

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA
Y GOBERNABILIDAD



**LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN
EL PERÚ**

Trabajo académico para obtener el título de
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

AUTOR

Br. Castillo Bermeo, María Janett

<https://orcid.org/0009-0001-9835-9446>

ASESOR

Mg. Jiménez Ubillús, Víctor Manuel

<https://orcid.org/0000-0003-0801-4055>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión pública y Administración gubernamental

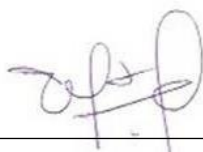
TRUJILLO – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Víctor Manuel Jiménez Ubillús con DNI N° 18208490, como asesor del trabajo de investigación titulado “La ética en el desempeño de los servidores públicos en el Perú”, desarrollado por la egresada María Janett Castillo Bermeo con DNI 00240967; del Programa de estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Víctor Manuel Jiménez Ubillús
DNI: 18208490

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

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

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JAIME ROBERTO RAMÍREZ GARCÍA

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A mi madre, quien día a día se ha esforzado para darme lo mejor y a mi padre, que se encuentra en un lugar muy especial “El reino de Dios”, quien me motivó a seguir desarrollándome como profesional y a hacer realidad todas mis aspiraciones.

A mis hijos, que están presentes en todas mis aspiraciones y se convierten en mi fuente de inspiración y energía inagotable.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien es mi luz y guía en este camino recorrido y que aún me queda por trajar, porque estoy segura que su inmenso amor, me seguirá guiando, para ver culminada mi segunda especialidad y continuar desarrollándome profesionalmente.

También un gran agradecimiento y reconocimiento, a toda la plana docente de la Escuela de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, que contribuyeron en mi formación profesional y por la labor que vienen desempeñando, en su gran despliegue de conocimientos compartidos y muy en especial para mi Asesor, el Mg. Víctor Manuel Jiménez Ubillús, quien me brindó su asesoramiento constante, además por su ardua paciencia, en haberme guiado para desarrollo de este trabajo académico hasta su aprobación. Infinitas gracias a todos por vuestro incondicional apoyo.

La Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, María Janett Castillo Bermeo con DNI 00240967, egresada del Programa de Estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del Trabajo Académico titulado: “La ética en el desempeño de los servidores públicos en el Perú”, el cual consta de un total de 39 páginas, en las que se incluye 0 tablas y 0 figuras, más un total de 01 página en anexos.

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

La autora



María Janett Castillo Bermeo
DNI 00240967

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO	14
III. MÉTODOS.....	31
IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS.....	39

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, determinar la relevancia de la ética en el desempeño laboral de los servidores públicos en el Perú, por lo que se aplicó como método la investigación bibliográfica, recurriéndose a la recolección de información, descripción, señalización de las ideas más relevantes, así como el análisis y síntesis de diversas investigaciones científicas, que aportaron como fuente de información en el abordaje de la problemática, la justificación y el marco teórico de la presente investigación.

Además, se presenta una descripción clara de los términos que se relacionan con la ética, definido por Ley N° 27815 (2005) Código de Ética de la Función Pública, el desempeño laboral y servidores públicos, lo que ha permitido sintetizar toda la información de estas definiciones y sobre todo arribar a la conclusión de la importancia la ética en el desempeño laboral de los servidores públicos, que permite asegurar un proceder correcto conforme a los intereses de la nación e impedir realizar actos indebidos o ceder a propuestas reprobables.

Este trabajo es relevante, ya que serán utilizado como guía en trabajos futuros, relacionados a la importancia de la ética en el desempeño laboral de los servidores públicos y contribuir con información eficiente y eficaz para todo personal que desarrolla funciones administrativas en la gestión pública y estudiantes de diferentes niveles y otros, en base a las conclusiones teóricas.

Palabras clave: Ética, servidor público, desempeño laboral

ABSTRACT

The general objective of this research work is to determine the relevance of ethics in the work performance of public servants in Peru, for which bibliographical research was applied as a method, resorting to the collection of information, description, signage of the most relevant ideas, as well as the analysis and synthesis of various scientific investigations, which contributed as a source of information in the approach to the problem, the justification and the theoretical framework of the present investigation.

In addition, a clear description of the terms related to ethics is presented, defined by Law No. 27815 (2005) Code of Ethics of the Public Function, work performance and public servants, which has allowed to synthesize all the information of these definitions and above all to reach the conclusion of the importance of ethics in the work performance of public servants, which allows to ensure a correct proceeding in accordance with the interests of the nation and prevent improper acts or give in to reprehensible proposals.

This work is relevant, since it will be used as a guide in future works, related to the importance of ethics in the work performance of public servants and to contribute with efficient and effective information for all personnel that develop administrative functions in public management and students. of different levels and others, based on the theoretical conclusions.

Keywords: Ethics, public servant, job performance.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad Problemática y Formulación del Problema

Las instituciones a nivel mundial actualmente tienen como finalidad ser eficientes y competitivas; así sean del sector privado como público. Para ello las personas que laboran en ellas son responsables de conseguirlo. Por ende, el éxito y los mejores resultados que se obtengan no brindan satisfacción a todos los servidores, sino que ello repercute en el servicio que reciben la sociedad.

Es así que se enmarca un reto a la gestión pública y de gobierno en la búsqueda del servicio idóneo que ponen en práctica los servidores públicos demostrado a través de su desempeño laboral enmarcado por estándares de calidad nacionales e internacionales.

La historia nos demuestra la institucionalización de prácticas de corrupción en entidades del sector público, dando lugar a que los trabajadores o servidores actúen y se desempeñen tomando estos actos como parte de una práctica usual, lo que vulnera los derechos de la sociedad.

Para Laruta y Humpiri (2017)

El mundo laboral que enfrentan las agencias gubernamentales presenta nuevos desafíos que requieren que las personas actúen con integridad y utilicen sus conocimientos, experiencias y cualidades en una variedad de situaciones, de tal manera que les permita conseguir la excelencia profesional. (p. 9)

Si hacemos una pausa para examinar sobre lo ocurrido, descubriremos que un sinnúmero de causas, han sido las que han contribuido a que los recursos de nuestra nación se utilicen de manera inadecuada (Hernández et al., 2017, p. 127)

Para Aguilar y Fonseca (2010) “el perfil basado en el enfoque por competencias en los funcionarios públicos que laboran para el RSC, establece una serie de características personales

deseables. Son particularidades claves que distinguen al funcionario público con un desempeño superior”. (p. 44)

La ética en el desempeño de los servidores públicos es un tema crucial para la gobernanza y la confianza ciudadana en las instituciones.

En el ámbito internacional, un aspecto resaltante es la corrupción en la administración pública, ya que en muchos países, la corrupción sigue siendo un problema generalizado que afecta gravemente la ética en el desempeño de los servidores públicos. La falta de mecanismos eficaces de control y la impunidad contribuyen a la perpetuación de prácticas corruptas, como el soborno y el desvío de fondos públicos. Esto no solo debilita las instituciones, sino que también socava la confianza pública y la legitimidad del gobierno. Otro aspecto relevante es el conflicto de intereses, considerando que en países con economías avanzadas, un problema recurrente es el conflicto de intereses, donde los servidores públicos toman decisiones que favorecen sus intereses personales o los de terceros con los que tienen una relación cercana. Aunque existen regulaciones para mitigar este problema, la implementación es a menudo insuficiente, y las brechas en la legislación permiten que estos conflictos persistan, afectando la objetividad y la imparcialidad en la toma de decisiones.

En el ámbito nacional, uno de los problemas éticos recurrentes en el sector público es el nepotismo y el favoritismo. La designación de familiares o amigos en cargos públicos sin un proceso de selección meritocrático afecta la transparencia y la eficiencia de la administración pública. Este problema es particularmente evidente en regiones menos urbanizadas, donde las redes personales tienen un peso considerable en las decisiones de contratación. Así también en el ámbito nacional otro desafío ético en Perú es el uso inadecuado de recursos públicos por parte de los servidores. Casos de malversación de fondos, uso de bienes públicos para fines personales, y desvío de recursos destinados a programas sociales son comunes. Estas prácticas no solo son

ilegales, sino que también representan una violación ética grave que erosiona la confianza pública en las instituciones estatales.

Por último en el ámbito local, recurrente en muchas regiones del país, un problema relevante es la deficiente supervisión y control en la gestión pública local. La falta de auditorías internas efectivas y la escasez de mecanismos de rendición de cuentas propician un entorno donde los servidores públicos pueden actuar sin las restricciones necesarias, lo que facilita la ocurrencia de prácticas poco éticas, como la aceptación de sobornos o la concesión irregular de licencias.

Al mismo tiempo en las localidades, se observa una preocupación significativa por la falta de transparencia en la toma de decisiones por parte de los servidores públicos. La falta de acceso a la información y la opacidad en los procesos administrativos dificultan la vigilancia ciudadana y fomentan un ambiente donde las decisiones pueden estar influenciadas por intereses particulares en lugar del bienestar común.

Ante esta situación el problema encontrado es el siguiente ¿Cuál será la relevancia de la ética en el desempeño laboral de los servidores públicos en el Perú?

1.2 Formulación de Objetivos

1.2.1 Objetivo General. Determinar la relevancia de la ética en el desempeño laboral de los servidores públicos en el Perú.

1.2.2 Objetivos Específicos:

OE1. Conceptualizar el desempeño laboral y sus dimensiones.

OE2. Identificar a los servidores públicos y clasificación

OE3. Conceptualizar la ética, sus tipos y la ética pública.

OE4. Describir el marco normativo de la función pública.

1.3 Justificación de la Investigación

El presente trabajo de investigación se basa en analizar las teorías relacionadas con la ética en el desempeño laboral de los servidores públicos en el Perú. A través de este estudio podemos conocer sobre las teorías conceptuales de la ética, encontrar las similitudes y diferencias entre estos términos, los valores y otros aspectos que influyen en la vida profesional, individual y social de las personas; también podremos identificar teorías que detallan el significado del desempeño laboral y los aspectos relevante de lo determina el desempeño laboral de los servidores públicos.

Esta investigación busca dar respuestas al actuar de los trabajadores de las Instituciones públicas en contextos macro, meso y micro. Actualmente conocemos y aplicamos terminología diversa en la administración de las instituciones públicas del Perú, como servidor público, funcionario público, empleado público, desempeño laboral, eficacia, eficiencia y otros términos relacionados a las interacciones y servicio que brindan las entidades del estado peruano. Por lo que es importe determinar con claridad el actuar ético que se da en el desempeño de los servidores públicos, ya que en estos tiempos la imagen de este sector público se ve minimizada y deteriorada.

Los diferentes regímenes laborales y el marco normativo en la ética de los servidores públicos se abordan de manera diferenciada en cuanto al desempeños de los trabajadores de las instituciones públicas como: Direcciones Regionales, Unidades Ejecutoras Locales, Instituciones Educativas, Municipalidades provinciales y distritales, siendo este aspecto desconocido por los empleados.

Así mismo, esta investigación se hace necesaria ya que arribará algunas conclusiones que permitan determinas los aspectos claves que determinan la relevancia de la ética en el desempeño laboral de los trabajadores o servidores públicos, sobre todo tomando en cuenta las conductas demostradas en los marcos normativos de la ética en el Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 A Nivel Internacional

Podemos mencionar como antecedentes internacionales a los siguientes trabajos de investigación:

Para Hernández et al. (2017) en su investigación “Importancia de la formación ética de los servidores públicos y de la aplicación de la ley para garantizar un desempeño íntegro” concluye: Una persona que ocupa cualquier empleo, sea público o privado, sin una consistente formación en valores, además que ésta pueda conducirse con una verdadera ética, será difícil, existiendo todavía mecanismos que guían su adecuado proceder en su desempeño (p. 132)

Para Arcos (2015), en su disertación titulada: “La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato”, se ha encontrado que la mayoría del personal se desempeña bien, calificado como efectivo, mientras que un pequeño porcentaje de trabajadores no muestra un desempeño de manera eficiente (p. 69). ostenta

Cochea (2013) en su tesis “La ética en el desempeño laboral en la empresa municipal de construcción vial (ENMUVIAL E.P), año 2013”, concluye que: “Con la aplicación del código de ética se previene o minimiza situaciones de riesgos con los organismos de control y evaluación tanto interno como externo, provocando observaciones de comportamiento ético en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P.)” (p. 109)

2.1.2 A Nivel Nacional

Podemos mencionar como antecedentes nacionales a los siguientes trabajos de investigación:

Para Laruta y Humpiri (2017) en su estudio “Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la municipalidad provincial de Caylloma 2017”, tesis donde concluye: “Se evidenció que la poca o débil formación de competencias es el común denominador en los diferentes puestos de trabajo, así como el deseo de capacitación en muchos casos y la inconformidad de las funciones muchas veces asignadas a dedo, que se refleja en la deficiente distribución de la carga laboral”. (p. 80)

Yufra (2019) en su tesis correlacional “La planificación y el desempeño laboral en la unidad de Gestión Educativa Local Ilo, año 2017”. Se encontró que: “Existe relación positiva moderada entre la planificación y el desempeño laboral en la UGEL Ilo, año 2017, puesto que se obtuvo un valor de $Rho = 0,448$ y un valor de $p = 0,000$; lo cual implica que una mejora en la implementación del proceso de planificación podría generar una mejora en el desempeño del personal de la entidad”. (p.73).

García y Torres (2017) en su tesis “Actitud ética y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016”, afirma que: “La práctica de la actitud ética de los servidores públicos tiene una influencia directa y significativa con el desempeño laboral, mostrando mayor interés al sentido de compromiso institucional, visto desde la mejora en la productividad diaria y éxito institucional” (p. 121)

En su tesis “Problemática de la definición de funcionario y servidor público en el código penal peruano”, para optar el título de abogado, se concluye que: se logró determinar los elementos

singulares que componen los enunciados y podemos establecer diferencias entre funcionarios y servidores públicos, concluye Monje y Otazu (2017), a efectos penales:

La función pública debe ser entendida como toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos, y referente al título habilitante se entiende a toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial de un Estado, ya sea designado o elegido, permanente o temporal, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo; además, que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública. (p. 107)

Para González (1997, citado en Torres y Lajo (2011), en su tesis “Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral de profesores de un distrito del Cono Norte de Lima”, en su discusión indica: La ética de un profesional no se obtiene en el ejercicio de su profesión, sino que se desarrolla a partir de la formación profesional. (p. 90)

En cuanto, Vega (2017) en su tesis “ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco”, concluye que: El desempeño laboral y la ética de los profesionales están directa y significativamente relacionados con los cambios legislativos y beneficios políticos en beneficio propio, pero sobre todo en beneficio de algunos, observándose el cumplimiento de disposiciones políticas y normas en sus diversas dimensiones. (p. 172)

2.1.3 A Nivel Local

Tenemos a Suarez (2017) que en su tesis titulada “Caracterización del desempeño laboral y la competitividad en las MYPES del sector educación, rubro instituciones educativas privadas en la urbanización Andrés Araujo Morán- Tumbes, año 2017”, respecto al objetivo 2 de la investigación, concluyó que: Los criterios de desempeño del cargo relacionados con la retención de personas claves son fundamentales para lograr óptimos resultados y demostraron que en la institución el director no aplica evaluación y por consiguiente no estimula al personal administrativo (p. 71)

Finalmente comentar que se ha encontrado diversas tesis o estudios con los `términos de servidor público, servidor estatal, funcionario público, desempeño laboral, evaluación del desempeño del servidor a nivel internacional y nacional. Son escasos los estudios con los términos expresados en la presente investigación, teniendo un solo actor como objeto de estudio.

2.2 Referencial Teórico

2.2.1 Desempeño Laboral

Las tesis y textos revisados nos mencionan que “las personas pasan la mayor parte de la vida en organizaciones donde tienen oportunidad de crecer, así mismo de su actuación o desempeño dependerá conseguir los variados objetivos de la organización que no podrían lograrse en forma individual” (Chiavenato, et. al; 1999).

Chiavenato (2000), citado en Yufra (2019), expone que:

el desempeño es “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”, demandando al trabajador el desarrollo de sus actividades en los tiempos definidos al interior de la institución (p. 29)

2.2.1.1 Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones determinadas para el reciente estudio han sido adaptadas, tomando en cuenta los factores que influyen en su evaluación:

Según Castillo (2012) citado en Torres y Quijaite (2019), se propone un modelo para evaluar el desempeño laboral que contiene parámetros tales como iniciativa, logro de metas, calidad de la labor ejecutada y volumen de trabajo realizado, y los divide en dos factores: de comportamiento y de resultado (p.282)

Castillo (2012) citado en Chero (2018), quien originalmente en su libro “Administración de personal hacia una nueva calidad”, determina el método gráfico para evaluar el desempeño laboral y menciona la valoración de la suma de dos factores: de comportamiento y de resultado (p. 282).

Dimensión 1: Factores de comportamiento:

Castillo (2012) menciona lo siguiente: “los factores de comportamiento, necesarios para lograr los resultados como perseverancia, sociabilidad, estabilidad emocional, carácter, etc.” (p. 282).

Chiavenato (2005) alude que:

esta iniciativa se puede determinar por la creatividad, el ingenio, la capacidad de crear ideas y proyectos que puede tener un trabajador, tiene ideas excelentes, que es creativo, original, buenos proyectos, por lo menos hace sugerencias propias. Tiene sensatez e iniciativa, cuando no ha recibido a detalle las instrucciones o se encuentra en una situación extraordinaria. Se puede confiar siempre en sus decisiones. (p. 370)

Alveiro, (2009) menciona que es la “capacidad del funcionario para resolver situaciones en forma inmediata, teniendo en cuenta los objetivos generales y específicos por lograr, pero estas decisiones tomadas en forma inmediata, porque son necesarias” (p. 15)

Alveiro, (2009) en su revista menciona que “los objetivos o los compromisos especiales son el producto o exigencias para que un trabajador desarrolle habilidades, actividades, destrezas y aún conocimientos”, pese a asumir riesgos (p.10)

Dimensión 2: Factores de resultados con sus indicadores

El mismo autor, menciona “Los factores de resultados son expresados en cantidad y calidad de trabajo”.

Chiavenato (2005), menciona que:

en cuanto a la calidad se debe evaluar la precisión, la frecuencia de errores, la presentación, secuencia y consideración que caracterizan el servicio de los empleados.

Que sea puntual, bastante cuidadoso, que sea poco variante, que sólo a veces cometa errores. (p. 370)

El mismo autor menciona que se evalúa “como la realización del trabajo o el total de los productos, siendo esta inadecuada, aceptable, satisfaciendo o reconociéndose como buena y hasta fuera de lo normal” (p. 370). Así mismo la producción, volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente (p. 369).

Por lo tanto, se puede definir al desempeño laboral como la capacidad que tienen las personas cuando trabajan al interior de una organización, demostrando desenvolvimiento y cumplimiento de las tareas encargadas en plazos definidos. Además, se alinea desde dos dimensiones: Factores de comportamiento, indispensables en la obtención de los productos tales como la cordialidad, perseverancia, personalidad y equilibrio emocional; estos determinados por la creatividad, el ingenio, la capacidad de crear ideas y proyectos; tomando en consideración los objetivos generales y específicos a alcanzar, así como los factores de resultado que se expresan en la calidad y cantidad

del trabajo, donde se evalúa si esta es inadecuada, aceptable, satisface o reconociéndose como buena y hasta fuera de lo normal.

2.2.2 Servidor público

Según el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México)” servidor público es todo individuo que se desenvuelve en un empleo, encargo o delegación de cualquier índole para el estado” (p. 64)

Ortiz (2004) citado en Monje y Otazu (2017) sostienen “se debe tener en cuenta que llamamos servidor público a la persona física, que oficialmente mantiene relación laboral jurídica con el Estado a través de un nombramiento adquirido anteladamente por el ente competente, o su representante” (p. 42)

Neira (2012) dice “el funcionario, el servidor público, empleado o trabajador al servicio del Estado, inmersos en este orden los elegidos, designados o electos para desempeñar actividades o realizar funciones en nombre de sus entidades u organismos o del Estado” (p. 21)

2.2.2.1 Clasificación de los servidores públicos

Servidores públicos por elección popular

Según el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (2013) los servidores públicos elegidos por el pueblo se incorporan como trabajadores, necesariamente cuando son elegidos por los ciudadanos, y las autoridades correspondientes les expiden el certificado que les acredita como servidor público (presidente, diputado o senador, etcétera). (p. 66)

La Ley N° 2027 (1999) Estatuto del funcionario público del 27 de octubre de 1999, en su Artículo 5° (CLASES DE SERVIDORES PÚBLICOS). Los servidores públicos se clasifican en funcionarios:

a) Electos: Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso eleccionario previsto por la Constitución Política del Estado. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y Régimen Laboral del Presente Estatuto (p. 2)

b) Designados: Son aquellas personas cuya función pública emerge de un nombramiento a cargo público, conforme a la Constitución Política del Estado, disposición legal u Sistema de Organización Administrativa aplicable. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto (p. 2)

c) De libre nombramiento: Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos o designados. El Sistema de Administración de Personal, en forma coordinada con los Sistemas de Organización Administrativa y de Presupuesto, determinará el número y atribuciones específicas de éstos y el presupuesto asignado para este fin. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto. (p. 2)

d) De carrera: Son aquellos que forman parte de la administración pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el presente Estatuto. (p. 3)

e) Interinos: Son aquellos que, de forma temporal y por un plazo máximo e improrrogable de 90 días, se instalan en cargos públicos dispuestos para la carrera administrativa, en efecto

no sea posible su ejercicio por funcionarios de carrera acorde al presente Estatuto y disposiciones reglamentarias. (p. 3)

De lo que se puede concluir que el servidor público es toda persona que se desenvuelve en un puesto, cargo o comisión de alguna índole para el Estado, oficializándose su situación laboral en el aspecto jurídico, a través un nombramiento emitido anticipadamente por el ente administrativo correspondiente. Estos pueden ser: Funcionarios electos, donde el inicio de sus funciones se da mediante la realización de un procedimiento de elección determinado a través de la Constitución Política del Estado; Funcionarios designados, donde la función pública surge de un nombramiento a cargo público, basado en lo dispuesto por la Constitución Política de un Estado; Funcionarios de libre nombramiento, ejecutan acciones de administración en asesoramiento técnico especializado y de confianza destinado a los funcionarios que son designados o electos; Funcionarios de carrera: estos son considerados en la administración pública y finalmente Funcionarios interinos, los que acceden a cargos públicos indicados para la carrera administrativa de forma temporal, por un periodo máximo e improrrogable de 90 días,

2.2.3 La ética

Este es el argumento de Gamba (1989), citado en Torres (2014), la ética como parte de la filosofía quien toma a las leyes que rigen lo lícito y moral de los actos, como objeto de estudio, además de su justificación; en tanto, Adolfo Sánchez Vázquez indica “la ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad” (p. 10)

Barquero (1993, citado en Cochea (2013), define la ética como ciencia del comportamiento, donde el estudio del problema del bien y el mal y de la felicidad de los hombres, como seres racionales que actúan en libertad, son su fin de estudio. (p. 12)

Para Sánchez (2009, citado en Espinoza y Calva (2020), “la ética constituye el modelo referencial de la moral; es el patrón universal al que se remiten y con el que se conforman los distintos códigos morales”. (p. 335)

2.2.3.1 Tipos de ética

Los administradores en las organizaciones disputan por información, liderazgo y recursos. El potencial de conflicto en cuanto a la elección de los fines y los medios para alcanzarlos se crea la discusión en cuanto a las reglas que orienten el actuar ético se vuelve definitiva, indica Weihrich et al., (2012), determinando que se han desarrollado tres tipos de teorías morales básicas en el campo de la ética normativa:

La teoría utilitaria aduce que los planes y las acciones deben evaluarse por sus consecuencias. La idea subyacente es que planes o acciones deben producir el mayor bienestar para el mayor número de personas.

La teoría basada en los derechos sostiene que todas las personas tienen derechos básicos. Algunos ejemplos son los derechos a la libertad de conciencia, libertad de expresión y juicio justo; varios de estos derechos se encuentran en la Carta Internacional de los Derechos Humanos y en las constituciones de la mayoría de los países del mundo.

La teoría de la justicia exige que quienes toman las decisiones se guíen por la justicia y equidad, así como por la imparcialidad. (p. 50)

2.2.3.2 Ética Pública

Para Gonzales (1996), indica, la ética en el servicio público como una entrega a la sociedad en su conjunto de manera generosa, sirviendo con objetividad y colaboración con sus superiores,

inferiores y otros funcionarios del mismo rango, en base a la lealtad y la verdad, con el fin de mejorar el servicio. (p. 124)

Para Sacristan (2016), la ética pública es el repertorio de valores compartidos con la comunidad y practicados por parte del ámbito público, cuyos principios se aplican en distintas instancias, dando respuestas a diferentes situaciones, donde el funcionario público es responsable de tomar decisiones. (p. 5)

Se describe la ética pública mencionando que el desempeño de los trabajadores públicos que se ha demostrado a través del cumplimiento de la puesta en práctica de principios, valores y deberes que avalan el profesionalismo y la eficacia en la actuación de la función pública. (D.S. N° 033-2005-PCM, 2005, pág. 3)

En este apartado la ética se presenta con diferentes definiciones, siendo la más relevante: como ciencia de la conducta, donde situaciones de bien o mal y la felicidad del hombre, como modelo referencial de la moral, que se remite a los diferentes códigos morales, son su fin de estudio. También se determinan los tipos de ética basados en teorías morales básicas como: la teoría utilitaria, la teoría apoyada en los derechos, la teoría de la justicia. Además, se menciona sobre la Ética pública como un repertorio de valores compartidos con la comunidad y practicados por parte del ámbito público, cuyos principios se aplican en distintas instancias, dando respuestas a diferentes situaciones, donde es el funcionario público, responsable de tomar decisiones.

2.2.4 Marco normativo de la ética en el Perú

En el Perú el Código de Ética de la Función Pública, rige para los servidores públicos los principios, deberes y prohibiciones:

2.2.4.1. Principios

Todo servidor estatal se conduce acorde a los principios siguientes:

Respeto: Adapta su comportamiento basado al respeto de la carta magna y las leyes que se deriven, avalando que se deben cumplir los procedimientos administrativos, en la integralidad de los procesos de toma de decisiones, respeten irrestrictamente el derecho a la defensa y aplicación del debido procedimiento.

Probidad: Demuestra su actuar honrado, honesto y con rectitud, en la permanente búsqueda de la satisfacción del interés general, procurando no sacar ventaja o provecho personal, conseguido por uno mismo o terceros.

Eficiencia: Expresada en la calidad demostrada en su actuación y cumplimiento de funciones inherentes al cargo, propiciando la autocalificación, sólida y constante.

Idoneidad: Entendida como capacidad técnica, ética y legal, condición principal para acceder a la carrera de la función pública. Todo servidor de la entidad pública debe propiciar condiciones que favorezcan su formación sólida, en concordancia con la realidad, en la permanente capacitación para cumplir con responsabilidad sus funciones.

Veracidad: La actuación real, con sinceridad, sin falacias, las funciones ejecutadas con autenticidad, la franqueza en relaciones interpersonales con la totalidad de los integrantes de su entidad, como también con los ciudadanos, lo que aporta en todo momento a la clarificación de los hechos.

Lealtad y Obediencia: En toda la actuación institucional debe evidenciar actitudes de fidelidad, armonía y solidaridad hacia y con todos los miembros de la organización, cumpliendo de manera responsable, creativa y crítica las órdenes impartida por la

superioridad, en concordancia con los reglamentos; rechazando la arbitrariedad o ilegalidad, demostrando probidad en su actuación.

Justicia y Equidad: Se demuestra en la permanente disposición para el ejercicio funcional, dentro de la correcto y debido, actuando con imparcialidad en las relaciones con el Estado, los administrados, subordinados, superiores y los ciudadanos en general.

Lealtad al Estado de Derecho: El funcionario de confianza demuestra en todo momento lealtad a la ley de leyes (Constitución) y al Estado de Derecho. “Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública”. (Ley N° 27815, 2002, Art. 6)

2.2.4.2. Deberes de la Función Pública

Son deberes del servidor público:

Neutralidad: La actuación en el cumplimiento de funciones debe ser con absoluta imparcialidad, de índole política, económica u otra, evidenciando independencia en su relación con todas las personas, instituciones o partidos políticos.

Transparencia: El trabajador del estado debe brindar y facilitar información de manera fidedigna, completa y oportuna. La ejecución de sus acciones es transparente, en el entendido que tienen naturaleza pública y son accesibles al entendimiento de la sociedad, de personas naturales o jurídicas.

Discreción: Las funciones se cumplen guardando la reserva, con relación a la información o hechos de los que tome conocimiento, ocasionados en el cumplimiento de sus funciones, sin desmedro ni perjuicio de los deberes funcionales y las responsabilidades de su

competencia, en virtud de las normas que regularizan el acceso y la transparencia de la información pública.

Ejercicio Adecuado del Cargo: En el accionar de sus funciones no debe tomar ninguna represalia o actitudes discriminatorias, mucho menos, coaccionar a diferentes servidores públicos o personas.

Uso Adecuado de los Bienes del Estado: En todo momento se debe promover la protección y conservación del patrimonio o bienes estatales, debiendo dar uso, de forma responsable y racional, de los que fueron designados para el cumplimiento de sus funciones, eludiendo uso indebido, o exceso, sin emplear, de la misma manera, cautelar que otros funcionarios no empleen los bienes del Estado, con fines de manera particular o con propósitos ajenos a la organización.

Responsabilidad: Todo servidor público debe demostrar cabalidad e integralidad en el cumplimiento de sus funciones, respetando las atribuciones y límites del cargo. Ante eventualidades extraordinarias, se permite realizar actividades que por su origen son estrictamente propias a su cargo, siempre y cuando, surjan concordantes con los propósitos y objetivos institucionales, ayuden a disminuir, neutralizar o superar las dificultades presentadas. En la función pública se debe considerar los derechos de los administrados legislados en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (Ley N° 27815, 2002, Art. 7)

2.2.4.3 Prohibiciones Éticas de la Función Pública

Son prohibiciones del servidor público:

Mantener intereses de conflicto: Aceptar y/o mantener relaciones, donde sus intereses de origen personal, laboral, económico o financieros pudieran conflictuar con el cumplimiento estricto de sus funciones u obligaciones.

Obtener ventajas indebidas: Propiciar y/u obtener indebidamente, beneficios o ventajas, para sí u otros, utilizando el cargo, autoridad o influencia.

Realizar actividades de proselitismo político: Valiéndose de sus funciones o influencias, no debe apoyar a partidos políticos, utilizando infraestructura, bienes, enseres o recursos públicos, ya sea para apoyar a perjudicar a partido u organización política, como también a candidatos.

Hacer al uso de información privilegiada: Participar en actividades ilícitas, transacciones u operaciones financieras, ofreciendo o utilizando información reservada, a la que por funciones tuviera acceso, tampoco debe permitir el uso inapropiado de dicha información para el beneficio de algún interés particular o ajeno a la institución.

Presionar, amenazar y/o acosar: Es punible de denuncia la presión, amenaza o acoso sexual contra personal subordinados, que afecte la dignidad de la persona o se induzca a la ejecución de acciones dolosas. (Ley N° 27815, 2002, Art. 8)

El marco normativo citado en el presente trabajo de investigación está definido por Ley N° 27815 (2005) Código de ética de la función pública, establece los principios, deberes y prohibiciones. En cuanto a principios, tenemos: la probidad, el respeto, la eficiencia, la veracidad, la equidad, la idoneidad, la obediencia y lealtad, justicia, y lealtad al estado de derecho. En relación a deberes tenemos la transparencia, ejercicio adecuado del cargo, responsabilidad, neutralidad, discreción y uso adecuado de bienes estatales. En cuanto a prohibiciones se presentan: actividades

de proselitismo político, intereses de conflicto, mal uso de información privilegiada y presionar, ventajas indebidas, amenazar y/o acosar.

2.2.5 Relevancia de la ética en el desempeño de los servidores públicos

Hernández et al., (2017) La ética pública es un aspecto necesario, donde toda persona con deseos de aspirar a un cargo público debe tener, con la finalidad de asegurar una actuación correcta acorde a los intereses de la nación.

Bautista (2001), En el servidor público es importante contar con una personalidad que demuestre autónoma y sobre todo principios sólidos que le imposibilite actuar indebidamente o ceder ante propuestas reprobables. Tener la capacidad de rescatar el sentir de toda una comunidad y considerar las reacciones de lo que opinión el pueblo, son valores éticos con los que cuente un servidor público.

Naciones Unidas (2019). En el artículo 8 de UNCAC, se enfatiza lo importante que es la obligación de actuar de manera ética, donde se necesitan que los estados fomenten "la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus funcionarios públicos" con la finalidad de evitar actos corruptos. (p. 5). Además.

Los códigos de ética se constituyen con la finalidad de fortalecer la motivación intrínseca y los valores de los servidores de entidades públicas. Por su esencia aspiracional, es importante también el proceso de la creación e internalización del código. (p. 5)

En este apartado se puede concluir que la relevancia de la ética en el desempeño del servidor público, permite garantizar un correcto proceder acorde a los intereses de la nación, impiden la realización de actos indebidos o propuestas reprobables. Tener la capacidad de recobrar el

sentimiento social y considerar las reacciones de la apreciación del pueblo, son valores éticos con los que cuente un servidor público.

Además, los códigos de ética se establecen con la finalidad de que los servidores públicos manifiesten de manera práctica sus valores y su motivación intrínseca. Por ello es muy importante el proceso de interiorizar e institucionalizar el código de ética en las organizaciones públicas y no solamente esté sea, un manifiesto como un texto de esencia aspiracional.

III.MÉTODOS

En la presente investigación se aborda un tema de crucial importancia para el fortalecimiento de la administración pública y la consolidación de la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales. En un contexto donde la corrupción y las prácticas poco éticas han erosionado la fe en el sector público, este estudio se presenta como una herramienta crucial para comprender y mejorar la conducta de los servidores públicos peruanos. La relevancia de este trabajo académico no radica solo en su aporte teórico, sino también en el potencial temático para influir en las políticas públicas que permitan promover la integridad y la transparencia en el ejercicio de funciones públicas.

Además, la importancia de esta investigación se pone de manifiesto en su capacidad para proporcionar una base que sustente la necesidad de reformas en la capacitación y monitoreo de la actividad desplegada por los servidores públicos. La presente investigación no solo revela la situación actual de la ética en el sector público, sino que también propone soluciones prácticas y políticas para abordar las deficiencias identificadas a la luz de cumplir los objetivos de investigación propuestos.

Para garantizar la originalidad de esta investigación, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre ética en el desempeño del servidor público, identificando que no existen muchos estudios al respecto, considerando los que abordan esta área no explorada previamente de forma amplia. Además, se utilizó en la revisión del presente la herramienta antiplagio Turnitin para asegurar que todos los contenidos sean originales y que las citas y referencias se hayan realizado de manera correcta. La originalidad de esta investigación también se asegura mediante la adopción de un enfoque metodológico riguroso que combina diferentes fuentes y perspectivas, ofreciendo una visión única y comprensiva del tema.

El diseño del presente estudio se basó en una revisión bibliográfica exhaustiva para analizar la información disponible sobre la ética en el desempeño de los servidores públicos en el Perú. Este enfoque permitió recopilar y sintetizar datos de diversas fuentes, incluyendo artículos académicos, informes gubernamentales, y publicaciones de organizaciones internacionales. El presente trabajo académico utilizó el método de investigación bibliográfica. En tal sentido, Méndez (2008) menciona que esta investigación desempeña un papel privilegiado en la relación entre conocimiento e información, porque en respuesta a ella, la información es procesada para crear conocimiento y transferir nueva información en el proceso de comunicación, generándose un proceso recurrente del conocimiento. Además, la investigación bibliográfica experimenta una profunda transformación por la presencia de nuevas tecnologías de información y conocimiento (p. 16).

Los protocolos del estudio incluyeron varios pasos clave: (1) Selección de Fuentes: Se identificaron y seleccionaron fuentes relevantes y confiables que abordan el tema de la ética en el desempeño del servidor público. (2) Revisión y Análisis: Se revisaron y analizaron en profundidad los documentos seleccionados, extrayendo datos y conclusiones relevantes. (3) Síntesis de Información: La información recopilada se sintetizó para identificar patrones, tendencias y espacios no abordados en el conocimiento existente.

El presente trabajo de investigación se realizó recogiendo información de investigaciones de tesis para optar título profesional, grado de Maestría y grado de doctorado a nivel internacional, nacional y local. También se utilizaron fuentes bibliográficas virtuales de libros en Google Académico, Google Books, revistas indexadas y documentos normativos emitidos por el gobierno de Perú.

Los aspectos clave del estudio incluyen la evaluación de las prácticas de transparencia y rendición de cuentas, la efectividad de los programas de capacitación en ética, y el impacto de la corrupción en la percepción pública de la ética en el desempeño del servidor público.

Respecto a las estrategias de búsqueda, se ha considerado los siguientes criterios de inclusión: (1) estudios y artículos publicados en los últimos 10 años para asegurar la relevancia y actualidad de los datos; (2) fuentes que aborden específicamente la ética en el desempeño del servidor público y la administración pública; (3) publicaciones en español e inglés para garantizar una cobertura amplia y diversa del tema y (4) investigaciones realizadas en contextos similares al peruano, para obtener comparaciones y contrastes relevantes.

Por su parte, respecto a los criterios de exclusión, se han considerado los siguientes: (1) publicaciones no revisadas por pares, para mantener la calidad y la fiabilidad de la información; (2) fuentes que no estén en español o inglés, para asegurar la comprensión y el análisis adecuados y (3) estudios que no aborden directamente la ética en el desempeño del servidor público, para mantener el enfoque y la pertinencia del estudio.

IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

- El desempeño laboral se encuentra definido como la eficacia de las personas que trabaja y forman parte de una organización, para lo cual es necesaria la demostración de su desenvolvimiento y cumplimiento de las labores encomendadas en tiempos determinados que se pueden demostrar en dos dimensiones: Factores de comportamiento y factores de resultados.
- El servidor público es aquella persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza para el Estado, que ha formalizado su relación jurídico laboral con la entidad, a través de un nombramiento y previamente expedido por el órgano administrativo competente. Estos funcionarios pueden ser: electos, designados, de libre nombramiento, de carrera e interinos.
- La ética se define como una ciencia del comportamiento, tiene como un fin estudiar lo relativo al problema del bien y el mal, la felicidad del hombre y como el modelo referencial de la moral. En cuanto a la Ética pública, se hace referencia como un repertorio de valores compartidos con la comunidad y practicados por parte del ámbito público, cuyos principios se aplican en distintas instancias.
- El marco normativo está definido por Ley N° 27815 (2005) Código de ética de la función pública, establece los principios, deberes y prohibiciones. En cuanto a principios, tenemos: la probidad, el respeto, la eficiencia, la veracidad, la equidad, la idoneidad, la obediencia y lealtad, justicia, y lealtad al estado de derecho. En relación a deberes tenemos la transparencia, ejercicio adecuado del cargo, responsabilidad, neutralidad, discreción y uso adecuado de bienes estatales. En cuanto a prohibiciones se presentan: actividades de proselitismo político, intereses de conflicto, mal uso de información privilegiada y presionar, ventajas indebidas, amenazar y/o acosar.

- En cuanto la relevancia de la ética en el desempeño del servidor público, permite asegurar un proceder correcto conforme a los intereses de la nación que impiden realizar actos indebidos o ceder a propuestas reprobables. Además, los códigos de ética se establecen para fortalecer los valores y la motivación intrínseca de los servidores públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arcos, F (2015). “La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato”. [Tesis de título de psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1077/1/80243.pdf>
- Aguilar A. y Fonseca E. (2010) Perfil de competencias generales del funcionario público del Régimen de Servicio Civil Costarricense. ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública.
- Cochea B. (2013) “La ética en el desempeño laboral en la empresa municipal de construcción vial (ENMUVIAL E.P), año 2013-Ecuador [tesis para obtener título profesional, Universidad Estatal Península de Santa Elena] Repositorio: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1128/1/TESIS%20EDLABORAL.pdf>
- García y Torres (2017) “Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016”, para optar el título profesional Licenciado en Administración, Universidad Peruana de los Andes. Repositorio Institucional. <https://docplayer.es/143829857-Universidad-peruana-los-andes.html>
- Gonzales P. () “Ética en la Administración Pública” Por el Académico de Número Excmo. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-1996-10011700158
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). El servidor público (UNAM 2013),
- Laruta y Humpiri (2017). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la municipalidad provincial de Caylloma 2017,

tesis presentada para obtener el título profesional de Licenciada en Relaciones Industriales.

Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5887>.

Ley N° 27815 Código de Ética de la Función Pública

Monje y Otazu (2017) “Problemática de la definición de funcionario y servidor público en el código penal peruano”. Para optar título profesional. Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Repositorio Institucional UNA-PUNO. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4630/Monje_Yucra_Bryan_Anton_y_Otazu_Pinto_Georges_Morgan.pdf?sequence=1&isAll

Queipo y Useche, (2002), El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Revista de Ciencias Sociales RCS (Voll VIII-Num 3): 486-496. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

Real Academia Española. (2022). Diccionario de la lengua española (edición del tricentenario). <https://dle.rae.es/%C3%A9tico#H3y8Ijj>

Real Academia Española. (2022). Diccionario de la lengua española (edición del tricentenario). <https://dle.rae.es/%C3%A9tico#H3y8Ijj>

Suarez (2017) “Caracterización del desempeño laboral y la competitividad en las MYPES del sector educación, rubro instituciones. Para obtener título profesional. Universidad Católica los Ángeles Chimbote ULADECH. Repositorio Institucional. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/3938/DESEMPENO_LABORAL_COMPETITIVIDAD_SUAREZ_LOPEZ_LEIDY_VERONICA.pdf?sequence=1

Sacristan K. (2016), ¿Qué importancia tiene la ética en el desarrollo de las actividades de los funcionarios públicos?. Universidad Militar de Nueva Granada.

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14813/SacristanCamachoKell
yKatherine2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14813/SacristanCamachoKell
yKatherine2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres (2014) Introducción a la ética

Torres V. & Lajo L. (2011) Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima, ISSN impresa: 1560 - 909x issn electrónica: 1609 - 7475 VOL. 14 - N.º 1 - 2011 PP. 79 - 93

Vega M. (2017) Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco-2017 [tesis de doctorado, Universidad Nacional Antonio Abad del Cusco]. url: <file:///E:/2022/segunda%20especialidad/ETICA/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20Y%20%C3%89TICA.pdf>

Weihrich, H., Cannice M.& Hanah K. (eds). (2012). Administración-Una perspectiva global y empresarial. México

Yufra (2019) “La planificación y el desempeño laboral en la unidad de Gestión Educativa Local Ilo, año 2017”. Tesis para optar título profesional. Universidad Privada de Tacna UT. Repositorio Insitucional. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/834/Yufra-Alaluna-Geraldine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: REPORTE TURNITIN

LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PERÚ

INFORME DE ORIGINALIDAD

10 %	11 %	2 %	5 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1 %
3	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo