoría E & D S.A.C. San Juan de Lurigancho 2018*. [Tesis de titulación, Universidad Peruana de las Américas].
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1453>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

Cuestionario para medir la variable: Ética profesional

Estimado(a) colaborador: El presente cuestionario es con el propósito de recoger información sobre el nivel e importancia de la **ética profesional** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Iehuña. Se le agradece responder a las siguientes preguntas, según su percepción en la Municipalidad. Se menciona que este trabajo es de carácter académico y confidencial.

Instrucciones: En el recuadro debe marcar una "X" según su experiencia:

Las alternativas son las siguientes:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	CUESTIONARIO	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: VALORES						
1	Actúa con compromiso para el desarrollo de sus labores en la entidad.					
2	Rinde cuentas ante el Órgano de Control de la institución sobre algunas observaciones.					
3	Presenta declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.					
4	Actúa con rectitud, desechando todo provecho o ventaja personal					
5	Actúa con honradez para satisfacer el interés general.					
6	Actúa con honestidad, sin obtener provecho o ventaja personal.					
7	Cuenta con motivación para realizar el Servicio					
8	Cuenta con motivación para elevar la productividad					
9	Cuenta con motivación e iniciativa personal para la optimización del tiempo de servicio.					
DIMENSIÓN: PRINCIPIOS						
10	Cumple con la Constitución y las leyes.					
11	Garantiza que todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento					
12	Garantiza el respeto sin agresión ni daño hacia el ciudadano.					
13	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral					
14	Cuenta con una formación sólida acorde a la realidad de sus funciones.					
15	Se capacita permanentemente para el cumplimiento de sus funciones.					
16	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.					
17	Actúa con lealtad a la Constitución Política del Perú.					
18	Actúa con lealtad al país en el desempeño de sus funciones.					
DIMENSION: DEBERES						
19	Actúa con Neutralidad al no efectuar propaganda política a favor o contra de cualquier partido político.					
20	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus funciones.					

21	Actúa con independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones					
22	Actúa con transparencia en los actos derivados de sus funciones.					
23	Brinda acceso al conocimiento de los actos públicos a toda persona natural y jurídica.					
24	Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna sobre el servicio que presta.					
25	Guarda discreción respecto de hechos o informaciones de los que tiene conocimiento con motivo de sus funciones.					
26	Guarda discreción al no conceder entrevistas a los medios de comunicación o difundir en redes sociales asuntos de Estado que se encuentra resolviendo y que no está autorizado a divulgar.					
27	Guarda discreción al no revelar información privilegiada para que personas naturales o jurídicas tomen una posición de ventaja en cualquier procedimiento.					

Fuente: Ramos (2018)

Cuestionario para medir la variable: Gestión administrativa

Estimado(a) colaborador: El presente cuestionario es con el propósito de recoger información sobre el nivel y la importancia de la **gestión administrativa** de Municipalidad Distrital Iehuña. Se le agradece responder a las siguientes preguntas, según su percepción en la Municipalidad Se menciona que este trabajo es de carácter académico y confidencial.

Instrucciones: En el recuadro debe marcar una “X” según su experiencia:

Las alternativas son las siguientes:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Nº	CUESTIONARIO	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: PLANEACIÓN						
1	Capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.					
2	Cuenta con un programa de capacitación del personal implementado					
3	Prepara la capacitación como un factor principal en el desempeño docente y trabajador.					
4	Estimula en anticipación a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
5	Establece apropiadamente las metas institucionales					
6	Prevé las metas institucionales están centradas en el desarrollo intelectual, ético y social.					
7	Planifica los recursos para alcanzar las metas.					
8	Diagnostica las necesidades financieras.					
9	Integra los datos y procesos en un único sistema.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
10	Actualiza continuamente la estructura organizacional.					
11	Divide el trabajo en tareas					
12	Formula las estrategias a seguir.					
13	Tiene claramente establecidas las jerarquías.					
14	Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.					
15	Enumera las tareas o atribuciones que conforman un cargo.					
16	Promueve el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
17	Efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.					
18	Propicia la integración de sus trabajadores.					
DIMENSION: DIRECCIÓN						
19	Influye en los logros de los objetivos.					
20	Propicia un adecuado liderazgo a todo el personal.					
21	La Municipalidad promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
22	La Municipalidad proporciona una adecuada comunicación a todo el personal.					
23	Propicia que los colaboradores sientan identificación institucional					
24	Envía y recibe información por cualquier canal					
25	Brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
26	Respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.					

27	Decide entre distintas opciones la mejor.					
----	---	--	--	--	--	--

Fuente: Ferrer (2017)

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMs	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Ética profesional	Bolívar (2005, P. 96), la ética profesional comprende una serie de principios morales actuando de manera correcta lo que forma parte de una ética aplicada, con en muchos casos que se suele llamar deontología, se puede observar entonces que la ética muestra un sentido más sin restringiendo los deberes y obligaciones que	Para la variable ética profesional se realizó una encuesta. Así mismo dicho instrumento estuvo dividido en tres dimensiones: valores, principios, deberes. Además de nueve indicadores y veinticinco ítems.	Valores	- Compromiso con la sociedad - Honradez - Espíritu de servicio	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Cuestionario	Escala Ordinal Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre = 4 Siempre= 5
			Principios	- Respeto - Idoneidad - Lealtad	10,11,1 2,13,14,1 5,16, 17, 18		
			Deberes	- Neutralidad - Transparencia - Discreción	19,20,21, 22,23,24, 25,26,27		

--	--	--	--	--	--	--	--	--

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Gestión administrativa	Hurtado (2008), define a la gestión administrativa, en una organización los administradores se cualifican medir en la función del grado en que se cumpla o no el proceso administrativo.	Para la variable inclusión se realizó un cuestionario. Así mismo dicho instrumento estuvo dividido en tres dimensiones: planeación, organización y dirección. Además de diez indicadores y veintisiete ítems.	Planeación	-Capacitación del personal -Metas institucionales -Planificación de recursos	1,2,3,4,5,6,7 8,9	Cuestionario	Ordinal Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre = 4 Siempre= 5
			Organización	-Estructura -Organizacional -Diseño de cargos	10,11,12,13, 14,15,16,17, 18		
			Dirección	-Trabajo en equipo -Liderazgo directivo -Comunicación -Toma de decisiones	19,20, 21,22, 23,24,25,26, 27		

Anexo 3: Autorización de la Institución

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA V/O INSTITUCIÓN

Yo Nestor Arce Ventura
(Nombre del representante legal o persona facultada en permiso o poder de datos)

identificado con DNI 42233905 en mi calidad de Regidor de la Municipalidad Distrital Ichuña
(Número de la partida del representante legal o persona facultada en permiso o poder de datos)

del área de REGIDOR MUNICIPAL
(Nombre del área de la empresa)

de la institución Municipalidad Distrital Ichuña
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 10422539056 ubicada en la ciudad de Mosqueguo

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /a/s Sr(a)s Miguel Angel Cari Roque y Alex Jaime Idrogo Zavaleta

Identificado(s) con DNI N° 40101308, 45100216, del Programa de Maestría en Auditoría y Gestión pública (indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente información de la empresa:

Encuestas realizadas al personal de la municipalidad distrital Ichuña

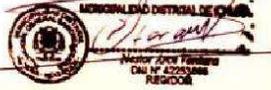
(Indicar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

() Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI: 42253905

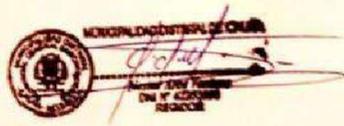
El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Handwritten signature]

Firma del Estudiante
DNI: 40101308

[Handwritten signature]

Firma del Estudiante
DNI: 45100216



Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Br. Miguel Ángel Cari Roque y Br. Alex Jaime Idrogo Zavaleta; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Nombre:

Damaris Maireth Lozano Mori, identificada con DNI: 44673228

Fecha: 24/10/ 2023

FIRMA:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Br. Miguel Ángel Cari Roque y Br. Alex Jaime Idrogo Zavaleta; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Nombre:

Gomez Flores Lady Selene, identificada con DNI: 45079924

Fecha: 24/10/ 2023

FIRMA:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Br. Miguel Ángel Cari Roque y Br. Alex Jaime Idrogo Zavaleta; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Nombre:

Burga Mendoza Luis Anthony, identificada con DNI: 60799383

Fecha: 24/10/ 2023

FIRMA:



Anexo 5: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
La ética profesional y su incidencia en la Gestión Administrativa de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023?	<p>Problema General</p> <p>¿Cómo incide la ética profesional en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Ha: la ética profesional incide directamente y significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la incidencia de la ética profesional en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023.</p>	<p>V.I.</p> <p>Ética profesional</p>	<p>V.I.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores ▪ Principios ▪ Deberes 	<p>Tipo</p> <p>Básica</p> <p>Método</p> <p>Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental, correlacional</p>
Distrital Ichuña 2023	<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el nivel de la ética profesional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023? ▪ ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023? 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La ética profesional incide directamente y significativamente en la planeación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023. ▪ La ética profesional incide directamente y significativamente en la planeación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023. 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar el nivel de la ética profesional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023. ▪ Determinar el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Ichuña 2023. 	<p>V.D.</p> <p>Gestión administrativa</p>	<p>V.D.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeación ▪ Organización ▪ Dirección 	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población</p> <p>60 trabajadores de la Municipalidad distrital de Ichuña</p> <p>Muestra</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo incide la ética profesional en la planeación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023? ▪ La ética profesional incide directa y significativamente en la dirección de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. ▪ ¿Cómo incide la ética profesional en la organización de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023? ▪ La ética profesional incide directamente en la organización de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. ▪ ¿Cómo incide la ética profesional en la dirección de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023? ▪ Determinar la incidencia de la ética profesional en la dirección de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ichuña 2023. 	<p>60 trabajadores de la Municipalidad distrital de Ichuña.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación SPSS versión 28.0 Excel versión 2019</p>
--	---

Anexo 6: Validación de instrumentos



Trujillo, 29 de Octubre del 2023.

Mg. Vega Polo Silvia Ana

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Alex Jaime Idrogo Zavaleta y Miguel Angel Cari Roque, estudiante/egresado del Programa de maestría en ... EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Miguel Angel Cari Roque

Alex Jaime Idrogo Zavaleta

Cuestionario para medir la variable: Ética profesional

Estimado(a) colaborador: El presente cuestionario es con el propósito de recoger información sobre el nivel e importancia de la **ética profesional** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Ichuña. Se le agradece responder a las siguientes preguntas, según su percepción en la Municipalidad. Se menciona que este trabajo es de carácter académico y confidencial.

Instrucciones: En el recuadro debe marcar una "X" según su experiencia:

Las alternativas son las siguientes:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	CUESTIONARIO	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: VALORES						
1	Actúa con compromiso para el desarrollo de sus labores en la entidad.					
2	Rinde cuentas ante el Órgano de Control de la institución sobre algunas observaciones.					
3	Presenta declaraciones juradas de Ingresos, bienes y rentas.					
4	Actúa con rectitud, desechando todo provecho o ventaja personal					
5	Actúa con honradez para satisfacer el interés general.					
6	Actúa con honestidad, sin obtener provecho o ventaja personal.					
7	Cuenta con motivación para realizar el Servicio					
8	Cuenta con motivación para elevar la productividad					
9	Cuenta con motivación e iniciativa personal para la optimización del tiempo de servicio.					
DIMENSIÓN: PRINCIPIOS						
10	Cumple con la Constitución y las leyes.					
11	Garantiza que todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento					
12	Garantiza el respeto sin agresión ni daño hacia el ciudadano.					
13	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral					
14	Cuenta con una formación sólida acorde a la realidad de sus funciones.					
15	Capacita permanentemente para el cumplimiento de sus funciones.					
16	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.					
17	Actúa con lealtad a la Constitución Política del Perú.					
18	Actúa con lealtad al país en el desempeño de sus funciones.					
DIMENSION: DEBERES						
19	Actúa con Neutralidad al no efectuar propaganda política a favor o contra de cualquier partido.					
20	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus funciones.					
21	Actúa con independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones					
22	Actúa con transparencia en los actos derivados de sus funciones.					

23	Brinda acceso al conocimiento de los actos públicos a toda persona natural y jurídica.						
24	Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna sobre el servicio que presta.						
25	Guarda discreción respecto de hechos o informaciones de los que tiene conocimiento con motivo de sus funciones.						
26	Guarda discreción al no conceder entrevistas a los medios de comunicación o difundir en redes sociales asuntos de Estado que se encuentra resolviendo y que no está autorizado a divulgar.						
27	Guarda discreción al no revelar información privilegiada para que personas naturales o jurídicas tomen una posición de ventaja en cualquier procedimiento.						

Fuente: Ramos (2018)

Cuestionario para medir la variable: Gestión administrativa

Estimado(a) colaborador: El presente cuestionario es con el propósito de recoger información sobre el nivel y la importancia de la **gestión administrativa** de Municipalidad Distrital Ichuña. Se le agradece responder a las siguientes preguntas, según

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Alex Jaime Idrogo Zavaleta y Miguel Angel Cari Roque
- 1.2 Institución donde labora: PERUVIAN SOFTWARE LAB SAC
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir la variable, Ética profesional
- 1.4 Autor del instrumento: Ramos(2018)
- 1.5 Título de la Investigación: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	8	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está exonerado en conductas observables.																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha: 28/01/23

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 44943727 Teléfono: 989 043 085

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		✓				
02		✓				
03		✓				
04		✓				
05		✓				
06		✓				
07		✓				
08		✓				
09		✓				
10		✓				
11		✓				
12		✓				
13		✓				
14		✓				
15		✓				
16		✓				
17		✓				
18		✓				
19		✓				
20		✓				

21		✓				
22		✓				
23		✓				
24		✓				
25		✓				
26		✓				
27		✓				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Vega Polo Silvia Ana V.
 COLEGIATURA: 08673
 DNI: 44993552

Vegasilvia
 Firma

Fecha: 29.12.23

Trujillo, 29 de Octubre del 2023.

Mg. Vega Polo Silvia Ana

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Alex Jaime Idrogo Zavaleta y Miguel Angel Cari Roque, estudiante/egresado del Programa de maestría en ... EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Miguel Angel Cari Roque



Alex Jaime Idrogo Zavaleta

su percepción en la Municipalidad Se menciona que este trabajo es de carácter académico y confidencial.

Instrucciones: En el recuadro debe marcar una "X" según su experiencia:

Las alternativas son las siguientes:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	CUESTIONARIO	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN						
1	Capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.					
2	Cuenta con un programa de capacitación del personal implementado					
3	Prepara la capacitación como un factor principal en el desempeño docente y trabajador.					
4	Estimula en anticipación a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
5	Establece apropiadamente las metas institucionales					
6	Prevé las metas institucionales están centradas en el desarrollo intelectual, ético y social.					
7	Planifica los recursos para alcanzar las metas.					
8	Diagnostica las necesidades financieras.					
9	Integra los datos y procesos en un único sistema.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
10	Actualiza continuamente la estructura organizacional.					
11	Divide el trabajo en tareas					
12	Formula las estrategias a seguir.					
13	Tiene claramente establecidas las jerarquías					
14	Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.					
15	Enumera las tareas o atribuciones que conforman un cargo.					
16	Promueve el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
17	Efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.					
18	Propicia la integración de sus trabajadores.					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
19	Influye en los logros de los objetivos.					
20	Propicia un adecuado liderazgo a todo el personal.					
21	Promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
22	Proporciona una adecuada comunicación a todo el personal.					
23	Propicia que los colaboradores sientan identificación institucional					
24	Envía y recibe información por cualquier canal					
25	Brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
26	Respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.					
27	Decide entre distintas opciones la mejor.					

Fuente: Ferrer (2017)

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		✓				
02		✓				
03		✓				
04		✓				
05		✓				
06		✓				
07		✓				
08		✓				
09		✓				
10		✓				
11		✓				
12		✓				
13		✓				
14		✓				
15		✓				
16		✓				
17		✓				
18		✓				
19		✓				
20		✓				
21		✓				
22		✓				

21		✓			
22		✓			
23		✓			
24		✓			
25		✓			
26		✓			
27		✓			

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Vega Polo Silvia Ana V.
 COLEGIATURA: 08613
 DNI: 44993552

Vega Polo
 Firma

Fecha: 23/06/2022

Trujillo, 13 de Noviembre del 2023.

Dra. Valverde Zavaleta Silvia

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Alex Jaime Idrogo Zavaleta y Miguel Angel Cari Roque, estudiante/egresado del Programa de maestría en ... EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA. de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Miguel Angel Cari Roque



Alex Jaime Idrogo Zavaleta

su percepción en la Municipalidad Se menciona que este trabajo es de carácter académico y confidencial.

Instrucciones: En el recuadro debe marcar una "X" según su experiencia:

Las alternativas son las siguientes:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	CUESTIONARIO	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: PLANEACIÓN						
1	Capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.					
2	Cuenta con un programa de capacitación del personal implementado					
3	Prepara la capacitación como un factor principal en el desempeño docente y trabajador.					
4	Estimula en anticipación a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
5	Establece apropiadamente las metas institucionales					
6	Prevé las metas institucionales están centradas en el desarrollo intelectual, ético y social.					
7	Planifica los recursos para alcanzar las metas.					
8	Diagnostica las necesidades financieras.					
9	Integra los datos y procesos en un único sistema.					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN						
10	Actualiza continuamente la estructura organizacional.					
11	Divide el trabajo en tareas					
12	Formula las estrategias a seguir.					
13	Tiene claramente establecidas las jerarquías.					
14	Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.					
15	Enumera las tareas o atribuciones que conforman un cargo.					
16	Promueve el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
17	Efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.					
18	Propicia la integración de sus trabajadores.					
DIMENSION: DIRECCIÓN						
19	Influye en los logros de los objetivos.					
20	Propicia un adecuado liderazgo a todo el personal.					
21	Promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
22	Proporciona una adecuada comunicación a todo el personal.					
23	Propicia que los colaboradores sientan identificación institucional					
24	Envía y recibe información por cualquier canal					
25	Brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
26	Respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.					
27	Decide entre distintas opciones la mejor.					

Fuente: Ferrer (2017)

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Alex Jaime Idrogo Zavaleta y Miguel Angel Cari Roque
- 1.2 Institución donde labora: PERUVIAN SOFTWARE LAB SAC
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir la variable, Gestión administrativa
- 1.4 Autor del instrumento: Ferrer (2017)
- 1.5 Título de la Investigación: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60	66	72	78	84	90	96	102	108	114	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *el instrumento cumple los criterios de suficiencia para ser aplicado.*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____ Lugar y fecha: *7.12.11.23*

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI *32290723* Teléfono: *957515443*

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	/					
02	/					
03	/					
04		/				
05		/				
06	/					
07	/					
08	/					
09	/					
10	/					
11	/					
12	/					
13		/				
14	/					
15	/					
16		/				
17	/					
18	/					
19	/					
20	/					
21	/					
22	/					
23	/					
24	/					
25	/					
26	/					
27	/					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Items				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: *Valverde Lamate Sosa Ana*
 COLEGIATURA: *1537819323*
 DNI: *32874525*


 Firma

Fecha: *13* / *11* / *2023*

Trujillo, 13 de Noviembre del 2023.

Dra. Valverde Zavaleta Silvia

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Alex Jaime Idrogo Zavaleta y Miguel Angel Cari Roque, estudiante/egresado del Programa de maestría en ... EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Miguel Angel Cari Roque



Alex Jaime Idrogo Zavaleta

Anexo 1: Instrumentos de medición

Cuestionario para medir la variable: Ética profesional

Estimado(a) colaborador: El presente cuestionario es con el propósito de recoger información sobre el nivel e importancia de la **ética profesional** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Icaña. Se le agradece responder a las siguientes preguntas, según su percepción en la Municipalidad. Se menciona que este trabajo es de carácter académico y confidencial.

Instrucciones: En el recuadro debe marcar una "X" según su experiencia:

Las alternativas son las siguientes:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	CUESTIONARIO	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: VALORES						
1	Actúa con compromiso para el desarrollo de sus labores en la entidad.					
2	Rinde cuentas ante el Órgano de Control de la institución sobre algunas observaciones.					
3	Presenta declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.					
4	Actúa con rectitud, desechando todo provecho o ventaja personal					
5	Actúa con honradez para satisfacer el interés general.					
6	Actúa con honestidad, sin obtener provecho o ventaja personal.					
7	Cuenta con motivación para realizar el Servicio					
8	Cuenta con motivación para elevar la productividad					
9	Cuenta con motivación e iniciativa personal para la optimización del tiempo de servicio.					
DIMENSION: PRINCIPIOS						
10	Cumple con la Constitución y las leyes.					
11	Garantiza que todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento					
12	Garantiza el respeto sin agresión ni daño hacia el ciudadano.					
13	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral					
14	Cuenta con una formación sólida acorde a la realidad de sus funciones.					
15	Capacita permanentemente para el cumplimiento de sus funciones.					
16	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.					
17	Actúa con lealtad a la Constitución Política del Perú.					
18	Actúa con lealtad al país en el desempeño de sus funciones.					
DIMENSION: DEBERES						
19	Actúa con Neutralidad al no efectuar propaganda política a favor o contra de cualquier partido. Político					
20	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus funciones.					
21	Actúa con independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones					
22	Actúa con transparencia en los actos derivados de sus funciones.					

23	Brinda acceso al conocimiento de los actos públicos a toda persona natural y jurídica.					
24	Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna sobre el servicio que presta.					
25	Guarda discreción respecto de hechos o informaciones de los que tiene conocimiento con motivo de sus funciones.					
26	Guarda discreción al no conceder entrevistas a los medios de comunicación o difundir en redes sociales asuntos de Estado que se encuentra resolviendo y que no está autorizado a divulgar.					
27	Guarda discreción al no revelar información privilegiada para que personas naturales o jurídicas tomen una posición de ventaja en cualquier procedimiento.					

Fuente: Ramos (2018)

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	/					
02	/					
03	/					
04	/					
05		/				
06		/				
07	/					
08	/					
09	/					
10	/					
11	/					
12	/					
13	/					
14	/					
15	/					
16	/					
17	/					
18	/					
19	/					
20	/					
21	/					

22	/					
23	/					
24	/					
25	/					
26	/					
27	/					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				/
Amplitud de contenido				/
Redacción de los ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia				/

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Valade Torleta Solari
 COLEGIATURA: 1522840525
 DNI: 32240125

[Firma]
 Firma

Fecha: 13/11/2023

Trujillo, 10 de Noviembre del 2023.

Dr. Cruz Aguilar Reemberto]

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Alex Jaime Idrogo Zavaleta y Miguel Angel Cari Roque, estudiante/egresado del Programa de maestría en ... EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA. de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Miguel Angel Cari Roque



Alex Jaime Idrogo Zavaleta

su percepción en la Municipalidad Se menciona que este trabajo es de carácter académico y confidencial.

Instrucciones: En el recuadro debe marcar una "X" según su experiencia:

Las alternativas son las siguientes:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	CUESTIONARIO	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: PLANEACIÓN						
1	Capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.					
2	Cuenta con un programa de capacitación del personal implementado					
3	Prepara la capacitación como un factor principal en el desempeño docente y trabajador.					
4	Estimula en anticipación a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
5	Establece apropiadamente las metas institucionales					
6	Prevé las metas institucionales están centradas en el desarrollo intelectual, ético y social.					
7	Planifica los recursos para alcanzar las metas.					
8	Diagnostica las necesidades financieras.					
9	Integra los datos y procesos en un único sistema.					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN						
10	Actualiza continuamente la estructura organizacional.					
11	Divide el trabajo en tareas					
12	Formula las estrategias a seguir.					
13	Tiene claramente establecidas las jerarquías.					
14	Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.					
15	Enumera las tareas o atribuciones que conforman un cargo.					
16	Promueve el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
17	Efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.					
18	Propicia la integración de sus trabajadores.					
DIMENSION: DIRECCIÓN						
19	Influye en los logros de los objetivos.					
20	Propicia un adecuado liderazgo a todo el personal.					
21	Promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
22	Proporciona una adecuada comunicación a todo el personal.					
23	Propicia que los colaboradores sientan identificación institucional					
24	Envía y recibe información por cualquier canal					
25	Brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
26	Respaldó que los equipos de trabajo toman decisiones en el logro de los objetivos.					
27	Decide entre distintas opciones la mejor.					

Fuente: Ferrer (2017)

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		/				
02		/				
03		/				
04		/				
05		/				
06		/				
07		/				
08		/				
09		/				
10		/				
11		/				
12		/				
13		/				
14		/				
15		/				
16		/				
17		/				
18		/				
19		/				
20		/				
21		/				

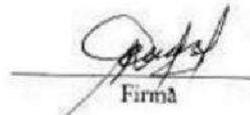
22						
23						
24						
25						
26						
27						

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: CAUZO AGUILAR RICHARDO
 COLEGIATURA: 1519096763
 DNI: 19026248


Firma

Trujillo, 10 de Noviembre del 2023.

Dr. Cruz Aguilar Reemberto]

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Alex Jaime Idrogo Zavaleta y Miguel Angel Cari Roque, estudiante/egresado del Programa de maestría en ... EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA. de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Miguel Angel Cari Roque



Alex Jaime Idrogo Zavaleta

Anexo 1: Instrumentos de medición

Cuestionario para medir la variable: Ética profesional

Estimado(a) colaborador: El presente cuestionario es con el propósito de recoger información sobre el nivel e importancia de la **ética profesional** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Ichuña. Se le agradece responder a las siguientes preguntas, según su percepción en la Municipalidad. Se menciona que este trabajo es de carácter académico y confidencial.

Instrucciones: En el recuadro debe marcar una "X" según su experiencia:

Las alternativas son las siguientes:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	CUESTIONARIO	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: VALORES						
1	Actúa con compromiso para el desarrollo de sus labores en la entidad.					
2	Rinde cuentas ante el Órgano de Control de la institución sobre algunas observaciones.					
3	Presenta declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.					
4	Actúa con rectitud, desechando todo provecho o ventaja personal					
5	Actúa con honradez para satisfacer el interés general.					
6	Actúa con honestidad, sin obtener provecho o ventaja personal.					
7	Cuenta con motivación para realizar el Servicio					
8	Cuenta con motivación para elevar la productividad					
9	Cuenta con motivación e iniciativa personal para la optimización del tiempo de servicio.					
DIMENSION: PRINCIPIOS						
10	Cumple con la Constitución y las leyes.					
11	Garantiza que todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento					
12	Garantiza el respeto sin agresión ni daño hacia el ciudadano.					
13	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral					
14	Cuenta con una formación sólida acorde a la realidad de sus funciones.					
15	Capacita permanentemente para el cumplimiento de sus funciones.					
16	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.					
17	Actúa con lealtad a la Constitución Política del Perú.					
18	Actúa con lealtad al país en el desempeño de sus funciones.					
DIMENSION: DEBERES						
19	Actúa con Neutralidad al no efectuar propaganda política a favor o contra de cualquier partido <u>político</u> .					
20	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus funciones.					
21	Actúa con independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones					
22	Actúa con transparencia en los actos derivados de sus funciones.					

23	Brinda acceso al conocimiento de los actos públicos a toda persona natural y jurídica.					
24	Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna sobre el servicio que presta.					
25	Guarda discreción respecto de hechos o informaciones de los que tiene conocimiento con motivo de sus funciones.					
26	Guarda discreción al no conceder entrevistas a los medios de comunicación o difundir en redes sociales asuntos de Estado que se encuentra resolviendo y que no está autorizado a divulgar.					
27	Guarda discreción al no revelar información privilegiada para que personas naturales o jurídicas tomen una posición de ventaja en cualquier procedimiento.					

Fuente: Ramos (2018)

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Alex Jaime Idrogo Zavaleta y Miguel Angel Carl Roque
- 1.2 Institución donde labora: PERUVIAN SOFTWARE LAB SAC
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir la variable, Ética profesional
- 1.4 Autor del instrumento: Ramos(2018)
- 1.5 Título de la Investigación: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																✓				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																✓				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																✓				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	✓			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	✓			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	✓			
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			✓	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____ Lugar y Fecha: _____

20/11/23
[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 15674763 - Teléfono: 948136387

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		/				
02		/				
03		/				
04		/				
05		/				
06		/				
07		/				
08		/				
09		/				
10		/				
11		/				
12		/				
13		/				
14		/				
15		/				
16		/				
17		/				
18		/				
19		/				
20		/				
21		/				
22		/				
23		/				
24		/				
25		/				
26		/				
27		/				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: CAROL AGUILAR REEMBERTO
 COLEGIATURA: 1519026768
 DNI: 19 026768


 Firma

Fecha: 12/11/22

Anexo 4: Fiabilidad de los instrumentos

Instrumento de ética profesional

Escala: Confiabilidad_Etica profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.971	.972	27

Instrumento de gestión administrativa

Escala: Confiabilidad_Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.989	.989	27

Anexo 7: Base de Datos

		V1_ÉTICA PROFESIONAL																										
		D3. Valores								D4. Principios								D5. Deberes										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
Encuestados	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	3	5	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	5
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	8	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	10	4	4	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	4	3	4	3	3	3	2	1	1	1	1	4
	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	2	4
	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	17	5	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5
	18	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	21	5	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4
	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	23	4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	4	3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	4	3
	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	25	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3
	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	27	5	3	1	4	3	5	3	5	3	4	5	3	5	2	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	5	2	5
	28	5	4	1	5	5	5	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	29	5	1	1	5	4	3	4	3	4	5	4	5	2	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	3	5
	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
32	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	
33	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
35	4	5	2	2	3	4	4	2	2	2	4	3	3	2	4	5	2	5	4	4	4	2	4	3	3	2	4	
36	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	
37	3	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
40	5	4	3	5	4	4	5	2	3	4	4	3	1	1	4	3	4	4	1	3	4	4	3	1	1	4	3	
41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
42	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	1	1	
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
49	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	
50	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	
52	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
53	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	
54	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	1	5	1	
55	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
57	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	

V2_GESTION ADMINISTRATIVA																										
Encuestados	D1_Planeación									D2_Organización								D3_Dirección								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P27
1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4
2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	4	5	3	3	3	3	5	5	2	2	3	1	2	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
16	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
17	1	1	1	4	3	3	5	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	4	3	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	2	2	2	4	2	4	3	4	4	2	2	5	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	5	1	1	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	5	1
24	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	4	5	5	4	4	3	4	5	2	2	1	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	2	2	2	4
34	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5
35	4	1	4	3	5	4	4	4	2	1	2	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	2	4	2	5	4
36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
42	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	1	4	3
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
46	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
47	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
51	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5
53	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 8: Imagen del porcentaje de turnitin

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 2%

Excluir bibliografía

Activo

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ICHUÑA 2023

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/0

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40

PÁGINA 41

PÁGINA 42

PÁGINA 43

PÁGINA 44

PÁGINA 45

PÁGINA 46

PÁGINA 47

PÁGINA 48

PÁGINA 49

PÁGINA 50

PÁGINA 51

PÁGINA 52

PÁGINA 53

PÁGINA 54

PÁGINA 55

PÁGINA 56

PÁGINA 57

PÁGINA 58

PÁGINA 59

PÁGINA 60

PÁGINA 61

PÁGINA 62

PÁGINA 63

PÁGINA 64

PÁGINA 65

PÁGINA 66

PÁGINA 67

PÁGINA 68

PÁGINA 69

PÁGINA 70

PÁGINA 71

PÁGINA 72

PÁGINA 73

PÁGINA 74

PÁGINA 75

PÁGINA 76

PÁGINA 77

PÁGINA 78

PÁGINA 79

PÁGINA 80

PÁGINA 81

PÁGINA 82

PÁGINA 83

PÁGINA 84

PÁGINA 85

PÁGINA 86

PÁGINA 87

PÁGINA 88

PÁGINA 89

PÁGINA 90

PÁGINA 91

PÁGINA 92

PÁGINA 93

PÁGINA 94

PÁGINA 95

PÁGINA 96

PÁGINA 97

PÁGINA 98

PÁGINA 99

PÁGINA 100

PÁGINA 101

PÁGINA 102

PÁGINA 103

PÁGINA 104

PÁGINA 105

PÁGINA 106

PÁGINA 107

PÁGINA 108

PÁGINA 109
