

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**“BENEDICTO XVI”**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA  
Y GOBERNABILIDAD**



**LA ÉTICA GUBERNAMENTAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES EN LAS MUNICIPALIDADES DEL PERÚ**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL  
DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y  
GOBERNABILIDAD**

**AUTOR(ES)**

Br. Latorre Fernández, José Luis

<https://orcid.org/0009-0003-2651-8932>

Br. Leyva Miranda, José Roger

<https://orcid.org/0009-0002-2022-9913>

**ASESOR (A)**

Dra. Zamora Carranza, Maribel Mercedes

<https://orcid.org/0000-0002-3170-2852>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión pública y Administración gubernamental

**TRUJILLO - PERÚ**

2024

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Dra. Maribel Mercedes Zamora Carranza con DNI N° 40921306, como asesor (a) del trabajo académico titulado “La ética gubernamental en el desempeño laboral de los trabajadores en las Municipalidades del Perú”, desarrollado (a) por los egresados José Luis Latorre Fernández con DNI 42209109; y el egresado José Roger Leyva Miranda con DNI 28685240; del Programa de estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, 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.



---

Dra. Maribel Mercedes Zamora Carranza  
DNI: 40921306

## **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**

Dedicamos este trabajo a nuestros padres, por su inquebrantable apoyo, amor y sacrificio a lo largo de mi vida. A mi pareja, por su paciencia, comprensión y aliento constante durante este arduo proceso. A mis amigos y seres queridos, por su ánimo y motivación en los momentos difíciles. A mis profesores y mentores, por su guía experta y sabia. Y a todas las personas que de una manera u otra han contribuido a mi formación académica y personal. Este logro es también suyo.

## **AGRADECIMIENTO**

También dedicamos este trabajo a todos nuestros docentes de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, por sus enseñanzas constantes las mismas que han servido de base para poder concluir nuestra segunda especialidad en gestión pública y gobernabilidad.

A nuestro asesor, por su tiempo brindado y su dedicación, ya que, gracias a su esfuerzo y enseñanzas, podemos desarrollar nuestras competencias con facilidad en la investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, José Luis Latorre Fernández con DNI 42209109 y José Roger Leyva Miranda con DNI 28685240, egresados del Programa de Estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “LA ÉTICA GUBERNAMENTAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS MUNICIPALIDADES DEL PERU”, el cual consta de un total de 43 páginas, en las que se incluye 0 tablas y 0 figuras, más un total de 1 páginas en anexos.

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*



JOSE LUIS LATORRE FERNANDEZ  
DNI 42209109



JOSE ROGER LEYVA MIRANDA  
DNI 28685240

## INDICE DE CONTENIDO

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	10
1.1 Realidad problemática y formulación del problema.....	10
1.2 Formulación de objetivos .....	13
1.2.1 Objetivo general .....	13
1.2.2 Objetivos específicos.....	13
1.3 Justificación .....	13
II. MARCO TEORICO .....	15
2.1 Antecedentes del problema .....	15
A nivel internacional .....	15
2.2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
Dimensiones de la ética gubernamental .....	23
Dimensiones del desempeño laboral .....	31
III. METODOS.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	38
ANEXO .....	43

## RESUMEN

Nuestra investigación como objetivo Analizar la ética gubernamental en el desempeño laboral de los trabajadores de las municipalidades en el Perú. El presente estudio es un tipo de investigación básica, con un diseño no experimental de corte descriptivo simple. Ya que se trata de un diseño descriptivo simple, ya que el investigador busca y recoge investigación reciente con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio). Como principales instrumentos se ha utilizado: la revisión de páginas web, recolección de información entre otras. Y se ha llegado a concluir que: Los trabajadores municipales, al aplicar la ética gubernamental, deben servir imparcialmente a la ciudadanía, gestionar los recursos públicos de manera responsable y proteger el patrimonio municipal. Esto fortalece la confianza en las instituciones gubernamentales y en los servicios públicos municipales. Es esencial que las autoridades promuevan una cultura ética, brinden capacitación y establezcan mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de estos principios en todas las actividades municipales.

**Palabras clave: ética gubernamental, clima laboral.**

## ABSTRACT

The objective of this research work was to analyze government ethics in the work performance of municipal workers in Peru. The present study is a type of basic basic research, with a non-experimental design of a simple descriptive nature. Since it is a simple descriptive design, since the researcher searches and collects recent research regarding a previously determined situation (object of study). The main instruments have been used: review of web pages, collection of information, among others. And it has been concluded that: Municipal workers, when applying government ethics, must serve citizens impartially, manage public resources responsibly and protect municipal assets. This strengthens trust in government institutions and municipal public services. It is essential that authorities promote an ethical culture, provide training and establish oversight mechanisms to ensure compliance with these principles in all municipal activities.

**Keywords: government ethics, work environment.**

## I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Realidad problemática y formulación del problema

Hoy en día, se observa que la ausencia de valores, moral y ética provoca incertidumbre e inseguridad en el sector público. Estas carencias pueden tener consecuencias negativas en la cohesión interna de cualquier organismo estatal o institución, lo que a su vez afecta de manera significativa el progreso de las comunidades. (Lorenzo, 2019)

A nivel Internacional, se están observando múltiples instancias de corrupción. Es relevante señalar que, en este contexto, empresas internacionales como ODEBRECHT, que han llevado a cabo proyectos de gran envergadura, se han visto implicadas en prácticas corruptas que han afectado a líderes políticos de diversos países (Loreno, 2021). Esto sugiere que dichos actos ilícitos son consecuencia de la falta de ética tanto en los líderes políticos como en otros empleados.

Es importante destacar que la falta de integridad se hace evidente a nivel mundial y afecta a todos los países, especialmente a las naciones latinoamericanas. Esta problemática se manifiesta en la comisión de delitos comunes y en aquellos relacionados con la administración pública, donde se negocian favores políticos para obtener beneficios personales y empresariales mediante la manipulación de procesos de licitación de proyectos públicos, como lo ha hecho la empresa ODEBRECHT en varios países, incluyendo Perú, Brasil, Colombia, Ecuador y Argentina, entre otros (Espinoza y Rómulo, 2020). Como consecuencia, en nuestra nación, nos encontramos con una situación en la que las entidades gubernamentales están experimentando serios desafíos debido a la ausencia de sistemas que fomenten la valoración de la ética y el desempeño laboral de los empleados públicos (García, 2019).

Aunque existen numerosos documentos normativos que establecen pautas para regular el comportamiento, la corrupción y la ausencia de comportamientos éticos en el gobierno por parte de empleados públicos y servidores no han experimentado una reducción. Esta situación ha provocado malestar y quejas por parte de la sociedad respecto a la atención que debería recibir de su gobierno en diversos países (Ivanovic, 2019).

En consecuencia, es esencial que los funcionarios y servidores públicos se adhieran firmemente a los principios y valores éticos asociados con sus responsabilidades designadas. Lamentablemente, hemos observado un notable aumento en conductas perjudiciales y antiéticas en el ámbito gubernamental, con sus desafíos como la corrupción, el soborno y el abuso de poder, plantea importantes preocupaciones éticas y sociales que requieren una atención constante y acciones concretas para garantizar la transparencia y la justicia en la gestión pública. (Cousinou, 2018).

Estos comportamientos son una realidad constante en nuestra sociedad y ejercen un impacto considerable en el progreso de nuestro país. Es crucial reconocer que tanto los valores como los antivalores tienen un efecto perjudicial en la salud de las instituciones públicas y socavan la ética en su conjunto (Lorenzo, 2019).

A nivel nacional, hemos presenciado cómo nuestra nación ha sido sacudida por importantes escándalos de corrupción, siendo el caso de Odebrecht un ejemplo destacado de corrupción a gran escala. Este suceso evidencia que las actuales medidas de prevención anticorrupción no logran ser lo bastante eficaces para detener la expansión de prácticas corruptas en los estratos más elevados de la sociedad. Además, revela que tanto nuestros dirigentes gubernamentales como los empleados públicos no están exentos de incurrir en delitos al no mantenerse fieles a los estándares éticos. (Bonilla, 2018).

La corrupción socava la integridad de la ética gubernamental al comprometerla, esto debilita la confianza de los ciudadanos, distorsiona la toma de decisiones y afecta la provisión de servicios públicos. Por lo tanto, la lucha contra la corrupción es fundamental para restaurar y fortalecer la ética en el ámbito gubernamental. (García, 2016).

Es por eso, los servidores públicos a menudo descuidan la actitud ética, a pesar de que esta nos guía para desempeñarnos de manera competente en nuestra función pública y hacer lo que es correcto y justo. Nos indica qué acciones debemos realizar o evitar, resuelve dudas, ofrece consejos y establece principios; a través de ella, los seres humanos actúan de manera considerada. En el caso específico de Perú, el país cuenta con 1874 distritos, los cuales tienen la responsabilidad de promover el desarrollo local de acuerdo con la Ley 27972, así como de fomentar la inversión mediante políticas o

planes municipales establecidos en dicha ley. La Ley N° 27972, conocida como la Ley Orgánica de Municipalidades, (27 de mayo de 2003) Diario Oficial El Peruano.

Para lograr lo requerido por la legislación, es crucial disponer de empleados públicos que estén en sintonía las normas legales al igual que la misión y visión de la empresa. Es fundamental resaltar que el principal obstáculo en nuestras municipalidades reside en la ausencia de una ética laboral adecuada por parte del personal que trabaja en la entidad., la cual debe ser responsable y acorde con el código de ética para garantizar un desempeño laboral adecuado (Pérez, 2017). Esta situación ha resultado en que las instituciones públicas sean percibidas como organizaciones lentas, poco eficaces, poco eficientes e incluso corruptas, lo cual a su vez resulta en una pérdida de confianza por parte de la ciudadanía en su gobierno.

En la región Cajamarca, se han presenciado en numerosas ocasiones casos de corrupción, resultado de la falta de valores éticos por parte de los trabajadores y servidores públicos. Un ejemplo claro es el caso del gobernador regional anterior al gobierno actual, quienes estuvieron involucrados en graves actos ilícitos que afectaron significativamente su desempeño laboral (Díaz, 2020).

Es así que la realidad de la ética gubernamental en el Gobierno Regional de Cajamarca se aleja considerablemente de lo ideal debido a la existencia de claros signos de trato diferenciado según la jerarquía entre los trabajadores. Esto conduce a una confusión entre las relaciones sociales y laborales dentro de la institución. Además, se observan indicios de corrupción por parte de algunos funcionarios públicos, quienes otorgan favores políticos y desplazan a personas con habilidades y competencias adecuadas para los puestos de trabajo (Vega, 2017).

Por otro lado, la Municipalidad Distrital de Chirinos, ubicada en San Ignacio, se vio implicada en casos de corrupción en el año 2018. En estos casos, el alcalde, quien también era propietario de dos empresas de materiales y maquinaria, se adjudicaba a sí mismo la buena pro en todas las licitaciones. Esta situación dejaba desatendida a una parte de la población que no pertenecía al partido político del alcalde (Sandoval, 2018).

Es así que, debido a la ausencia de imparcialidad y equidad, los líderes de esta institución han visto mermada su credibilidad y respeto en sus funciones laborales.

Esta situación ha provocado un deterioro progresivo del ambiente laboral, lo cual tiene consecuencias perjudiciales para las entidades públicas. Por consiguiente, hemos considerado oportuno abordar el siguiente problema de investigación. ¿Cuál es la ética gubernamental que tendrían que desempeñar laboralmente los trabajadores de las municipalidades en el Perú?

## **1.2 Formulación de objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Analizar la ética gubernamental en el desempeño laboral de los trabajadores de las municipalidades en el Perú.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Describir la ética gubernamental en los trabajadores de las municipalidades en el Perú
- Describir el desempeño laboral en los trabajadores de las municipalidades en el Perú
- Describir la aplicación de la ética gubernamental en el ejercicio de las funciones y responsabilidades de los trabajadores de las municipalidades en el Perú.

## **1.3 Justificación**

Este estudio de investigación adquiere una relevancia significativa, dado que nos brindará la oportunidad de comprender en profundidad la interacción entre la ética en la administración pública y el ambiente laboral de los empleados. Explorar esta relación nos proporcionará una visión más completa de cómo los principios éticos en el gobierno impactan en la satisfacción y el bienestar de quienes trabajan en este ámbito, ya que son dos elementos de suma importancia para la calidad y desempeño laboral, tal como lo mencionan Ríos & López (2017) Como nos da a conocer este autor la dignidad es muy importante para un buen desarrollo en los trabajadores públicos .

### **Justificación teórica**

El presente trabajo de carácter académico tiene su justificación práctica, a partir de los aportes que generará esta investigación la misma que apertura a la oportunidad de crear un marco de referencia que expanda el ámbito teórico. de la ética gubernamental y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. ética gubernamental ayuda a identificar y evaluar el grado de integridad y transparencia en las acciones y decisiones de los funcionarios y servidores. Esto es fundamental para prevenir y combatir la corrupción, mejorar la confianza pública y garantizar que el gobierno actúe de manera ética y responsable en los trabajadores de las distintas Municipalidades.

### **Justificación práctica**

La presente investigación adquiere relevancia porque, a partir de este estudio se pretende explicar. La ética en el ámbito gubernamental referente al rendimiento laboral de los empleados se observa que presenta grandes discrepancias significativas en la sociedad, el mayor beneficio será crear un ambiente de trabajo positivo y motivador se traduce en una mayor productividad de los empleados. Con un clima laboral favorable ayuda a retener a empleados valiosos, disminuyendo los gastos vinculados con la rotación de personal, así como con la contratación y formación de nuevos empleados en las municipalidades.

### **Justificación metodológica**

La presente investigación se justifica metodológicamente por partir de una problemática existente con respecto a la ética gubernamental y como aporta al desempeño de los trabajadores. Por tanto, es importante destacar que esta investigación puede someterse a pruebas de validez y confiabilidad, lo que la convierte en un estudio beneficioso tanto para la entidad en cuestión como para la población afectada. Además, servirá como precedente para futuros estudios que aborden variables similares. los resultados de una investigación sobre ética gubernamental y desempeño laboral tienen el potencial de influir en políticas, prácticas y percepciones en una variedad de ámbitos, incluyendo el gobierno, la academia, la sociedad civil y los medios de comunicación, entre otros.

## **Justificación social**

La población beneficiaria serán los ciudadanos y ciudadanas de todo el Perú, especialmente en las municipalidades del Perú, quienes, previa mejora del desempeño laboral, podrán ser mejor atendidos con servicios y obras en general, practicando de manera permanente la ética gubernamental. (Campos, 2016)

## **II. MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedentes del problema**

#### **A nivel internacional**

Pérez (2018) Tiene como objetivo examinar la relación entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados. Según el autor, la investigación respalda la teoría humanista de Martín y Colbs, que enfatiza la importancia de un clima organizacional positivo para mejorar la rentabilidad y la eficiencia de la empresa, así como para fomentar una relación identitaria entre empleadores y empleados. (Sánchez y Reyes, 2017)

Sanchez (2021) En su tesis de Gestión Pública, se utilizó una metodología de investigación aplicada, descriptiva y correlacional, excluyendo la experimentación. El estudio se llevó a cabo con 40 empleados del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES). Con el objetivo de examinar la relación entre el entorno laboral y el desempeño del personal. De acuerdo con el escritor, los hallazgos respaldan la teoría de Martín y Colbs, la cual enfatiza la importancia de un entorno organizacional favorable para aumentar las ganancias y la productividad de la empresa, así como para fomentar una conexión identitaria entre empleadores y empleados.

#### **A nivel nacional**

Villena y Rojas (2017) En su tesis. La población analizada incluyó a todos los habitantes de la comunidad de Huallay, mientras que la muestra consistió en 71 empleados de la Municipalidad correspondiente. El principal propósito fue determinar la relación entre la conducta ética en el servicio público en Pasco. Se determina que hay una relación entre la adhesión a los principios éticos por parte de los principales funcionarios y la disminución de actos ilícitos en la municipalidad mencionada. Basándonos en los resultados estadísticos, donde el valor del Chi-

cuadrado calculado es 30.56 y el valor del Chi-cuadrado de la tabla es menor, encontramos que 26.29 se ubica en la zona de rechazo, lo que conduce a la rechazar la hipótesis nula.

Bonilla (2018) En su tesis, con un tipo de investigación explicativa con un diseño correlacional nos menciona que: La conducta ética del personal administrativo de la Municipalidad tiene un impacto directo en su rendimiento laboral. Cuando los servidores públicos mantienen una actitud ética positiva, se refleja en un mejor desempeño laboral. Esto resulta en una atención más eficiente y rápida de los trámites de los ciudadanos, tanto locales como foráneos, lo que genera una percepción positiva. Por lo tanto, se argumenta que la ética debe constituir el pilar fundamental del desempeño laboral en la administración pública, ya que proporciona criterios para distinguir lo correcto de lo incorrecto en el comportamiento humano, ofreciendo una guía basada en principios, valores y normas.

Risalve (2018) “La ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la municipalidad provincial de Huancavelica – año 2018” la misma que se realizó bajo un método de investigación de carácter descriptivo, con un diseño correlacional nos menciona lo siguiente: Cada organización cuenta con regulaciones establecidas legalmente, conocidas actualmente como protocolo organizacional. Este documento define los roles y responsabilidades de cada miembro del cuerpo administrativo, instando a que cada uno asuma la responsabilidad de cumplir con sus funciones de acuerdo con dicho protocolo. El objetivo es lograr la máxima eficiencia y beneficio para todos los involucrados. Sin embargo, en la práctica, esto rara vez se cumple completamente, lo que lamentablemente conduce a un mal funcionamiento en muchas instituciones y organizaciones. No se trata tanto de una falta de estructura institucional, sino más bien de la tendencia humana a actuar según nuestros propios deseos, lo que impide una mayor competitividad en el entorno económico.

Chumbe Rojas (2019) Publica su investigación de tipo descriptivo correlacional, explicativa. La población de estudio consiste en los 650 empleados. El objetivo principal fue evaluar el nivel de conocimiento del código de ética de la función pública y su correlación con los cargos ocupados por los empleados de esa municipalidad, durante el período entre abril y mayo de 2019. La conclusión obtenida fue la siguiente: Aunque la mayoría de los empleados (53%) declararon conocer

dicho código, una proporción notable no pudo identificar ningún principio (72%), deber (77%), ni prohibición (72%). Estos resultados indican una falta significativa de conocimiento sobre el código de ética entre los empleados municipales, lo que genera dudas sobre la integridad con la que realizan sus labores públicas. Esta situación está en consonancia con la Ley N° 27815, que establece el Código de Ética de la Función Pública. (16 de abril de 2005).

Pacherres (2020) Tesis. El estudio de su investigación se basó en un enfoque correlacional, utilizando un diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó el método hipotético-deductivo. La población investigada comprendió a los 898 empleados, y se a 68 trabajadores permanentes que forman parte de la institución. El método de muestreo utilizado fue por conveniencia. El objetivo principal del estudio fue examinar el efecto de la ética profesional en el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad de Chiclayo. En su conclusión se observa una relación significativa entre estas variables, con un impacto medio-alto del 89,9%.

Gabriel (2020) En su tesis, empleó 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca en Huánuco, con el fin de evaluar cómo la ética de los empleados impacta en la provisión de la administración dentro de la misma organización durante el año 2020, se llevaron a cabo análisis. Los hallazgos mostraron un coeficiente de correlación de 0.689 en la prueba Rho de Spearman, lo cual señala una relación entre las variables examinadas. Por lo tanto, se concluye que la ética de los trabajadores tiene un impacto notable con respecto al trabajo realizado por los trabajadores de dicha municipalidad.

Domínguez (2022) Tesis, Se utilizó una metodología descriptiva-correlacional de tipo no experimental y transversal, donde las variables de interés fueron la ética profesional y el rendimiento laboral. La población objeto de estudio consistió en 169 trabajadores, de los cuales se extrajo a 34 trabajadores nombrados. Se se diseñaron dos cuestionarios: uno con diecinueve preguntas sobre ética profesional y otro con veintiuna preguntas sobre desempeño laboral. Se empleó la Escala de Likert, en la cual "De acuerdo" se representa con 3 puntos, "Indeciso" con 2 puntos y "En desacuerdo" con 1 punto. El propósito principal fue analizar cómo la ética profesional tiene un impacto en los trabajadores nombrados, perteneciente al Gobierno Regional de Tumbes, ubicado en Perú, en el año 2022. Como conclusión,

recomendó promover buenas prácticas éticas, llevar a cabo talleres que fortalezcan los comportamientos éticos, y establecer una jerarquía clara para que cada miembro conozca sus funciones y contribuya al logro de las metas organizacionales.

Barreto (2022) Tesis, en términos de metodología, se optó por una investigación aplicada de nivel correlacional con un diseño no experimental. Esta elección se fundamentó en la observación de que este enfoque se adaptaba adecuadamente a las necesidades específicas del estudio. La población inicialmente consistió en 120 personas, de las cuales se extrajo una muestra de 92 individuos mediante un proceso de muestreo que incluyó a 55 participantes. Estos individuos completaron un cuestionario compuesto por 36 preguntas. El objetivo principal del estudio fue investigar la relación entre la ética y el rendimiento laboral de los principales trabajadores en la Municipalidad Distrital de Independencia en Huaraz durante el año 2020. La conclusión principal del estudio se basó en el análisis utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Se identificó una relación significativa y fuerte entre la ética en la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios, con un coeficiente de correlación de 0.845. Dado que este valor se aproxima a 1, se ha determinado que la correlación encontrada es robusta para el propósito del estudio. Además, se ha validado la hipótesis propuesta, la cual sugiere que la ética en el ámbito público guarda una relación significativa con el rendimiento laboral de los funcionarios de dicha municipalidad.

Malpartida (2023) Se llevó a cabo un estudio con una población total de 10,214 individuos, de los cuales se extrajo una muestra de 357 ciudadanos residentes en el distrito de Irazola. El objetivo principal fue analizar la relación entre la ética de los funcionarios públicos y el proceso de contrataciones de dicha municipalidad. Los resultados indican que los funcionarios municipales en este distrito no cumplen con los estándares éticos y morales esperados, y muestran una falta de responsabilidad consciente en su desempeño. Además, se observó que los documentos de selección no detallan adecuadamente los plazos de ejecución de obras, lo que impacta negativamente en los procedimientos de contratación y en la gestión de bienes y servicios estatales.

López (2023), su tesis tuvo un enfoque metodológico empleado en este estudio corresponde a un nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no

experimental. La población total incluyó a 1,200 individuos, y se utilizó un método de muestreo probabilístico sistemático para seleccionar la muestra, de la cual se obtuvieron 200 trabajadores a quienes se les administraron las encuestas correspondientes. El objetivo principal fue examinar la relación entre la ética profesional y el rendimiento laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Loreto. Como resultado, se ha encontrado una relación significativa y positiva entre la ética profesional y el rendimiento laboral, respaldada por un coeficiente de correlación ( $r=0,810$ ) y un nivel de significancia ( $p=0,000$ ) considerable.

## **2.2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.2.1. Ética Gubernamental**

El Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, según se menciona, tiene como finalidad regular y fomentar el comportamiento ético en el ámbito estatal, los gobiernos regionales y las municipalidades. Asimismo, busca prevenir y detectar prácticas corruptas para poder sancionar los actos que vayan en contra de los deberes y estándares éticos establecidos. Establece de forma clara los principios, deberes y prohibiciones, para una mejor forma de gobernar en el aparato estatal. Ley N° 27815 El Código de Ética de la Función Pública (16 de abril del 2005).

De acuerdo con la normativa ética establecida en la Ley N° 27815, se define como empleado público a cualquier individuo que trabaje en las instituciones de la Administración Pública, sin importar su posición jerárquica, ya sea que haya sido designado, contratado, nombrado, electo o esté en una posición de confianza. Estos empleados desempeñan tareas en nombre del Estado, independientemente del tipo de entidad para la que trabajen o del régimen legal bajo el cual estén contratados o laborando al que esté sujeto. Así mismo podemos mencionar que es una manera en que los habitantes poseemos una participación en las entidades del Estado obteniendo de esta manera un trabajo con carácter público y de esta manera velar por los bienes de las instituciones del Estado. El código de ética de la función pública ha establecido una serie de valores para el buen ejercicio de la función pública los mismos que a continuación pasamos a enumerarlos:

**Respeto.** Adapta su conducta garantiza cada fase del proceso, garantizando cada fase del proceso y toma de decisiones existentes. Ley N° 27815 El Código de Ética de la Función Pública (16 de abril del 2005).

**Prioridad.** Actúa con integridad, probidad y sinceridad, procurando fomentar el bien común y rechazando cualquier beneficio o ventaja personal, ya sea adquirido de manera directa o mediante intermediarios. Esto está en consonancia con la Ley N° 27815, el Código de Ética de la Función Pública (16 de abril del 2005).

**Eficiencia.** Proporciona calidad en todas las tareas asignadas, asegurándose de recibir una formación sólida y continua. Esto está en línea con el Código de Ética. La capacidad, que implica habilidades técnicas, legales y éticas, es esencial para acceder y desempeñarse en el servicio público. El servidor público debe esforzarse por una capacitación sólida que se adapte a las circunstancias, capacitándose de manera constante para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades. Ley N° 27815 El Código de Ética de la Función Pública (16 de abril del 2005).

**Veracidad.** Establece una comunicación genuina en las interacciones profesionales tanto dentro la institución , y contribuye en la clarificación de los sucesos. Ley N° 27815 El Código de Ética de la Función Pública (16 de abril del 2005).

**Lealtad y obediencia.** Según la Ley N° 27815 Demuestra lealtad y brinda respaldo a todos los miembros de su institución, siguiendo las instrucciones impartidas por su superior jerárquico competente, siempre y cuando estas se ajusten a los procedimientos establecidos y estén vinculadas con las responsabilidades inherentes a su cargo. En caso de detectar situaciones de arbitrariedad o ilegalidad evidente, debe informar de ello al superior jerárquico correspondiente dentro de su institución.

**Justicia y Equidad.** La Ley N° 27815, indica que el servidor público debe mantener una actitud permanente de cumplimiento de sus obligaciones, garantizando tratar a cada persona con justicia, y actuando con imparcialidad

en sus relaciones con el Estado, los ciudadanos a quienes sirve, sus superiores, sus subordinados y el público en general..

**Lealtad al Estado de Derecho.** El Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, Nos menciona que los funcionarios de confianza deben mostrar fidelidad hacia la Constitución y el Estado de Derecho. Desempeñar roles de confianza en regímenes no democráticos conlleva la terminación inmediata y automática de su empleo en el servicio público.

**Neutralidad.** La Ley N° 27815 prescribe que el servidor público debe llevar a cabo sus tareas con total imparcialidad, evitando influencias políticas, económicas u otras de cualquier naturaleza., demostrando independencia en relación con sus vínculos con individuos, partidos políticos o entidades institucionales.

**Transparencia.** Según la Ley N° 27815, Indica que las acciones del servicio deben realizarse con transparencia, lo que significa que estas acciones son públicas y accesibles para cualquier individuo o entidad. El funcionario público debe suministrar información precisa, exhaustiva y puntualmente.

**Discreción.** Mantener la confidencialidad es crucial, pero esto no debe comprometer el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades de acuerdo con las normativas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública. Esto está estipulado en el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815.

Pérez (2017) Liga a los trabajadores a determinados valores éticos para poder tener una conducta valorativa y lo mas correcta posible en el trabajo y en la sociedad, ha esto debemos aderirle el conjunto de actitudes vividas profesionalmente.

El desempeño de un profesional está influenciado por los estándares de su disciplina, dentro de los cuales se enmarca su conducta ética. Un profesional ético es aquel que actúa de manera correcta y moralmente aceptable en su campo de trabajo, realizando sus tareas de manera adecuada y beneficiosa para todos los involucrados. (Hortal, 2014).

La Ética, por otro lado, no establece reglas o comportamientos específicos, ni nos impone la obligación o recomendación de llevar a cabo alguna acción en particular. (Benitez, 2015)

Escobar (2000) menciona que la “ ética nos proporciona una comprensión del motivo detrás del comportamiento moral, y que examina los problemas que surgen a diario en la vida cotidiana, en el ámbito educativo o en la actividad profesional”. Por ende, se argumenta que la ética surge como resultado de la capacidad de las personas para discernir entre lo correcto y lo incorrecto. Asimismo, es importante destacar que la relevancia de la ética se magnifica cuando las decisiones y valores de una persona afectan a terceros, lo que implica que los valores se forman no solo a nivel individual, sino también en las interacciones con los demás. (Pérez, 2017)

Ética en un mundo plural: El pluralismo ético busca promover que los valores de una persona sean inclusivos y respetuosos hacia los valores éticos de otros que coexisten.. (Camacho, 2005)

La etica en la función pública, en este primer momento lo abordaremos desde la mirada del Tribunal Constitucional.

De acuerdo a la sentencia recaída en el Exp. N° 01873-2009-PA/TC expresamente nos menciona:

Artículo 6.2.º El servidor público se guía por los siguientes principios: "Actúa con integridad, honestidad y honradez, buscando promover el interés público y rechazando cualquier beneficio o ventaja personal, obtenido ya sea directamente o a través de terceros".

La ética gubernamental se refiere a los estándares y principios morales que guían el comportamiento y las decisiones de los funcionarios y organismos del gobierno. Implica la adhesión a normas de integridad, transparencia, imparcialidad, responsabilidad y justicia en el ejercicio del poder público y la gestión de los asuntos estatales. (Bautista, 2016)

la ética gubernamental es fundamental para mantener la confianza pública en las instituciones del gobierno y para garantizar que el poder se ejerza de manera justa y en beneficio de la sociedad en su conjunto. (Bautista, 2016)

### **Dimensiones de la ética gubernamental**

La ética se centra en la exploración del bien y del mal, así como en la búsqueda de la felicidad del individuo, quien actúa con libertad y racionalidad. Por ende, la ética proporciona el contexto desde el cual evaluamos y juzgamos el comportamiento de las personas, al mismo tiempo que establecemos principios sobre cómo debemos proceder y hacia qué metas deberíamos dirigir nuestras acciones. (Toro, 2014)

La legalidad ética y lo gubernamental están estrechamente relacionados. Mientras que la legalidad ética se enfoca en cómo es correcto vivir y actuar, lo gubernamental está más asociado con lo que se aprueba o desaprueba en términos legales. La ética gubernamental resalta las acciones que los empleados llevan a cabo, deben llevar a cabo o sería recomendable llevar a cabo para actuar de manera ética en el ejercicio de sus funciones, ya sea que estén o no estipuladas en un código. La conducta ética, vista como un acto de valentía, se manifiesta en las situaciones laborales y orienta el comportamiento apropiado en el ámbito público.

Dimensión principios, Para Bonilla (2018) nos señala que todo esto forma parte de la conciencia individual de la persona. Los principios éticos delinean el comportamiento que una persona muestra en un momento dado. Estos valores promueven una convivencia más humanizada entre las personas, y su falta puede causar perjuicio tanto para el individuo como para aquellos con quienes interactúa.. (Dussel, 2011)

Dimensión deberes, la (Ley N° 27815 del 12.08.2002 pg.5). Los compromisos de los empleados del ámbito público se basan en la entrega de servicios y en el rol que desempeñan en nombre del Estado. El funcionario público, sin importar su posición, debe mantener una conducta imparcial, garantizando la presencia de la ética en todas sus actividades laborales. Para

lograr esto, debe seguir las normativas y prácticas internas de la organización, así como mantener un desempeño laboral destacado. Esto mejorará los servicios a los ciudadanos, ayudará a cumplir los objetivos institucionales y contribuirá a una gestión estatal eficiente. (Bonilla, 2018)

En la dimensión de prohibiciones, las entidades públicas mantienen una estructura jerárquica en la que es imperativo el respeto y la difusión de las prohibiciones relacionadas con infracciones éticas por parte de los servidores públicos. Es necesario evaluar la seriedad de las acciones y comportamientos que puedan minar la confianza en los servicios proporcionados por la institución. (Fayol, 2014).

Marciano (2012), nos menciona, las distintas definiciones de ética indican que esta disciplina se destaca que la ética individual está intrínsecamente vinculada a la política, y la ética personal se ve influenciada por la ética social. Por consiguiente, es crucial no limitarse únicamente a la ética personal, sino también actuar dentro de un contexto social más amplio. (Cotrina, 2019)

La ética, aunque sea una disciplina teórica, se enfoca en la práctica: la acción, es decir, en los hechos concretos. Esta perspectiva teórica brinda un marco de reflexión óptimo para que cualquier individuo tome decisiones fundamentadas en lo que percibe como correcto o justo. (Faro, 2015)

La ética de la libertad implica vivir de manera ética mediante el ejercicio responsable de la libertad, dentro de los límites individuales establecidos para cada persona. (Camacho, 2005)

### **La ética gubernamental en el ejercicio de las funciones y responsabilidades de los trabajadores de las municipalidades.**

La aplicación de la ética gubernamental en el ejercicio de las funciones y responsabilidades de los trabajadores de las municipalidades en el Perú es de suma importancia para garantizar la transparencia, la eficiencia y la legitimidad en la gestión pública a nivel local. La ética gubernamental se refiere al conjunto de principios y normas que guían la conducta de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, asegurando que actúen de manera justa, honesta, imparcial y en beneficio del interés público. (Faro, 2015)

En el contexto de las municipalidades en el Perú, la aplicación de la ética gubernamental se materializa a través de diversas medidas y acciones dado que numerosas municipalidades cuentan con códigos de ética que definen los principios y valores que deben guiar la conducta de los funcionarios y empleados municipales. Estos códigos suelen incluir disposiciones sobre integridad, transparencia, probidad, imparcialidad, rendición de cuentas y respeto a la ley. (Montoya, 2015)

Así mismo la capacitación y Sensibilización, es fundamental, debe realizarse de manera periódica a los funcionarios y empleados municipales sobre los principios éticos y las normativas vigentes. Esto les permite entender sus obligaciones éticas y fortalecer su compromiso con la honestidad y el servicio público. (Ramón, 2016)

También se debe establecer, mecanismos efectivos de supervisión y control para prevenir y detectar posibles actos de corrupción, abuso de poder o cualquier otra conducta indebida. Esto puede incluir auditorías internas, sistemas de denuncias anónimas y mecanismos de rendición de cuentas. Se debe promover la transparencia y facilitar el acceso a la información pública,. Esto contribuye a prevenir la opacidad y la discrecionalidad en la administración pública. (Savater, 2013)

Por otra parte se debe involucrar a la ciudadanía en los procesos de toma de decisiones y en la vigilancia del cumplimiento de las normativas éticas puede fortalecer la legitimidad y la responsabilidad de las autoridades municipales. La participación ciudadana puede realizarse a través de audiencias públicas, consultas ciudadanas, consejos de participación, entre otros mecanismos.

A modo de conclusión el uso de la ética gubernamental en las municipalidades del Perú implica establecer normas claras, promover una cultura organizacional basada en valores éticos en la gestión pública local. Esto contribuye a construir instituciones sólidas, transparentes y responsables, que trabajen en beneficio del desarrollo y el bienestar de la comunidad.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Son las acciones realizadas por un trabajador, no solo a sus conocimientos. Por lo tanto, aspectos esenciales incluyen las habilidades (eficiencia, calidad y productividad en sus actividades laborales durante un período dado), la disciplina (cumplimiento del horario laboral, normas de seguridad y salud, así como las específicas del puesto), y las cualidades personales necesarias para ciertas ocupaciones o cargos, demostrando así idoneidad. (Torres, 2016)

Por su parte, Robbins y Coulter (2003) La evaluación del rendimiento laboral se ve como un método para evaluar el grado de éxito en el alcance de metas organizativas, individuales o procesales. A nivel organizativo, ofrece una evaluación del cumplimiento de metas estratégicas a nivel individual. Históricamente, se centra en cómo los empleados realizan sus tareas, incluyendo descripciones de puestos, pero en las empresas contemporáneas, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en el servicio, esta perspectiva está cambiando.

Así mismo Chiavenato (2002) define el desempeño laboral como las conductas o acciones demostradas por los empleados que contribuyen al logro de los propósitos de la organización. Se sostiene que un rendimiento laboral sólido es el recurso más significativo que una organización puede tener.

El desempeño laboral se refiere a las acciones realizadas por el trabajador, no solo a su conocimiento. Es crucial considerar aspectos como las habilidades (eficiencia, calidad y productividad en sus tareas), su conducta disciplinada (aprovechamiento del tiempo laboral, cumpliendo con las normas de seguridad y salud), y las cualidades personales necesarias para el puesto, lo que demuestra su idoneidad (Tamayo, 2018)

Benitez (2005) “El desempeño laboral implica tener una comprensión clara de las cualidades que se esperan de un colaborador sobresaliente, las cuales no se limitan únicamente a la posesión de calificaciones académicas destacadas, sino que también abarcan actitudes y rasgos personales deseables.(p.56)

Bittell (2012), la medición del desempeño implica registrar sistemáticamente y controlar los indicadores que revelan el grado de cumplimiento de las metas de una institución. En otras palabras, se evalúa la efectividad y eficacia de la gestión administrativa. Para realizar esta evaluación, es crucial medir el desempeño mediante indicadores específicos. Estos indicadores deben posibilitar a la gerencia determinar qué tan efectivo y eficiente es el trabajo de los empleados en la consecución de los objetivos establecidos, lo que a su vez contribuye al cumplimiento de la misión organizacional.

Entonces se dice que la evaluación del rendimiento laboral implica que los supervisores de una empresa observen cómo un empleado alcanza sus metas u objetivos. Además, esta evaluación permite determinar el nivel hasta el cual un empleado puede desempeñar una tarea, teniendo en cuenta que no solo se refiere a la producción de resultados tangibles, sino también a aspectos intangibles como la creatividad, la innovación, la resolución de conflictos, entre otros, así como la capacidad para vender un producto o servicio. (Arias, 2007).

Por su parte Gonzalo (2010) nos da a conocer a cerca del desempeño laboral como: El desempeño laboral está vinculado a las competencias y conocimientos que respaldan las acciones de los empleados en beneficio de la empresa. Una baja productividad puede señalar carencias en motivación, habilidades y actitudes, lo que repercute en la calidad del servicio y la eficiencia, especialmente en entidades de servicios como la Municipalidad Provincial de Huancavelica. Es esencial que los empleados se adhieran a los estándares establecidos por la organización para garantizar la eficacia de sus subordinados y mejorar la excelencia de los procedimientos gerenciales, incrementando así la productividad global de la institución. (p. 45)

Como podemos observar en el párrafo antesmencionado, la motivación, la satisfacción, las destrezas, juegan un papel sumamente importante debido a que el bienestar de los trabajadores daran mejores resultados, los mismos que tendaran resultados conciderables respecto a su trabajo y por ende la productividad de dicha entidad sría de manera satisfactoria.

Por otra parte citamos a Stoner (2000) El rendimiento laboral se caracteriza por la eficacia con la que los miembros de una organización colaboran para lograr objetivos compartidos, respetando normas establecidas. Esto implica la ejecución eficiente de tareas para alcanzar metas definidas. La evaluación del desempeño no se limita a los empleados, sino que también incluye a los gerentes, quienes son evaluados en función de los requisitos del puesto y los resultados obtenidos. Se refiere al nivel de rendimiento alcanzado por un empleado en un período específico, considerando tanto actividades tangibles, observables y medibles, como otras que pueden ser inferidas.

Chiavenato (2001), El proceso de evaluación del desempeño es una práctica organizada y sistemática que abarca la medición, evaluación e influencia de los atributos, comportamientos y resultados laborales de los empleados. Además, también contempla el nivel. Este proceso implica una revisión exhaustiva de diversas facetas del desempeño laboral, desde el logro de objetivos específicos hasta la demostración de competencias clave y la consistencia en el cumplimiento de responsabilidades asignadas.

El desempeño laboral se refiere al rendimiento y la efectividad con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades en el lugar de trabajo. Incluye aspectos como la calidad del trabajo realizado, la productividad, la puntualidad, la capacidad para cumplir con los objetivos establecidos, la colaboración con otros miembros del equipo, la iniciativa y la capacidad para resolver problemas, entre otros. (Bonilla, 2018)

Chiavenato (2001), también nos dice que los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado tienen la ventaja de proporcionar información sobre eventos que ya han ocurrido y que, en cierta medida, pueden ser cuantificados. Sin embargo, su desventaja principal radica en que no se puede alterar lo que ya ha sucedido.

El desempeño laboral puede medirse mediante diferentes indicadores, que pueden incluir la cantidad de trabajo completado, la precisión en la ejecución de tareas, la capacidad para cumplir con los plazos establecidos, la iniciativa y la creatividad para resolver problemas, la colaboración con

compañeros de trabajo, entre otros aspectos relevantes para el éxito en el puesto. (Bonilla, 2018)

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta importante para las organizaciones, ya que permite identificar fortalezas y áreas de mejora en el trabajo de los empleados, proporcionando información útil para la toma de decisiones relacionadas con la asignación de responsabilidades, el desarrollo profesional y la compensación. (Chiavenato, 2002)

Para los empleados, el desempeño laboral exitoso puede traducirse en reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional, aumento de la satisfacción laboral y posiblemente mayores recompensas económicas. Por otro lado, un bajo desempeño puede llevar a consecuencias como la pérdida de oportunidades de promoción, retroalimentación negativa por parte de los supervisores y, en casos extremos, la terminación del empleo. (Bonilla, 2018)

Estos Métodos son:

**Escalas de puntuación,** Aquí evaluador debe ofrecer una valoración subjetiva del desempeño del empleado utilizando una escala que vaya desde un nivel bajo hasta uno alto.” (Chiavenato, 2002)

**Lista de verificación,** El evaluador puede recopilar información relevante de diversas fuentes, como observaciones directas, datos cuantitativos, retroalimentación de colegas y clientes, y autoevaluaciones del empleado. Al elegir las declaraciones, el evaluador busca capturar de manera precisa y equitativa la amplitud y profundidad del desempeño del empleado, reconociendo tanto sus logros sobresalientes como las áreas de mejora identificadas. Por lo general, aquí el supervisor directo viene a ser el evaluador. (Chiavenato, 2002)

**Método de selección forzada,** Implica que el evaluador seleccione la declaración más descriptiva del desempeño del empleado en cada conjunto de afirmaciones proporcionadas. (Chiavenato, 2002)

**Escalas de calificación conductual,** utiliza un método que compara el desempeño del trabajador con criterios conductuales específicos establecidos.

En el método de verificación de campo, un representante capacitado del departamento de recursos humanos se involucra en la evaluación proporcionada por los supervisores a cada empleado. Este representante solicita al supervisor directo información sobre el desempeño del empleado. (Chiavenato, 2002)

**Métodos de evaluación en grupos,** Existen diversas modalidades de métodos de evaluación en grupo que comparten la característica de comparar el rendimiento del empleado con el de sus colegas de trabajo. (Chiavenato, 2002)

Se centran en el rendimiento futuro al evaluar el potencial del empleado o establecer objetivos de desempeño.

Estos Métodos son:

Fomentar que los empleados realicen autoevaluaciones puede ser una estrategia altamente beneficiosa, especialmente cuando se busca promover el crecimiento personal y profesional. (Chiavenato, 2002)

La Administración por Objetivos implica una colaboración entre el supervisor y el empleado para establecer conjuntamente los objetivos de desempeño que se desean alcanzar. (Chiavenato, 2002)

Cuando se recurre a psicólogos para realizar evaluaciones psicológicas, su función principal es evaluar el potencial del individuo más que su desempeño pasado. (Chiavenato, 2002)

Los métodos de los centros de evaluación son una modalidad estandarizada para evaluar a los empleados, utilizando diversos tipos de evaluación y con la participación de múltiples evaluadores. (Chiavenato, 2002)

Bravo (2008), El rendimiento laboral se caracteriza por la eficacia con la que los integrantes de una entidad colaboran para lograr objetivos compartidos, respetando las normas preestablecidas. Se espera que este refleje la contribución de cada persona al éxito de la organización a lo largo del tiempo. Estas acciones, llevadas a cabo por uno o varios individuos en diferentes momentos, contribuirán a la eficiencia general de la organización.

Una parte esencial de la planificación estratégica implica evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos. Las características fundamentales de un indicador estratégico incluyen evaluar el grado de consecución de los objetivos de las políticas empresariales, contribuir a ajustar o reforzar las estrategias y asignación de recursos, y tener un impacto directo en las estrategias y áreas prioritarias de las organizaciones. (Arias, 2007)

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Es la percepción individual y grupal que tiene el trabajador sobre su capacidad para alcanzar los objetivos y metas compartidas de la organización. En este contexto, los empleados se adhieren a las normas predefinidas para llevar a cabo sus tareas asignada. (Robbins & Coulter, 2003)

Es importante destacar que al analizar las dimensiones y elementos que conforman los indicadores fundamentales del desempeño, especialmente el componente humanístico, se consideran las características descritas por (Robbins & Coulter, 2003) y que son: Disponibilidad para el trabajo, Cooperativismo, Iniciativa y Compromiso. En consecuencia, el desempeño de los individuos se forma a partir de la interacción entre su conducta y sus logros. Por lo tanto, es necesario ajustar las acciones primero para poder evaluar y observar el rendimiento. El desempeño laboral se refiere a la habilidad de una persona para llevar a cabo tareas de manera eficiente, produciendo, ejecutando, finalizando y generando trabajo con mayor eficacia, menos esfuerzo y mejor calidad en menos tiempo. Este enfoque está dirigido hacia la evaluación, que determinará el desempeño general del individuo. (Robbins & Coulter, 2003)

Robbins & Coulter, (2003) nos da a conocer ciertas dimensiones de suma importancia., para el desempeño laboral y nos menciona las siguientes:

La disponibilidad para el trabajo implica tener la actitud necesaria para llevar a cabo las tareas de principio a fin, produciendo resultados tangibles. Los servidores públicos deben contar con el tiempo necesario para completar las responsabilidades asignadas en un plazo definido y obtener resultados que beneficien a la organización o a la comunidad en general. (Robbins & Coulter, 2003)

El cooperativismo o la colaboración implica la capacidad de trabajar y fomentar la colaboración entre los demás hacia un objetivo compartido. La colaboración entre servidores públicos es crucial, ya que trabajar en equipo con los compañeros permite unir esfuerzos y generar resultados beneficiosos para todos. (Robbins & Coulter, 2003)

Iniciativa se refiere a la disposición para tomar acciones para mejorar y crear oportunidades de manera original. El servidor público debe desarrollar estrategias para aportar nuevas ideas a su organización, lo que le permitirá distinguirse de otros empleados mediante la implementación de mejoras en su lugar de trabajo. (Robbins & Coulter, 2003)

El compromiso requiere asumir creencias y actitudes esenciales para el éxito de la organización. Los funcionarios públicos deben distinguirse por sus valores y actitudes, lo que contribuye al beneficio de la entidad en relación con sus pares. (Robbins & Coulter, 2003)

Reyes (2010), nos menciona ciertas características de suma importancia que influyen en el desempeño laboral de cada funcionario o servidor público y se refería especialmente a Disponibilidad para el trabajo, Cooperativismo, Iniciativa y Compromiso.

El cooperativismo se define como la habilidad para trabajar y motivar a los demás a colaborar entre sí hacia un objetivo común. Es importante que el servidor público trabaje en equipo con sus compañeros, ya que al unir esfuerzos, los resultados serán favorables tanto para la organización como para la población a la que sirven. Trabajar en conjunto potencia la eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos institucionales (Torres, 2016)

La iniciativa implica estar dispuesto a emprender acciones para mejorar y crear oportunidades de manera original. En este sentido, el servidor público debe estudiar estrategias para aportar novedades a su organización, lo que le permitirá distinguirse de otros trabajadores mediante la implementación de mejoras en su lugar de trabajo. Esta actitud proactiva contribuye al avance y desarrollo tanto del servidor público como de la entidad a la que pertenece. (Torres, 2016)

El compromiso implica la adopción de un conjunto de creencias y actitudes esenciales para el bienestar de la organización. Los funcionarios públicos deben destacarse en la institución al mostrar sus valores y actitudes, lo que contribuye al bienestar y éxito general de la entidad. Este compromiso fortalece el funcionamiento y la influencia de la organización en la comunidad a la que presta servicio. (Torres, 2016)

## III.METODOS

### 3.1 Tipo de investigación

La presente investigación según su finalidad es de tipo básica por que resalta la importancia como base para el desarrollo de la investigación aplicada. Ya que este tipo de investigación proporciona los fundamentos teóricos necesarios para realizar investigaciones más aplicadas y prácticas. Además, se destaca por los avances que pueden tener implicaciones significativas en la solución de problemas y el desarrollo de nuevas tecnologías en el futuro. (Hernández et al, 2014)

### 3.2 Método de investigación

La investigación de método descriptivo es útil para explorar nuevas áreas de investigación, identificar patrones y tendencias, generar hipótesis para investigaciones posteriores y proporcionar una base sólida para el diseño de estudios más controlados y experimentales en el futuro. (Kerlinger, 2001)

### 3.3 Diseño de investigación.

El diseño utilizado en la investigación es de tipo no experimental, ya que las variables no son objeto de manipulación. Esto restringe la intervención del investigador a la observación de su comportamiento en su entorno natural. Asimismo, se trata de un diseño descriptivo simple, ya que el investigador busca y recoge investigación reciente con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio). (Hernández y Mendoza, 2018)



### 3.4 Técnicas e instrumentos

Recojo de información. El objetivo del recojo de información es obtener datos que luego se pueden analizar, interpretar y utilizar para tomar decisiones informadas o para generar conocimiento sobre un tema en particular, para ello se ha tenido que tener en cuenta fuentes confiables como: Revistas, Scielo, Reality, Redalyc, así como se ha entrado en Registros de trabajos de investigación (RENATI) . (Gallardo, 2017)

Análisis de sitios Web. Las páginas web se pueden acceder utilizando un navegador web como Chrome, Firefox, Safari, o Edge, ingresando la dirección URL de la página en la barra de direcciones del navegador. Existen diferentes tipos de páginas web, como sitios web estáticos que muestran información fija, sitios web

dinámicos que generan contenido de forma personalizada para cada usuario, tiendas en línea, blogs, foros, entre otro. (Gallardo, 2017)

Procesamiento de información, El procesamiento de información científica es un proceso riguroso y sistemático que requiere habilidades analíticas, críticas y creativas (Gallardo, 2017)

### **3.5 Ética investigativa**

Se ha tenido en cuenta la ética en la investigación, lo que significa seguir estándares éticos rigurosos en todas las fases del proceso investigativo, desde la planificación y el diseño del estudio hasta la recolección, análisis e interpretación de datos, así como en la divulgación de los resultados obtenidos. American Psychological Association [APA] (2010)

## VI. CONCLUSIONES TEORICAS

En el presente trabajo de investigación hemos arribado a las siguientes conclusiones:

**Describir la ética gubernamental en los trabajadores de las municipalidades en el Perú.** La ética gubernamental en los trabajadores de las municipalidades en el Perú es fundamental para garantizar el buen gobierno local y el servicio público de calidad. Los principios de transparencia, integridad, rendición de cuentas, respeto a la legalidad y competencia profesional son pilares fundamentales que deben guiar la conducta y el desempeño de los funcionarios y empleados municipales. Por otra parte, la corrupción en la ética gubernamental de los trabajadores de las municipalidades en el Perú impacta negativamente tanto la eficacia como la legitimidad del gobierno local. En donde los trabajadores corruptos quebrantan la confianza pública en las instituciones, perpetúan la desigualdad, deterioran la calidad de los servicios públicos, desmotivan a los empleados y obstaculizan la eficiencia de la gestión municipal, ya que los trabajadores y alcaldes se ven envueltos en actos ilícitos omitiendo de esta manera su trabajo basado en buenos valores éticos. Desde nuestro punto de vista sería importante, implementar medidas efectivas de prevención para combatir la corrupción, fortaleciendo los mecanismos de rendición de cuentas promoviendo una cultura de transparencia e integridad en todas las esferas del gobierno local.

**Describir el desempeño laboral en los trabajadores de las municipalidades en el Perú.** El desempeño laboral de los trabajadores de las municipalidades en el Perú es un factor crucial para la eficiencia, la efectividad y la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía. Este desempeño está influenciado por diversos factores, como la capacitación, la motivación, la supervisión, los recursos disponibles y el ambiente laboral. Es fundamental que las autoridades municipales promuevan un entorno de trabajo que fomente la excelencia y el compromiso de los empleados, reconociendo y valorando su dedicación y esfuerzo. Pero la mayoría de nuestras municipalidades se han visto envueltas en actos de corrupción creando de esta manera un entorno laboral desmotivador, donde los trabajadores éticos se ven desalentados y desfavorecidos frente a aquellos que participan en prácticas corruptas para obtener beneficios personales o políticos. Esta situación no solo daña la reputación de las municipalidades, sino que también perpetúa la desigualdad y la injusticia social al desviar recursos y oportunidades hacía unos pocos en lugar de beneficiar a toda la comunidad.

**Describir la aplicación de la ética gubernamental en el ejercicio de las funciones y responsabilidades de los trabajadores de las municipalidades en el Perú.**

Al aplicar la ética gubernamental, los trabajadores municipales se comprometan a servir a la ciudadanía de manera imparcial, gestionando los recursos públicos de manera responsable y protegiendo el patrimonio municipal. Fortaleciendo la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales y en la calidad de los servicios públicos proporcionados por las municipalidades. Pero nos encontramos con hechos totalmente distintos en donde los trabajadores realizan ciertas prácticas de soborno y extorción, sobre todo en la asignación de contratos, licitaciones o permisos; otra de las malas prácticas es el desvío de fondos públicos, favoritismos y nepotismo, desviando de esta manera fondos destinados a proyectos públicos hacia cuentas personales, así como su dedicación y preocupación por realizar los llamados favores políticos a amigos y familiares, perjudicando de esta manera la forma correcta de gobernar y administrar los recursos del estado. Esta calidad de profesionales nos hace pensar que cuentan con poca actitud y compromiso con el trabajo o quizás no tienen vocación para el puesto que se les encomienda, porque no practican la buena ética y perjudican enormemente al buen desarrollo de los pueblos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, L. (2007). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Editorial, Trilla. Páginas 300.
- Bautista, O. (2016). *La Ética en la Gestión Pública*. Madrid: Universidad de competencia.
- Benitez, M. J. (2015). *Educación para la convivencia en contextos escolares: una propuesta de intervención*. Sevilla.
- Bittell, A. (2012). *Administración de personal*. Perú.
- Bonilla, C. A. (2018). *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo*. Cerro de Pasco - Perú: Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración.
- Bravo, H. (2008). *Valores Éticos y Desempeño Laboral*. Madrid: Tesis de la Universidad de España.
- Camacho, I. (2005). *La ética en la universidad capítulo 3 La Ética y su proyección sobre algunos aspectos de la economía*. Bilbao - España: Universida de Bilbao.
- Campos, C. A. (2016). Una aproximación a lo social, desde el trabajo social. *De Tendencias y Retos*, 11.
- Chiavenato. (2002). *Administración de recursos humanos*. Bogota: McGraw-Hill.
- Chumbe, S. Y., & Rojas, R. H. (2019). *niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo abril a mayo del 2019*. Ucayali.
- Códigode ética de la función pública, Ley 28815 (Diario Ofial el Peruano 2002 de Julio de 22).
- Cotrina, M. E. (2019). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del programa de crecimiento y desarrollo - Hospital de apoyo Chepen*. Chepen - Trujillo: Universidad n;Nacional de Trujillo.

- Cousinou, G. (2018). La corrupción política: Nuevas aportaciones para un viejo debate. *revista de estudioa políticos*, 32.
- Diaz, H. L. (2020). La corrupción en el Perú. *Panorama Cajamarquino*, 4.
- Domínguez, a. L. (2022). *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022*. Tumbes.
- Dussel, e. (2011). *20 Tesis de política*. Mexico.
- Escobar, T. (2000). *La ética- Introducción a su problemática y su historia*. México: McGraw-Hill. Obtenido de [https://www.academia.edu/30060589/%C3%89tica\\_Introducci%C3%B3n\\_a\\_su\\_problema%C3%A1tica\\_y\\_su\\_historia\\_ESCOBAR\\_1\\_](https://www.academia.edu/30060589/%C3%89tica_Introducci%C3%B3n_a_su_problema%C3%A1tica_y_su_historia_ESCOBAR_1_)
- Espinoza, G., & Rómulo, Y. (2020). *Etica pública en los trabajadores en la prestación de servicios administrativos de la Municipalidad distrital de Pilcomarca - Huánuco*. Huánuco.
- Faro, d. V. (2015). Las relaciones Profesionales y éticas. 17.
- Fayol, H. (2014). 14 principios de la funcion pública. 26.
- Gabriel, E. R. (2020). *Lética de los trabajadores influye en la prestación de servicios administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Huánuco*. Huanuco .
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación. Manual autoinformatico interactivo*. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Garcia, A. (2016). *La teoría de la ética de la administración pública*. Lima.
- García, B. (2019). Derechos humanos y constitucionales. *La República*, 21.
- Gonzalo, G. (2010). *La motivación y su incidencia en el desempeño organizacional*. Venezuela: Universidad de Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.

- Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa y cualitativa mixta*. México.
- Hortal, J. (12 de 07 de 2014). Ética general de las profesiones. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/604/60413710.pdf>
- Ivanovic, N. C. (2019). *Crónica de la corrupción a la chilena*. Santiago de Chile: Cuarto propio.
- Kerlinger. (2001). *Metodología de la investigación*. México.
- Loreno, A. (11 de 09 de 2021). Gestión y política Pública. *Scielo*, 16. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-10792021000300237#aff1](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792021000300237#aff1)
- Lorenzo, R. M. (2019). *Impacto de la ética en empresas*. México.
- Malpartida, F. C. (2023). *La ética del funcionario público y el proceso de contrataciones con el estado en la municipalidad distrital de Irazola*. Tingo María Perú.
- Marciano, R. (10 de 07 de 2012). Ética civil y sociedad democrática. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111479014.pdf>
- Montoya Vivanco, I. (2015). *Manual sobre delitos de la administración Pública*. Lima.
- Moreno, M. J. (2016). Ética y Derecho en el siglo XXI. *Dialnet*, 20 - 40.
- Oseda, h. (2017). *Variables relacionadas según la etapa educativa*. Lima.
- Pacherres, E. A. (2020). “*Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo*”. Chiclayo.
- Peréz. (2018). *El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. Quito - Ecuador: Universidad Central de Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>
- Peréz, E. (2006). *Modelo de gestión de ética para entidades del estado*. Bogotá: programa de eficiencia y rendición de cuentas.

- Pérez, M. (2017). *Los valores éticos que promueven los psicólogos mexicanos en el ejercicio de su profesión*. México: Universidad Iberoamericana.
- Peruano, E. (2006). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima.
- Quintero, B. J. (2018). *Seminario Teorías y paradigmas educativos*. Venezuela: Universidad Fermin Toro.
- Ramón, R. G. (2016). "*Corrupción, Ética y Función*". Lima Perú: Trabajo de investigación.
- Reyes, A. (2010). *Administración de personal, relaciones humanas*. México: Limusa S. A.
- Ricci, R. (1999). Acerca de una epistemología integradora. *Revista Cinta de Moebio*, 5.
- Ríos, M. L., & López Salazar, a. (2017). *La ética y calidad laboral: impacto en el desempeño laboral un estudio impirico*. Brasilla.
- Risalve, M. Y. (2018). *La ética pública y responsabilidad social del potencial humano en la municipalidad provincial de Huancavelica*. Huancavelica: Universidad de Huancavelica.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2003). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación.
- Salas, F. (2012). *La realidad en el desarrollo profesional*. Habana - Cuba: Universitaria.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Suport Aneth SRL.
- Sanchez, Z. G. (2021). *Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021*. Bolivar - Ecuador.
- Sandoval, W. (2018). Cajamarca Alcalde acusado de corrupción. *Comercio*.
- Savater, T. (2013). *Ética y ciudadanía*. Madrid - España: Montesinos.
- Stoner, W. (2000). *Inteligencia emocional y el desempeño laboral*. México. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sum. (2017). *La motivación y desempeño laboral en los empleados administrativo de una empresa de alimentos del sector 1 del área de Quetzaltenango*. Guatemala: (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo, W. P. (2018). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. Lima - Perú: La Cantuta.
- Toro, a. L. (2014). Conceptualización e implementación en las organizaciones. *Scielo*, 24.
- Torres, L. J. (2016). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica*. Huancavelica - Perú: Tesis para optar el título de Licenciado en Administración.
- Torres, V. G. (2017). Aspectos económicos y sociales del sistema. *Scielo*, 20.
- Tribunal Constitucional peruano, Exp. N° 01873-2009-PA/TC (Vicente Rodolfo Walde Jauregui 2010 de Octubre de 2009).
- Vega, M. W. (2017). *Etica Profesional desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia*. Cuzco - Perú: Tesis para Optar el Grado academico de doctor.
- Villena Almerco, A., & Rojas Marchán , N. Y. (2017). *La ética en la administración pública y la prevención de la corrupción el la MUnicipalidad distrital de Huayllac*. Pasco.

## ANEXOS

### ANEXO 1: REPORTE TURNITIN

#### LA ÉTICA GUBERNAMENTAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS MUNICIPALIDADES DEL PERÚ

##### INFORME DE ORIGINALIDAD



##### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="http://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://informatica.upla.edu.pe">informatica.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a> Fuente de Internet	