

ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE LA REGIÓN LA LIBERTAD

por David Gonzalez

Fecha de entrega: 09-ene-2024 09:15a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2268381197

Nombre del archivo: PRESENTACION_DE_TRABAJO_ACADEMICO_David_Gonzales_1.docx (1.03M)

Total de palabras: 4734

Total de caracteres: 27289

1
UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
SEGUNDA ESPECIALIDAD DE GESTIÓN PÚBLICA Y
GOVERNABILIDAD



ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LAS
INSTITUCIONES PUBLICAS DE LA REGIÓN LA LIBERTAD
2
TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOVERNABILIDAD

AUTOR

Br. David Gonzalez Espino

ASESOR

Mg. Dina Adela Rodriguez Castro

ORCID: 0009-0001-1548-9465

<https://orcid.org/0009-0001-1548-9465>

1
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión pública y desarrollo regional y local


TRUJILLO-PERU

2023

Declaratoria de originalidad

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

Yo, Mg. Dina Adela Rodríguez Castro con DNI N° 70585631, como asesor (a) del trabajo de investigación titulado “ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA REGIÓN LA LIBERTAD”, desarrollado por el egresado David González Espino con DNI 18142006 del Programa 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 Humanidades. 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.



C.P.C. Dina Rodríguez Castro
N.C. 02 - 6887
Asesor (a)

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

1

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

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

El presente trabajo lo dedico a mi familia y amigos que forjaron mi espíritu profesional con un carácter íntegro para desarrollarme en el campo de la investigación relacionada a la gestión pública.

Debo agradecer también a mi asesora la Mg. Dina Adela Rodríguez Castro que me ayudó a lo largo de la segunda especialidad en gestión pública y gobernabilidad en desarrollar estrategias de mejora del trabajo de investigación.

Agradecimiento

Debo agradecer a los diversos profesionales entre ellos al Dr. Javier Urbano Ascencio, Dr. José Manuel Cubas Vargas, Dr. Víctor Cabello Reynoso que me ayudaron en la apertura del espacio público para hacer realidad la investigación.

Índice

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
I. PROBLEMA DE INVESTIGACION	10
1.1. Realidad problemática y formulación del problema	10
1.2. Formulación de objetivos	14
1.2.1. Objetivo general	14
1.2.2. Objetivos específicos	14
1.3. Justificación	15
II. MARCO TEORICO	16
2.1. Antecedentes de la investigación	16
2.2. Referencial teórico	19
III. METODOS	21
IV. CONCLUSIONES TEORICAS	22
V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	23
ANEXOS	26

RESUMEN

La ética pública en la gestión del rendimiento son foco de atención ¹³ de la gestión pública. En la actualidad los niveles de administración pública en el Perú necesitan tener instituciones dinámicas, y sin procesos con dilatado tiempo de respuesta, en tal sentido también establecer un trabajo articulado entre instituciones es de vital importancia todo ello visto desde el funcionario público.

A nivel de los gobiernos regionales tenemos que las gerencias y áreas usuarias necesitan cumplir con la programación multianual de necesidad (PMBSO) que permiten ejecutar y desarrollar mejoramiento territorial.

Las instituciones públicas de la Región La Libertad cumplen un rol protagónico en la respuesta a la población en las doce (12) provincias que conforman la región. En tal sentido debe ser eficiente en la respuesta ante estas problemáticas, y esto debe ser reflejado en las acciones de mejoras.

Por cuanto las instituciones públicas cumplen un papel de coordinación regional y de toma de decisiones para intervenir en los diversos territorios en las problemáticas antes descritas, siendo el recurso humano que se refleja en los funcionarios públicos los actores que son visibilizados por los ciudadanos.

Los estudios determinan que los ciudadanos perciben que la ética pública debe ser parte de la conducta del funcionario, y esto a su vez se condiciona con su rendimiento (desempeño laboral) en los puestos de trabajo hecho que se refleja en la ética pública y rendimiento.

Palabras Clave: Ética Pública y Gestión de Rendimiento

ABSTRACT

Public ethics in performance management are the focus of public management. Currently, the levels of public administration in Peru need to have dynamic institutions, and without processes with long response times, in this sense also establishing articulated work between institutions is of vital importance, all of this seen from the public official.

At the level of regional governments, management and user areas need to comply with the multi-annual programming of needs (PMBSO) that allows them to execute and develop territorial improvement.

The public institutions of the La Libertad Region play a leading role in responding to the population in the twelve (12) provinces that make up the region. In this sense, it must be efficient in responding to these problems, and this must be reflected in improvement actions.

Since public institutions play a role of regional coordination and decision-making to intervene in the various territories in the problems described above, the human resource that is reflected in public officials is the actors that are made visible by citizens.

The studies determine that citizens perceive that public ethics should be part of the official's conduct, and this in turn is conditioned by their performance (job performance) in the jobs done, which is reflected in two cases where public ethics and performance.

Keywords: Public Ethics and Performance Management

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática y formulación del problema

El estudio de la ética se asocia con el rendimiento en los funcionarios. La percepción del ciudadano es que las entidades públicas no se orientan al servicio del ciudadano sino más bien se preocupan por crear zozobra y beneficio propio.

Es importante mencionar que existe hace un tiempo el aumento de usar de mala forma el poder público, así como los recursos públicos para un uso individual. Por ello se pierde la confianza en la ética tanto de los gobernantes, autoridades, y empleados públicos (Snellman, 2015, p.337).

La ética y moral desarrollan imágenes, calificativos, creencia y afirmaciones sin tener a ciencia cierta significados sobre que es la ética o en su defecto que es la moral. A través de los debates políticos, y empresariales, en las universidades, así como centros de formación, reuniones con tutores, medios de comunicación, y otros medios se expresa cada acción (Betancur, 2016)

La ética gubernamental parece tener un desarrollo muy bajo en los funcionarios sin embargo es necesario determinar, por ello la preocupación de la ética está en la responsabilidad y comportamiento individual de los funcionarios (Ghere, 1996, p. 600)

La ética profesional se analiza de forma adecuada en razón de los valores de la sociedad y una conceptualización profesional. El examen de la población examina cada ciudadano al servidor público en su conducta (Goss, 1996, p.576)

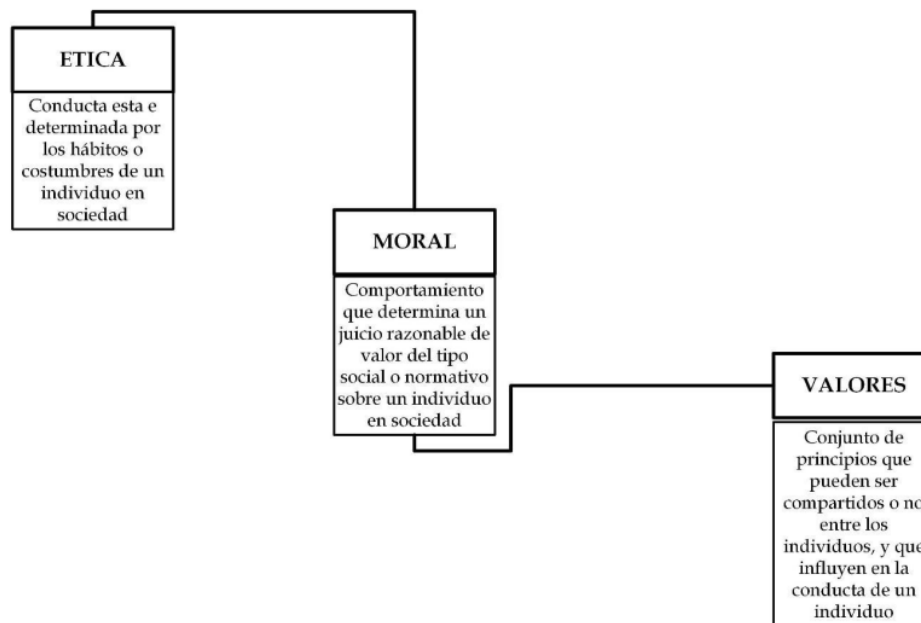
Por ello, cuando hay ética, y se aplica espacios de carácter público se determina como ética pública o ética en la gestión pública, y se busca la definición de que está “bien” o “mal” en la sociedad (Vílchez, 2012)

Así también la gestión basada en el desempeño debe reflejarse en un entorno externo garantizando el cumplimiento de la entidad. Por ello es necesario que las instituciones deban gestionar la diversidad de la fuerza laboral de forma adecuadamente para tener buenos resultados (Andrews, et al, 2005, p.490)

En la política interna de una entidad pública, así como toda relación de poder y tácticas existe influencia sobre los funcionarios de la administración pública, y aparecen objetivos, y acciones divergentes (Vigoda, 2006, p.288)

Figura 1.

Formato de relación de la ética, moral y valores.



A través de la nueva gestión pública aparecen enfoques gerenciales donde existen premisas como “hacer que los gerentes administren” donde se tiene en cuenta los diversos incentivos. Ello también permite que la autoridad solicite una rendición de cuenta en el rendimiento del funcionario (Nielsen, 2013 p.434)

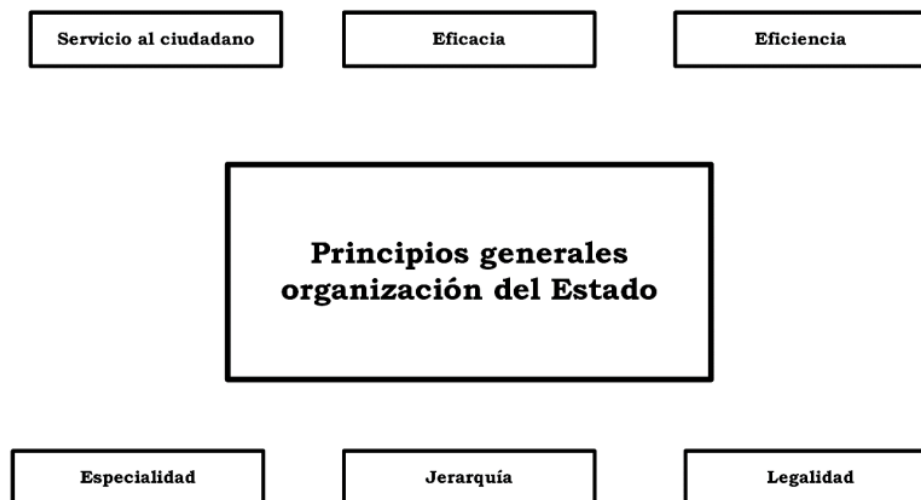
El gestor público en un escenario de calma suele ser menos productivo teniendo tareas simples, y ordenadas. En cambio, en un contexto de trabajo pesado el rendimiento se explica con más variación en el desempeño del funcionario (Otoole y Meier, 2014, p.242)

Las características que definen al desempeño laboral están las diversas tareas, y se determina capacidad y habilidad de quien ocupa un puesto y ejecuta sus labores contribuyendo en la mejora de la empresa, o en su defecto de la organización (Olivera, Leyva y Napan, 2021)

Existen cierta diferencias y similitudes relacionadas a la investigación sobre todo en la administración pública, donde hay ciertas características estructurales en las entidades que terminan desarrollando organizaciones intermedias. La gestión del rendimiento o desempeño publico los cuales están en relación con los objetivos institucionales (Hvidman y Calmar, 2013, p.41)

Figura 2.

Principios de la organización del Estado Presidencia consejo de ministros González (2021)



Por ello a través de la discrecionalidad en la función pública genera posibilidades en la existencia de pocos controles promuevan el aumento de la corrupción o mala administración por parte del funcionario (Plisscoff, 2017)

Existe un modelo descrito por Meier y O'toole propone un formato de rendimiento donde la base del mismo es el rendimiento como tal y acciones de manejo de resultados (Meier et al., 2006, p.360)

La gestión del rendimiento ha recibido cierta atención en el sector público sobre todo en los resultados del rendimiento en las organizaciones gubernamentales. Las investigaciones sobre gestión del rendimiento en base a problemas técnicos manipulándose el contexto (Yang, 2008, p.82)

A través de los datos abiertos de SERVIR se puede identificar diversos datos relacionados por ejemplo a la ética. Cuando se le pregunta a un servidor civil que entiende por ética un 66.00% manifiesta respeto al ser humano, y también entiende que es actuar de manera coherente, y cuando se pregunta sobre capacitaciones, talleres, cursos o charlas de ética un 63.00% indica que no se realiza (Bellido, Betalleluz y Su, 2019)

La ausencia de ética en el servidor público y ausencia de medición de la gestión del rendimiento hace que posiblemente fallen los servicios que corresponden en cada entidad pública. De un total de 270 funcionarios encuestados en relación a determinar un área o unidad orgánica donde se puede determinar más riesgo de fraude o corrupción indicaron en el área de contratación pública con un 76% (Bellido, Betalleluz y Su, 2019)

Los fallos o falencias que existen en una entidad pública deben tener asociación entre la ética y rendimiento del servidor. A nivel del estudio es necesario rescatar la ley 27815 y resolución presidencia ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE.

Tabla 1.

Modalidad de contratación en gobiernos locales registro de SERVIR (2016)

PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN GL SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN		
Régimen laboral / Modalidad de contratación	N°	%
Locación de servicios	2,925	31
CAS	2,771	30
D. Leg. 276	2,633	28
D. Leg. 728	936	10
Personal por proyectos de inversión	114	1
Total	9,379	100

Formulación del problema

Problema general

¿Qué asociación presenta la ética pública en la gestión del rendimiento en las instituciones públicas de la Región La Libertad según revisión bibliográfica?

¹ 1.2. Formulación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar la asociación que presenta la ética pública en la gestión del rendimiento en las instituciones públicas de la Región La Libertad según revisión bibliográfica

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir las bases teóricas de la ética pública.
- Identificar teóricamente las dimensiones de la ética pública.
- Describir las bases teóricas de la gestión del rendimiento dentro del campo de la gestión pública.
- Identificar teóricamente las dimensiones de la gestión del rendimiento dentro del campo de la gestión pública.

¹⁷ 1.3. Justificación de la investigación

Es necesario justificar utilizando revisión bibliográfica que permita entender el contexto ético en la gestión del rendimiento.

Tabla 2.

Participación de personas según área de trabajo de acuerdo a datos de SERVIR 2016.

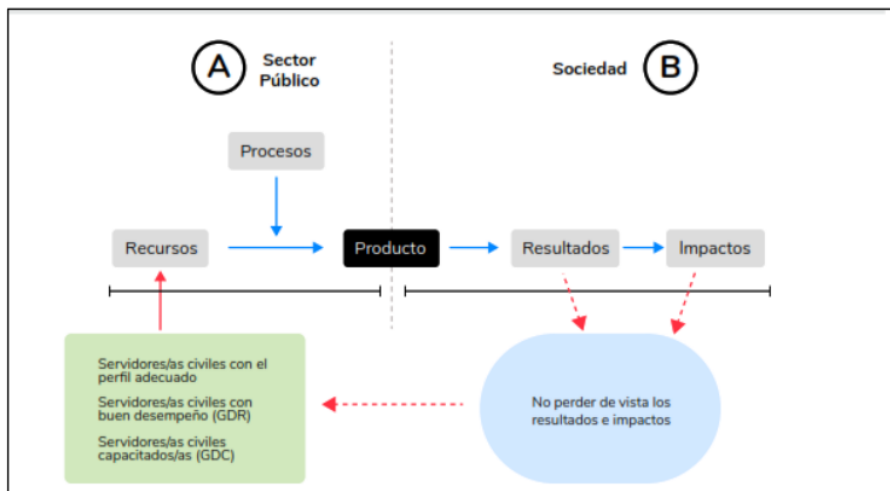
PARTICIPACIÓN EN GL SEGÚN ÓRGANO		
Naturaleza del órgano	Nº	%
Línea	6,682	70.49%
Apoyo	1,720	18.15%
Asesoramiento	347	3.66%
Desconcentrado	312	3.29%
Alta Dirección	303	3.20%
Control Institucional	63	0.66%
Defensa Judicial	50	0.53%
Consultivo	2	0.02%
Total	9,479	100.00

En la cadena de valor del servicio público tenemos al (GDR) ¹² forma parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos (SAGRH). En tal sentido la cadena de valor tiene los siguientes elementos; demanda de la ciudadanía, recursos, procesos, productos, resultados, impactos y ciudadanía satisfecha. La gestión del rendimiento es una herramienta que gestiona el talento humano en el sentido que reconoce y promociona a los servidores evaluando su desempeño en cumplimiento de los objetivos de la entidad (ENAP, 2022)

La conceptualización de la evolución se introduce un panorama conceptual del análisis de las políticas públicas donde se busca producción de información que pueda ser relevante en la toma de decisiones (Bonnefoy y Armijo, 2005)

Figura 3.

Definición de los ámbitos de cadena de valor de acuerdo a SERVIR, ENAP (2022)



2 MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Sánchez (2021) desarrolla trabajo sobre ética profesional y desempeño laboral en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de la provincia de Bolívar, Ecuador. El objetivo fue determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño

del funcionario. A nivel metodológico determinada un trabajo aplicado, descriptivo, correlacional, y no experimental. En cuanto a la población se determina con 80 funcionarios. Los resultados del trabajo determinaron una correlación de las variables de 0,865 altamente significativa. A nivel de conclusiones se precisa que existe asociación de variables hecho que permite conocer el comportamiento del servidor público y pensando en el futuro tomar decisiones coherentes.

Lindor (2019) desarrolla la investigación sobre ética pública, profesionalización y corrupción en México. El objetivo fue analizar profesionalización, ética y principios de mérito. El enfoque de investigación fue cualitativo, tipo hipotético deductivo. El estado sirve para contribuir con el estado de bienestar donde se debe prestar garantías jurídicas a la sociedad. A nivel de conclusiones tenemos que la profesionalización, ética y sistema de calificación con merito son fundamentales en el sentido de recuperar la confianza del ciudadano.

Vásquez (2016) desarrolla la investigación la ética y su transcendencia en el comportamiento de los funcionarios de la contraloría del estado de Yaracuy. El objetivo de la investigación fue establecer sistemáticamente los diversos planeamientos sobre la ética, que evidencie su relevancia en la función pública. Utilizando la ética en el ser humano permite acabar con malas prácticas y crean una cultura organizacional sin valores, por ello es necesario que los funcionarios realicen actos reflexivos en búsqueda de la práctica de principios y valores para su desempeño del día a día. Cuando una persona practica la ética va desarrollando su forma de ser, aunque cada persona nace con un temperamento innato que puede ser difícil de amoldar, sin embargo, puede ser posible incluir nuevos hábitos que permitan encausar la ética. El perfeccionamiento diario de cada uno es de vital importancia en todo progreso de carácter ético. Este proceso no es nada fácil de lograr ya que implica tiempo, esfuerzo y voluntad. La ética busca una vida activa del individuo bajo una conducta libre y responsable orientada al cumplimiento del deber. Así también la regla del comportamiento ético desarrolla un control en el ordenamiento de nuestros actos en nuestra naturaleza racional. A nivel metodológico tenemos que la naturaleza un trabajo cuantitativo, tipo de investigación del alcance descriptiva ya que tiene como finalidad describir las variables ética y comportamiento laboral (desempeño) tiene una muestra de 105 trabajadores de la contraloría del estado de Yaracuy. En cuanto a técnica e instrumentos tenemos la utilización de un instrumento

28 ítems. A nivel de conclusiones debemos indicar que, se comprobó que la ética evidencia su relevancia en el servicio público y debe ser practica para mejorar los servicios al ciudadano. Los trabajadores identifican a la ética aplicada en la función pública, a pesar de que existe un conocimiento teórico no se aplica con frecuencia en la realidad. El comportamiento laboral debe estar vinculado a los principios éticos estipulados en la norma vigente, en tal sentido la ética se convierte en una ventaja que permite ser mejor persona.

Antecedentes nacionales

González (2021) desarrolla la investigación reflexión sobre el compromiso ético a nivel gobiernos locales. El objetivo fue describir la presencia del compromiso ético en los servidores de los gobiernos locales de algunas provincias de la región La Libertad. A nivel de conclusiones asume su papel de articulador destacando compromiso ético con eficiencia en la especialidad relacionada al patrimonio cultural con un 45.24%.

Gabriel (2021) desarrolla la investigación sobre ⁶ ética pública de los trabajadores en la prestación de servicios administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Huánuco. El objetivo de la investigación estuvo en medirá la ética, y cómo debe influir en los servicios administrativos en la municipalidad de Pillco Marca-Huánuco. La investigación fue del tipo aplicada cuantitativa, y un nivel de investigación explicativa, en cuanto a la población de estudio fueron 201 participantes, y la muestra 100 individuos. ¹⁶ El diseño de investigación fue no experimental y en cuanto a los resultados a nivel de relación tenemos un 0,689 entre ética pública y presentación de servicios. Finalmente, como conclusiones se determina que los trabajadores que formaron parte del estudio practican valores individuales tanto con usuarios y compañeros.

Vega (2019) desarrolla la investigación ³ ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco 2017. El objetivo fue desarrollar explicación a la relación de la ética y desempeño en actos de corrupción del funcionario de justicia en Cusco. El método ¹¹ de investigación fue a nivel explicativo, diseño no experimental, tipo correlacional, la población de estudio estuvo conformado por 816, a través del cálculo se determinó una muestra de 136. Además, se realizó un análisis de fiabilidad para los instrumentos. Los resultados a nivel ética profesional tenemos 57.40% de los trabajadores considera importante comportarse

éticamente. A nivel de conclusiones se determina que los resultados relacionados a ética y rendimiento tienen una asociación elevada asociada a la corrupción, hecho que aparece cuando hay ausencia de ética y desempeño laboral.

2.2.Referencial teórico

La ética a nivel histórica tiene una serie de decisiones que hacen que exista confusión con la moral, por ello es necesario analizar con exactitud que corresponde señalar como ética.

Ética

La ética se define del griego ethikos que quiere decir costumbre o hábito, ethike que tiene relación con las costumbres de un individuo. Aristóteles indica que la ética produce buenos ciudadanos en el estado habitual de su alma. Son principios que ayudan a determinar reglas de conducta (Torres, 2014)

En la normativa se considera como servidor a los funcionarios que son parte del Estado a cualquier nivel bajo denominación de; nombrado, contratado, designado o de confianza.

Dimensiones

- Principios: todos aquellos principios que cualquier funcionario debe actuar de acuerdo a: respeto, veracidad, idoneidad, verdad, y obediente, con equilibrio, y leal ante estado de derecho (Congreso, 2002)
- Prohibiciones: todo funcionario se le prohibido de; tener intereses con lleven algún conflicto, así como tener algún tipo de ventaja, y realizar cualquier tipo de acción política, así como mal uso de la información. (Congreso, 2002)
- Incentivos: los órganos de alta dirección deben establecer los diversos mecanismos de incentivo para los funcionarios (Congreso, 2002)

Gestión del rendimiento

El desempeño se entiende como el cumplimiento de actividades del trabajo encomendado, así como la conducta de quien ocupa ese lugar. En tal sentido el

desempeño es de carácter situacional, cambia de un trabajador a otro, y depende de diversos factores, así como la magnitud del esfuerzo del individuo (Chiavenato, 2007)

En cuanto a las bases teorías referentes a la ética y gestión el rendimiento en el campo de la gestión pública contamos con la ley 27185 del código ético de la función pública, y en relación a gestión del rendimiento tenemos la resolución presidencia ejecutiva N°000068-2020-SERVIR-PE.

Dimensiones

- Metas individuales: de determinan como aquellas definidas por un evaluador, previa citación según cronograma notifica al evaluado, así como posteriormente notificara sobre la calificación, dentro de la institución. (SERVIR, 2020)
- Metas grupales: son todas aquellas que se identifican a cada unidad orgánica y, siendo así, se determinan como las metas de forma individual de cada directivo. En tal sentido las metas grupales determinan mejoramientos esperados para la unidad orgánica donde se utiliza insumos anuales para cumplimiento (SERVIR, 2020)

Es importante destacar que la ética pública y gestión del rendimiento están presentes en la gerencia regional defensa nacional de la región La Libertad. Es así que los 27 empleados determinan un desempeño laboral en razón de las competencias del puesto de trabajo, y a través de la ética en la conducta que presentan en las tareas encomendadas.

Por otro lado, la sensación de corrupción dentro de la gerencia no está reflejada en ningún tipo de acusación interna o externa, sin embargo, es necesario indicar que existe desconocimiento en relación a la normativa del código de ética de la función pública.

III. METODOS

Se empleó un tipo de investigación bibliográfica, expresando información sustancial y confiable sobre el tema en estudio; fue de tipo descriptiva, pues se basó en describir los conceptos identificados que permitieron dar respuesta a cada objetivo de la investigación; por último, presentó un diseño de revisión sistemática.

Entre los criterios de selección de la información se tuvo los siguientes:

Como criterios de inclusión, se buscó presentar información actual, de fuentes confiables como son los libros y los artículos; así mismo, se buscó información completa que cuente con doble idioma, en este caso, el inglés y el español. También se hizo uso de base de datos confiables, como Google académico, EBSCO, Scielo, Dialnet, Redalyc, entre otras.

Entre los criterios de exclusión se tuvo en cuenta las fuentes fragmentadas, es decir, que no contaron con información completa, la duplicidad y también la información que no guardaba relación sustancial con la investigación.

IV. CONCLUSIONES TEORICAS

1. Diferentes investigaciones han señalado que hay asociación entre la ética pública y la gestión del rendimiento en organismos públicos centrados en la defensoría nacional del Perú, llegando a concluir que hay asociación superior al 0,750 con un $p < 0,05$; tal es el caso de la investigación de Sánchez (2021), quien determino asociación significativa del 0,865 entre ética pública y rendimiento, lo mismo en el estudio de Vega (2019) quien encontró asociación entre corrupción, ética pública y desempeño profesional manteniendo un Chi cuadrado de $p < 0,05$; es así que, ambas variables presentan interconexión, siendo relevante su buen funcionamiento para beneficio de la población.
2. Las bases teóricas de la ética pública han señalado que la ética guarda relación con lo moral, siendo importante la creación de reglas y cumplimiento de ellas por medio de un control minucioso que permita lograr el buen comportamiento de los funcionarios y servidores públicos dentro del ejercicio de sus funciones públicas, reflejándose las buenas acciones de la ética pública con el ciudadano.
3. Dentro de las dimensiones de la ética pública se tiene a tres; siendo uno de ellos, los principios, los cuales se centran en la verdad, el respeto, la idoneidad, el equilibrio y la lealtad que debe tener el funcionario público; también se tiene a las prohibiciones, donde se inhibe a todo funcionario público actuar para su propio beneficio, por último, están los incentivos, donde se busca establecer diversos estímulos para los funcionarios que cumplen adecuadamente sus funciones.
4. Las bases teóricas de la gestión del rendimiento se centran en el cumplimiento de actividades del trabajo encomendado bajo el buen desempeño; así mismo, al enlazarlo con el organismo público, viene a ser toda conducta adecuada y eficaz que sigue el funcionario o servidor público al momento de desempeñar sus funciones.
5. Como parte de las dimensiones de la gestión del rendimiento en el campo de la gestión pública, se tiene a dos; las metas individuales y las grupales, en las individuales se tiene a un evaluador quien supervisa y revisa el trabajo realizado por

el funcionario público, buscando consignar el trabajado que realiza de manera individual y notificándolo para seguimiento por parte de la institución pública; en las metas grupales, se evalúa por trabajo de área y como la unidad orgánica cumple con las metas propuestas a un corto, mediano y largo plazo, presentando el evaluador un informe final que permita tomar medidas de mejora continua

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andrews, R. Boyne, G. Meier, K. Otoole, L. y Walker, R. (2005). Representative Bureaucracy, Organizational Strategy and Public Service Performance: An Empirical Analysis of English Local Government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15, 489-504
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3 Ed). Bogotá: Pearson Educación.
- Bellido, B. Betalleluz, J. y Su, C. (2019). *Estudio de percepciones de los servidores civiles sobre el clima ético de sus entidades públicas*. Lima: SERVIR
- Betancur, G. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano. *Revista CES Psicología*, 9 (1) 109-121
- Bonnefoy, J. y Armijos, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. CEPAL. Santiago de Chile.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones (8 Ed)*. México: Mc Graw Hill.
- Escuela Nacional de Administración Pública (2022). Herramientas para la gestión del talento: gestión del rendimiento y gestión de la capacitación, Editorial ENAP.
- Gabriel, R. (2021). *Ética pública de los trabajadores en la prestación de servicios administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca- Huánuco 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6686>
- González, D. (2021). Reflexión sobre el compromiso ético en la gestión pública de gobiernos locales sobre patrimonio cultural 2021. *Revista Yachaq*, 5 (1) 37-53. DOI: <https://doi.org/10.46363/yachaq.v5i1.213>
- Goos, R. (1996). A Distinct Public Administration Ethics. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6, 573-597
- Ghere, R. (1996). Aligning the Ethics of public – private partnership: the issue of local economic development. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6, 599-621. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024329>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6Ed)*. México: McGraw Hill.
- Hvidman, U. y Calmar, S. (2013). Impact of performance management in public and private organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24, 35-58. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut019>
- Ley 27815 de 2002. Código de ética de la función pública. 12 de agosto del 2022.
- Lindor, M. (2019). Ética pública, profesionalización, y corrupción en México. *Revista de Ciencias Sociales*, 13 (47) 70-109. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070&lng=es&nrm=iso
- Meier, K. O'Toole, L. Boyne, G. y Walker, R. (2006). Strategic management and the performance of public organizations: testing venerable ideas against recent theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17, 357-377. <https://doi.org/10.1093/jopart/mul017>
- Nielsen, P. (2013). Performance management, managerial authority and public service performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24, 431-458. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut025>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Olivera, Y. Leyva, L. y Napan, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista científica de la UCSA*, 8 (2) 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- O'Toole, L. y Meier, K. (2014). Public management, context, and performance: In quest of a more general theory. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25, 237-256. <https://doi.org/10.1093/jopart/muu011>
- Pliscoff, C. (2017). Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos de a la ética pública. El caso Chileno. *Revista Convergencia*, 73, 141-164.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352017000100141&lng=es&nrm=iso

- Sánchez, G. (2021). Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales; provincia de Bolívar, Ecuador 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67680>
- Snellman, C. (2015). Ethics management: How to achieve ethical organizations and management?. *Business, Management and Education*, 13 (2) 336-357. DOI: <https://doi.org/10.3846/bme.2015.244>
- Torres, Z. (2014). *Introducción a la ética*. México: Grupo Editorial Patria
- Vásquez, R. (2016). *La ética y su trascendencia en el comportamiento laboral de los funcionarios de la contraloría del estado Yaracuy*. [Tesis de grado, Universidad de Carabobo]
- Vega, W. (2019). *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco 2017*. [Tesis doctorado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4423>
- Vigoda, E. (2006). Citizen's perceptions of politics and ethics in public administration: A five- year national study of their relationship to satisfaction with services, trust in Governance, and Voice Orientations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17, 285-305. <https://doi.org/10.1093/jopart/muj018>
- Vílchez, Y. (2012). Ética y moral, una mirada desde la gerencia pública. *Revista Formación General*, 11 (2) 232-247. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7332307>
- Yang, K. (2008). Examining perceived honest performance reporting by public organizations: Bureaucratic Politics and Organizational practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19, 81-105. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum042>

ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA REGIÓN LA LIBERTAD

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	3%
3	lareferencia.info Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
7	www3.vivienda.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1%
9	icj.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

13

iapem.edomex.gob.mx

Fuente de Internet

<1 %

14

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DE LA REGIÓN LA LIBERTAD

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/0

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24
