UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA ZONAL PUCALLPA-DEVIDA 2023

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

WALTER ROLAND USHÑAHUA SANCHEZ

PUCALLPA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11 horas, del día 23 de agosto, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Miguel Arevalo Rios ..... Presidente
MSc. Maria Adelaida Pilco Lozano ..... Secretario
Mg. Jose Raul Manzano Mejia ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en Gestión Publica ..... Mención:

Don(ña) Walter Roland Ushñahua Sanchez

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Ética Profesional y desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Oficina Zonal Pucallpa - Desde 2023"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal.
b) Exposición: El problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de Dieciséis (16)
Equivalente a Bueno, por lo que se recomienda .....
(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:50 horas del 23 de Agosto del 2024

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0322-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA ZONAL PUCALLPA- DEVIDA 2023"

Autor(es)	:	USHÑAHUA SANCHEZ, WALTER ROLAND
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a)	:	Dr. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK

Presenta un porcentaje de similitud de 10%, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (CODTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 04/07/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, WALTER ROLANDO HUAMANCHA SANCHEZ

Autor de la tesis titulada: "ETICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA OFICINA ZONAL PUCALLPA DEVIDA 2023"

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. JACKIE FRANK CHONG SALDAÑA

Escuela de Posgrado

Maestría: GESTIÓN PÚBLICA

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17/07/2024

Email: [illegible] Firma:

Teléfono: 924535[illegible] DNI: 43125[illegible]

DEDICATORIA

En primer lugar, dedicar mi trabajo investigación a nuestro Padre Celestial, por todas sus bendiciones para terminar de mi presente tesis, a mis padres Walter y Lilia, por su apoyo incondicional y sus sabios consejos. A mi esposa Edilma e hijas Vannia y Zuleyka, por todo su amor e inspiración para lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de forma muy especial a mi Esposa Edilma Miranda, e Hijas Vannia y Zuleyka, por ser mi motivación e inspiración para continuar día a día en alcanzar el éxito y cumplimiento de mi trabajo de investigación; así mismo expreso mi agradecimiento a la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, y a todos los catedráticos, por su contribución en mi crecimiento profesional y académico.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo del 2023. Teniendo como variables la ética profesional y desempeño laboral, los cuales estuvieron fundamentadas teóricamente. La investigación ha sido descriptiva correlacional de forma descriptiva ya que se detallado y descrito a la variable independiente (Ética Profesional) como a la variable dependiente (Desempeño Laboral). Fue de tipo no experimental debido, que no se realizó la manipulación de alguna variable. El trabajo de investigación se concluye que: La influencia que existe de la Ética Profesional en el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo del 2023. Los resultados indican lo siguiente: el valor de sig (valor critico observado) 0,000 < 0.05, correlación de Pearson 0,526 (correlación moderada) de esta forma rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La Ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023, a un nivel de 95% de confiabilidad.

Palabras Claves: Desempeño laboral, Ética profesional, Devida.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the influence of professional ethics on the work performance of public servants of the Pucallpa -DEVIDA zonal office in the period of 2023. Taking professional ethics and work performance as variables, which were theoretically founded. The research was of a descriptive correlational type because the independent variable (Professional Ethics) and the dependent variable (Work Performance) were detailed and described. It was non-experimental because no manipulation of any variable was carried out. The research work concludes that: The influence that exists of Professional Ethics on the Work Performance of public servants of the Pucallpa -DEVIDA zonal office in the period of 2023. The results indicate the following: the value of sig (critical value observed) 0.000 < 0.05, Pearson correlation 0.526 (moderate correlation) so we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, that is: Professional Ethics significantly influences the work performance of public servants in the Pucallpa -DEVIDA zonal office. in the period 2023, at a level of 95% reliability.

Keywords: Work performance, Professional ethics, DEVIDA**.**

INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas como institución pública ejecutora es la encargada de dirigir la Política Nacional contra las Drogas al 2030; En la última década la ética profesional viene ejerciendo un rol importante en el comportamiento, actitud y valores sobre las personas en diversos aspectos de su vida, de forma muy especial cuando su desempeño laboral está entrelazado en el ámbito profesional con sus funciones de la administración pública, siendo determinante en los resultados derivados del desempeño de cada servidor (Correa et. al, 2019, pp. 206).

El desempeño laboral ha sido considerado siempre como el vínculo estrecho que tiene el servidor con su labor, se lo simplifica como las actividades y acciones diarias funcionales que permiten el cumplimiento de metas y objetivos de las empresas, instituciones y al personal que lo conforma (Vega, 2019).

Por otro lado, la ética profesional en el desempeño laboral implica a como el servidor debe desempeñarse en su ambiente de trabajo, el comportamiento con sus compañeros, laborar honestamente, cumplir con normas y políticas establecidas por la entidad, pues se viene cuestionando el desempeño de quienes laboran en entidades públicas con su ética profesional (Carpio et. al, 2019).

En la Oficina Zonal Pucallpa de DEVIDA, se ha podido identificar que el desempeño laboral registra algunos inconvenientes, en una encuesta realizada por el autor ver anexo 04, a 20 servidores de la institución el 55% considera que los ejecutivos no promueven capacitaciones para mejorar las competencias para

realizar sus tareas, un 15 % considera usted que no hay un buen clima laboral dentro de la organización y un 25 % considera que los ejecutivos no promueven el mejoramiento de las actitudes personales y organizacionales de los trabajadores, todos estos aspectos nos permitieron investigar sobre la ética profesional y desempeño laboral en los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa de DEVIDA.

El trabajo de investigación consta de cinco capítulos: El primer capítulo está conformado por el Problema de investigación donde se describe el problema, formulación del problema (problema general y específico), objetivo general y objetivo específico, hipótesis y/o sistema de hipótesis (general y específico), variables, operacionalización de variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones. El segundo capítulo está compuesto por el Marco teórico lo cual contiene los antecedentes (nacional, internacional y local), bases teóricas, bases o fundamentos filosóficos del tema del trabajo investigación, definiciones conceptuales (términos básicos o glosario) y bases epistémicos.

El tercer capítulo está conformado por la Metodología, compuesto por: Tipo de investigación, Diseño y esquema de la investigación, población y muestra, definición operativa de los instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos e instrumentos de recolección de datos. El cuarto capítulo está conformado por el Análisis y discusión de resultados. Finalmente, de los resultados obtenidos se presentan las Conclusiones, Sugerencias, Referencias y anexos.

ÍNDICE GENERAL

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....1

1.1. Descripción del problema.....1

1.2. Formulación del problema.....2

1.2.1. Problema general. 2

1.2.2. Problemas específicos.....2

1.3. Objetivo General. 3

1.3.1. Objetivos Específicos. 3

1.4. Hipótesis General.....3

1.4.1. Hipótesis Específicos.....3

1.5. Variables. 4

1.5.1. Variable 1: Ética Profesional.....4

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral.....5

1.6. Justificación e importancia. 6

1.6.1. Razones que motivan la investigación.....6

1.6.2. Importancia del tema de investigación.....6

1.6.3. Relevancia futura.....7

1.7. Viabilidad.....7

1.8. Limitaciones. 7

2. MARCO TEÓRICO. 8

2.1. Antecedentes. 8
2.1.1. Antecedentes Internacionales. 8
2.1.2. Antecedentes Nacionales. 9
2.1.3. Antecedentes Locales. 12
2.2. Bases teóricas. 15
2.2.1. Ética profesional. 15
2.2.2. Desempeño laboral 17
2.3. Bases o Fundamentos filosóficos del tema de investigación. 19
2.4. Definiciones conceptuales. 21
2.5. Bases epistémicos. 24
2.5.1. Bases epistemológicas 24
3. MARCO METODOLOGICO. 26
3.1. Tipo de investigación. 26
3.2. Diseño y esquema de la investigación. 26
3.3. Población y muestra. 27
3.4. Instrumentos de recolección de datos. 29
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. 30
4. RESULTADOS. 31
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 40
CONCLUSIONES 44

SUGERENCIAS.....46

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....47

ANEXOS.....54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de Servidores Públicos Oficina Zonal Pucallpa……..28

Tabla 2 Población de Estudio..…… 29

Tabla 3 Muestra de Estudio..…… 29

Tabla 4 Resultados en Función al Objetivo General...…….. 31

Tabla 5 Resultados en Función al Objetivo 01…… 32

Tabla 6 Resultados en Función al Objetivo 02…… 33

Tabla 7 Resultados en Función al Objetivo 03……...34

Tabla 8 Resumen de Procesamiento de Casos…….. 35

Tabla 9 Estadistica de Fiabilidad…… 35

Tabla 10 Pruebas de Normalidad…… 35

Tabla 11 Correlación Etica Profesional y Desempeño Laboral……36

Tabla 12 Correlación Conducta del Servidor Publico y Dessempeño Laboral..37

Tabla 13 Correlación Codigo de Etica y Desempeño Laboral…….38

Tabla 14 Correlación Principios y Deberes Funcionales y Desempeño Laboral……39

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados en Función al Objetivo General.....31

Figura 2 Resultados en función al Objetivo Especifico 01 32

Figura 3 Resultados en función al Objetivo Especifico 02 33

Figura 4 Resultados en función al Objetivo Especifico 03 34

CAPITULO I.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

En la última década la ética profesional viene ejerciendo un rol importante en el comportamiento, actitud y valores sobre las personas en diversos aspectos de su vida, de forma muy especial cuando su desempeño laboral está entrelazado en el ámbito profesional con sus funciones de la administración pública, siendo determinante en los resultados derivados del desempeño de cada servidor (Correa et. al, 2019, pp. 206).

El desempeño laboral ha sido considerado siempre como el vínculo estrecho que tiene el servidor con su labor, se lo simplifica como las actividades y acciones diarias funcionales que permiten el cumplimiento de metas y objetivos de las empresas, instituciones y al personal que lo conforma, Vega (2019).

La ética profesional en el desempeño laboral implica a como el servidor debe desempeñarse en su ambiente de trabajo, el comportamiento con sus compañeros, laborar honestamente, cumplir con normas y políticas establecidas por la entidad, pues se viene cuestionando el desempeño de quienes laboran en entidades públicas con su ética profesional, (Carpio et. al, 2019).

En la Oficina Zonal Pucallpa de DEVIDA, se ha podido identificar que el desempeño laboral registra algunos inconvenientes, en una encuesta realizada por el autor ver anexo 04, a 20 servidores de la institución el 55% considera que los ejecutivos no promueven capacitaciones para mejorar las competencias para realizar sus tareas, un 15 % considera usted que no hay un buen clima laboral

dentro de la organización y un 25 % considera que los ejecutivos no promueven el mejoramiento de las actitudes personales y organizacionales de los trabajadores, todos estos aspectos nos permiten investigar sobre la ética profesional y desempeño laboral en los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa de DEVIDA.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Problema general.

- ¿De qué manera la ética profesional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿De qué manera la conducta influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023?
- ¿De qué manera el código de ética influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023?
- ¿De qué manera los principios y deberes funcionales influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo del 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL.

Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo del 2023.

1.3.1. Objetivos Específicos.

- Determinar la influencia de la conducta en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.
- Establecer la influencia del código de ética en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.
- Determinar la influencia de los principios y deberes funcionales en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

1.4. HIPÓTESIS GENERAL.

La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

1.4.1. Hipótesis Específicos

- La conducta influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

- El código de ética influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.
- Los principios y deberes funcionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

1.5. VARIABLES.

1.5.1. Variable 1: Ética Profesional.

Dimensiones.

Conducta del servidor público.

Indicadores:

Personalidad.

Comportamiento.

Actitudes.

Código de ética

Indicadores:

Normas.

Políticas.

Deberes profesionales.

Prohibiciones éticas.

Principios y deberes funcionales.

Indicadores:

Probidad

Transparencia.

Responsabilidad

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral.

Dimensiones.

Competencias de las tareas.

Indicadores:

Calidad de las funciones.

Cumplimiento de los objetivos.

Conocimientos técnicos.

Compromiso organizacional.

Clima Laboral.

Indicadores:

Ambiente de trabajo.

Mobiliario.

Liderazgo.

Productividad.

Hostigamiento laboral.

Actitudes personales y organizacionales.

Indicadores:

Hurto.

Daño a los ambientes de la institución.

Comportamiento agresivo.

Abuso de poder.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

1.6.1. Razones que motivan la investigación.

Teórica.

La presente tesis se enfocó en dar conocer sobre la ética profesional y como esta guarda relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa de DEVIDA, de tal forma que permita implementar algunos procedimientos y programación de mejora en el ejercicio de las funciones de los servidores de esta institución pública ejecutora adscrita a la Presidencia del Consejo de ministros.

Metodológica.

Para el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta el uso de las metodologías generales y específicas, así como el uso de las técnicas con sus respectivos instrumentos de evaluación, ya que los resultados obtenidos servirán como aporte al estudio y buscar alternativas de solución a los problemas planteados en la investigación, además permitirá la aplicación en posteriores trabajos a realizarse.

Practica.

La presente tesis servirá para plantear alternativas de soluciones aplicables al problema planteado en esta investigación: ¿De qué manera la ética profesional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023?

1.6.2. Importancia del tema de investigación.

La importancia reside principalmente en el aspecto social, el desempeño laboral siempre se ha considerado como la estricta relación que tiene el servidor

en su ambiente laboral, que se resume como las acciones diarias funcionales que facilitan el cumplimiento de los objetivos de las empresas, instituciones y al personal que lo conforma.

1.6.3. Relevancia futura.

La presente tesis podrá servir como base de información para elaboración diversos trabajos de investigación y poder implementar mejores prácticas de la ética en las instituciones del estado, que permita satisfacer las necesidades de los usuarios y el cierre de brechas.

1.7. VIABILIDAD.

El problema planteado en la investigación es viable ya que no se tuvo ninguna restricción por parte de la institución donde se realizó la aplicación de instrumentos de evaluación, además de contar con la experiencia e información necesaria para la ejecución de presente tesis.

1.8. LIMITACIONES.

No existió limitaciones para el desarrollo del presente trabajo, ya que se contó con la autorización de la institución y sobre todo el tiempo y acceso a la información y base de datos de los servidores para realizar la presente tesis.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.

1.1. ANTECEDENTES.

Habiendo realizado una revisión bibliográfica de los temas vinculados a la ética y desempeño laboral encontramos los trabajos siguientes:

1.1.1. Antecedentes Internacionales.

Barberán (2019) en su proyecto de investigación cuyo objetivo es determinar la ética profesional y la imagen corporativa en las secretarias del patronato municipal de la ciudad de manta. en lo específico: conceptualizar la ética profesional y la imagen corporativa; diagnosticar la ética profesional en las secretarias del patronato, se concluye que los concepto bases que sustentan el tema de esta investigación a través de la revisión realizada se pudo comprender y determinar que es de mucha importancia la práctica de la ética profesional y la imagen corporativa de las secretarias ya que a través de esta práctica contribuyen a lograr las metas y objetivos propuestos de una institución.

Segundo (2021) en su investigación de México titulado “El estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en personal operativo de una empresa comercializadora. Un acercamiento mediante el modelo caminometa”, concluye: que la mejor forma de liderazgo para un determinado evento está en función de variables que muchas veces están ajenos al ámbito de la organización; entre ellas, el locus de control, que depende más de circunstancias y experiencias personales y familiares de los empleados. La organización, sin embargo, puede interferir en tal variable a través de cursos de acción que, por medio del

condicionamiento de premios y recompensas (por ejemplo), cambien el patrón atribucional de las personas. Por consiguiente, algunas asociaciones fuertes entre los estilos de liderazgo que hacen dudar un poco sobre la validez discriminante de tales variables: la cohesión de grupo sólo tuvo correlación significativa con la autoeficacia, fuera de esta correlación, la autoeficacia no tuvo alguna otra correlación significativa. Por otro lado, el locus de control tuvo correlaciones fuertes con todos los estilos de liderazgo, la experiencia sólo tuvo una correlación negativa con el liderazgo alentador, así mismo, la satisfacción laboral tuvo correlaciones significativas con el liderazgo participativo y el orientado a la consecución, así como con el locus de control. Por el valor de la correlación, el estilo de liderazgo más asociado con la satisfacción laboral es el liderazgo orientado a la consecución.

1.1.2. Antecedentes Nacionales.

Vega (2019) indica en su tesis doctoral titulada Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia del Cusco, 2017 cuyo objetivo general fue explicar la relación de la ética profesional y el desempeño Laboral en la percepción de actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, la muestra encuestada fue de 136 funcionarios. Como resultado, las actuaciones éticas reflejaron un alto nivel y un medio desempeño, validado por el chi cuadrado de Pearson y regresión logística ordinal se logró reducir la percepción de la corrupción hasta un 50% con una adecuada formación académica.

Bonilla & Condor (2020) indican en su trabajo “La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de

Ulcumayo – 2018”, establecieron como objetivo principal determinar la relación que existe entre la ética pública y el desempeño laboral de la institución mencionada, uso el diseño descriptivo, correlacional, uso el método inductivo. La muestra fue de 27 servidores. El instrumento un cuestionario. Los resultados arrojan un valor de significancia de 0.000< 0.005 se concluye que existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral.

Dominguez (2022) indica en su tesis “Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022”. concluye que la ética profesional tuvo una influencia del 76% con el desempeño laboral con un 97%, existiendo una influencia directa y positiva en el personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, trabajándose con las dimensiones: principios, deberes y prohibiciones, aceptándose con Rho de Spearman 0,566. Alineándose al fortalecer las buenas prácticas éticas para un buen desempeño dentro de la entidad.

Maguiña (2022) en su tesis de maestría titulado “Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Ancash, 2022” en sus conclusiones determina que existe relación significativa (Rho= 852; sig. = 0.000) entre la Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022, poniendo en evidencia que una parte primordial para que la gestión que se ejecuta en las entidades públicas sea favorable es que muestren principios éticos y ello se verá evidenciado en el desempeño dentro de la entidad.

Vargas (2015) en su tesis código de ética en el desempeño laboral de las Enfermeras y la percepción de la atención recibida en los pacientes del servicio de medicina del Hospital Luis Negreiros Vega 2014, determina que existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.791; es decir a mejor código de ética en el desempeño laboral mejor percepción de la atención recibida con un valor de significancia de p=0.000 y es menor de 0.05; se evidencia que efectivamente el desempeño laboral si se relacionan significativamente con la percepción de la atención recibida.

García (2017) en su tesis Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016, concluye que existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Pacherres (2020) en su tesis de maestria titulado Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo,cuyo objetivo principal fue determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laborar de los trabajadores de la Municipalidad de Chiclayo usando el método fue hipotético deductivo, la población estuvo conformado por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo con un total 898 trabajadores y una muestra de 68 trabajadores de la categoría empleados permanentes, que conforman la institución, el muestreo usado fue por conveniencia. Se realizó la confiabilidad y validación de los instrumentos contextualizados a la realidad de la institución, usando el alfa de

Cronbach siendo el ,098% para ética profesional y ,698% para desempeño laboral. Para la constatación de la hipótesis se uso el coeficiente de correlación de Pearson debido que el objetivo fue determinar la influencia de las variables de estudio, llegando a un nivel de confianza de 89,9% de los resultados. En sus concluiones determina que existe incidencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo – 2019, esto se debe a que el indicador muestra que existe un grado de relación medio alto entre las variables Ética profesional y Desempeño Laboral a un nivel de 89,9%.

Alvarado (2022) en su investigación de maestria titulado Influencia de la Ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital, Piura 2022, determina que los deberes de la ética profesional influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022. Referente a la dimensión prohibiciones el Rho de Spearman fue de -0.100, indicando que existe relación entre las prohibiciones y el desempeño laboral de los colaboradores, pero, esta relación es inversa, se determinó que existe una relación significativa entre las prohibiciones de la ética profesional y el desempeño del colaborador de una municipalidad distrital, de forma general la ética profesional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital, Piura 2022, aunque en baja intensidad.

1.1.3. Antecedentes Locales.

Meneses (2022) en su tesis titulada La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño Laboral de los trabajadores del Proyecto Especial

Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022,el objetivo general fue determinar determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. En sus resulatdos se observa la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman en la hipótesis de estudio planteado: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. Se determina que el Coeficiente de correlación Rho de Spearman respecto a la variable 1 y 2 es de 0. 798 y su Sig.= 0.001 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se determina en las conclusiones que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio gestión Administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna del trabajo de investigación.

Gomez (2022) en su tesis titulada La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Willka, 2021 tuvo como objetivo determinar la correlación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Willka de Pucallpa – 2021. La recolección de datos se realizó mediante el instrumento de la encuesta, para ello uso un cuestionario con 15 preguntas, de las cuales 9 fueron para la variable Gestión del talento humano y 6 ítems fueron para la variable Desempeño laboral. El instrumento cuestionario se aplicó a (N= 134 trabajadores de la empresa Willka de Pucallpa. La metodología usado del estudio corresponde al tipo aplicado de nivel relacional,

usando un método deductivo, de diseño transversal. Para evaluar los datos recogidos mediante la encuesta, se uso las estadísticas descriptivas como prueba inferencial. Para el contraste de hipótesis se utilizó la estadística inferencial de prueba de relación Rho de Spearman. En cuanto al resultado del estudio nos permitió evidenciar estadísticamente la relación significativa (Pvalor = 0.000) en todas las correlaciones de las hipótesis. La correlación de directa entre Gestión del talento humano y el Desempeño laboral tiene un nivel moderado (= 0.607), de igual forma la correlación la dimensión compensación del personal con el desempeño laboral es moderada (= 0.604), Capacitación del personal el desempeño laboral (= 0.604) y la capacitación del personal y el desempeño laboral (= 0.606) y retención del personal y el desempeño laboral (= 0.506).

Morey (2023) presentó una tesis titulada Ética de la función pública y control de fondos en la municipalidad distrital de Manantay, año 2022, su objetivo era analizar la incidencia de la ética de la función pública en el control de fondos de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022; considerando que la ética de la función pública esta normado, sin embargo los servidores públicos que ingresan a laborar en las entidad públicas no tienen los conocimientos sobre sus responsabilidades que deben acoger en las instituciones, por ello que es necesario realizar un análisis de las inconvenientes para tener acceso a un comportamiento dentro de la entidad; es por eso que se analiza la promoción de la ética en los servidores públicos que en gran medida ayudan en mejorar con sólidos principios de conducta moral en la gestión de fondos públicos y por otra parte nos da a conocer en qué medida el comportamiento ético de los servidores

públicos aporta en mejorar con integridad una eficiente gestión de fondos enfocados en el interés público y asimismo se hace un analisis en qué medida la honestidad y transparencia en el actuar de los servidores públicos contribuye en mejorar la eficiente gestión de fondos públicos.

1.2. BASES TEÓRICAS.

1.2.1. Ética profesional.

Naciones Unidas (2019) dice que la ética profesional se define como un ámbito enfocado en códigos y otras normas de conducta aplicable a todas las profesiones. Otra forma de comprender es en función a profesiones específicas, como la ética médica, la ética empresarial, la ética legal, la bioética y la ética de los medios de comunicación.

Editorial Etecé (2020) indica que la ética profesional implica al conjunto de normas y valores que mejoran el desempeño de las actividades profesionales. Es la indicada de determinar las pautas éticas que deben regir en un ambiente laboral. Estas pautas están enfocadas en valores universales que tienen los seres humanos. La ética profesional establece cómo debe desempeñarse un profesional en una situación determinada. El profesional diariamente afronta casos y situaciones, y la ética profesional prevé los errores y establece las reglas de juego, tanto moral como éticamente en un determinado campo profesional. La ética profesional busca que predomine el bien común por sobre los intereses particulares de cada servidor.

RHT Recursos Humanos (2019) indica que la ética profesional en un conjunto de normas y valores que rigen el desempeño del recurso humano en una organización. Se enfoca, principalmente, en los valores universales que

tienen los seres humanos (como responsabilidad, honestidad, respeto, discreción, entre otros) aplicados en forma directa en el ambiente laboral. Hay que precisar que la ética profesional se ve expresamente reflejada en la forma de actuar de los servidores, por lo que, si alguno de ellos tiene una falta de valores, es casi un hecho que realice acciones que trasgredan a la empresa y a sus compañeros de labores. Es por eso que el principal objetivo de la ética profesional busca dejar de lado los beneficios individuales, y trabajar en conjunto por el bien común. Si a la entidad cumple con sus metas y objetivos le va bien los colaboradores tendrán estabilidad laboral, sin embargo, si ocurre lo contrario acciones que vulneren los intereses directamente a la organización, los efectos pueden perjudicar en muchos ámbitos, definen la ética profesional “el conjunto de normas o principios esenciales que un individuo debe poner en práctica para regirse en el ámbito laboral”.

Hernández (2018) indica que la ética profesional tiene como característica la dignidad, valores, vocación, compromiso laboral primando su práctica de valores y actuar positivo ante la sociedad.

De tal forma que la ética profesional en las entidades públicas debe regirse mediante reglas, normas y principios, en la función pública se puntualiza que influya o afecte en los colaboradores.

1.2.1.1. Conducta del servidor público.

Gallegos (2016) indica que la conducta del servidor público “Es la forma de comportarse del servidor público enfocada en la personalidad, comportamiento, valores practicando lo correcto y justo.”

En este sentido es la moral pensada, la que permite forjar un buen carácter para desempeñarse ante la administración municipal con responsabilidad Torres (2016).

1.2.1.2. El Código de ética.

OAS.Org (2019) dice que puede definirse como la herramienta que coadyuva a los servidores públicos a entender los principios morales y profesionales para el accionar digno de sus labores, permitiéndoles desarrollar mejor sus funciones como un bien común; y aunque la ética no es coactiva (no impone castigos legales), el código supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio.

1.2.1.3. Los principios y deberes funcionales.

Son las normas que orientan las acciones del ser humano lo que se ve reflejado en las capacidades espirituales racionales enfocado en valores que conllevan a una buena práctica laboral.”. Es decir, los colaboradores deben cumplir con lo establecido en sus funciones y para con la sociedad, Gallegos (2016).

1.2.2. Desempeño laboral

Para las entidades, el desempeño laboral no es algo novedoso dado que el individuo mantiene desde hace tiempo un vínculo con su trabajo. Tal es así que el desempeño laboral se puede conocer como el mérito que puede mejorar tanto a las organizaciones como al personal que las conforman.

Ordoñez (2021) menciona que el desempeño laboral guarda estrecha relación con la “misión, visión, objetivos y estrategias, que tienen que estar orientados con los objetivos personales”.

Gamarra (2023) menciona que es la calidad del trabajo que cada empleado o servidor aporta a sus actividades diarias, durante un determinado período de periodo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para comprender de qué manera una persona se desenvuelve en sus actividades.

Bizneo HR (2022) dice que es la calidad del servicio o del trabajo que ejecuta el servidor dentro de la entidad. Aquí entran a tallar desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que interfiere directamente en los resultados de la organización, se trata de cómo actúa y cómo desarrolla su labor un empleado y de cómo se refleja en el negocio, de manera positiva o negativa.

Huamán (2018) indica que el desempeño laboral como el resultado del proceso por el cual el servidor elige por comportamientos específicos en las diferentes acciones y actividades que engloban el núcleo de su responsabilidad personal en tanto trabajador, en función a la oportunidad y adecuación al proceso formativo que la entidad le proporciona.

Cueva (2018) indica que el desempeño laboral enseña las competencias y destrezas de los colaboradores de las organizaciones, las cuales, si son evaluadas de forma oportuna, podrán ser manejadas, capacitadas y reforzadas para el bien de la institución, con un debido asesoramiento y reforzamiento apropiado, ejerciendo el trabajo en equipo con una comunicación efectiva y con un adecuado entendimiento.

1.2.2.1. Competencia de las tareas.

Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio, R., &, Acosta, R., & Ramos, K., & Martínez, Á., (2019), indican que las competencias de las tareas son las

actividades de cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que contribuyen e intervienen en la producción de servicio o un bien de ejecución de una serie de actividades encargadas, basados en competencias, criterios.

1.2.2.2. Clima laboral.

Carpio, R., &, Acosta, R., & Ramos, K., & Martínez, Á., (2019) dice que el clima laboral son las acciones que contribuyen al entorno psicológico, afectivo y profesional de quienes desarrollan actividades en la empresa u organización.

1.2.2.3. Actitud personal y organizacional.

Robbins y Coulter (2013) citado por Carpio, R., &, Acosta, R., & Ramos, K., & Martínez, Á., (2019) expresan que las actitudes personales y organizacional son las acciones que producen malestar o algún efecto negativo de forma activa a la empresa o entidad por parte del empleado basado en su actuar ético en sus funciones.

1.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN.

Filosofia.Net (2020) manifiesta que la ética sea considerada una disciplina filosófica, lo verdad es que la ética será cualquier reflexión, análisis o estudio de las normas y los valores morales; no es algo que deba concretarse al ámbito académico o tiene que ser relegado a los especialistas filosóficos. Ética es cualquier pensamiento crítico y serio, también la que hacemos nosotros cuando reflexionamos acerca de si determinada norma es válida (por ejemplo, la obligación de ser honestos) o cuando discutimos si un valor (sinceridad) debe supeditarse a otro (por ejemplo, la amistad). La ética es principalmente teórica, aunque está enfocada a proporcionar al ser humano de unas pautas concretas

en el comportamiento, mientras que la moral es más pragmática, puesto que establece unas normas que se encuentran fundamentadas en la reflexión ética.

Un postulado ético es una teoría filosófica que busca fundamentar la moral, es decir, justificar su validez y legitimidad. Como toda moral, implica en varios preceptos o normas (busca el término medio, haz lo que beneficie a la mayoría...) y una serie de valores (templanza, utilidad, felicidad…), la teoría deberá sustentar precisamente estas normas y valores. Según el tipo de fundamento que proporcione, hablaremos de un tipo de teoría ética o de otro. Así, serán teorías diferentes las que infieren y defienden la moral como una búsqueda de la vida buena o como el cumplimiento del deber.

Apaza (2018) menciona que las organizaciones más exitosas en el mundo ponen a la gestión del desempeño laboral como prioridad, estas invierten recursos financieros y tiempo para preservar un buen desempeño laboral donde la productividad y la innovación puedan acrecentarse en cada colaborador a través de una buena gestión.

El desempeño laboral se establece como un sistema orientado al desarrollo de la eficiencia y éxito de las organizaciones , a través de sus dimensiones: desempeño de la tarea siendo el logro de las tareas de acuerdo a los conocimientos que aporten a la organización directa o indirectamente; comportamientos contraproducentes ,son acciones deliberados que se dan de forma consiente que son de beneficio para el trabajador y desempeño contextual siendo practicas espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su labor, estos son importantes para el logro de los resultados esperados en las organizacionales. Por lo tanto, el desempeño

laboral es una herramienta fundamental para el crecimiento de las organizaciones, ya que este coadyuba a establecer lineamientos, afinar la eficacia de los servidores, es decir proporciona beneficios para la organización que le facilite realizar una mejora permanente, así mismo ser más competitivas frente a la globalización. Es por ello por lo que las empresas deben priorizar y darle mayor énfasis al desempeño laboral de cada uno de sus servidores.

1.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

Ética. Es una disciplina filosófica que estudia el bien y el mal y sus interacciones con la moral y el comportamiento humano.

Personalidad. son cualidades que resaltan en un individuo como una identidad diferenciada del resto.

Comportamiento. como un individuo actúa frente a los demás en una situación determinada.

Actitudes. Es la forma de actuar de una persona que se produce en diferentes situaciones.

Valores. grupo de virtudes y principios que guían para tomar decisiones ligadas a lo laboral y profesional.

Disciplina. Es el conjunto de reglas y normas determinadas para que la colectividad o miembros de una organización cumplan enfocados al cumplimiento de un objetivo.

Normas. Son reglas con el objetivo de regular actitudes para sostener un orden determinado, y son vinculadas para establecer las bases de un comportamiento adecuado dentro de la sociedad u organizaciones.

Políticas. Es el conjunto de actividades que se vinculan con la toma de

decisiones, u otras formas de relaciones de poder entre individuos, como la distribución de recursos o las directivas.

Deberes profesionales. Son las obligaciones profesionales que van ligados a lo que respecta a la moral y que tenemos en cuenta para poder contribuir en la resolución de los problemas sociales, ya que con el cumplimiento contribuimos a la creación de un mundo mejor y más justo.

Prohibiciones éticas. Consiste en sostener relaciones o aceptar situaciones en cuyo ambiente sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en disputa con el cumplimento de los deberes y funciones a su cargo**.**

Probidad. Es la rectitud y moralidad a que tiene que adecuarse la conducta humana, y en lo público, la que debe verse en el ejercicio de funciones públicas.

Transparencia. Para los servidores públicos, la definición de transparencia también hace referencia a una cualidad.

Responsabilidad. Es la cualidad que ponen en práctica las personas que establecen cuidado y atención en los hechos y decisiones, y como tal implica la libertad. Una persona responsable es aquella que está obligada a responder de ciertos actos. A su vez indica la competencia de un individuo.

Respeto. Es un valor que autoriza al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades y los derechos del otro; es un componente importante de la comunicación efectiva, las relaciones sanas.

Cumplimiento de objetivos. Es una meta hacia el cual se dirigen las acciones de cualquier organización. Todo lo que hacemos tiene un propósito, un sentido final adonde queremos llegar, que es la suma de los pasos dados para lograrlo.

Conocimientos técnicos. Es el tipo de saberes fijados que comúnmente implican destrezas manuales e intelectuales, así como el uso de herramientas y de otros conocimientos secundarios.

Compromiso Organizacional. Se refiere a la conexión que los colaboradores tienen con las organizaciones de la que pertenecen. Esto se basa en la psicología industrial-organizacional y describe el apego psicológico del individuo a la organización.

Motivación. Es la unión de factores internos o externos que establecen en parte las acciones de un individuo. Además, se dice que cuando alguien está motivado, sus acciones y energías están enfocados a lograr una meta concreta.

Ambiente de trabajo. Son el conjunto de elementos materiales y humanos que pueden relacionarse en las tareas diarias de una actividad, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral, la disposición de los mismos y también el clima laboral, etc.

Mobiliario. Son objetos diseñados para facilitar los usos y actividades habituales en un lugar determinado.

Liderazgo. Es una disciplina cuya practica produce deliberadamente una fuerte influencia en un grupo determinado que tiene como fin lograr un conjunto de metas y objetivos preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas de todo el entorno.

Productividad. Es un indicador que establece cuántos productos o servicios se han llegado a producir por cada uno de los recursos utilizados en su elaboración (mano de obra, tiempo y capital, entre otros) dentro de un tiempo establecido.

Hostigamiento laboral. Se define como aquella conducta física o verbal

ocurrida dentro de la relación laboral que atenta la dignidad del trabajador. Esta conducta puede ser ejecutada por el empleador, sus representantes u otros servidores.

Hurto. Es un delito contra la propiedad, cuyos orígenes como concepto se remiten al Derecho Romano. Aparece frecuentemente reflejado dentro de los Códigos Penales de muchos países a nivel mundial. Consiste en apropiarse de forma no autorizada de algún objeto, sin que el ejecutante emplee la fuerza.

Comportamiento agresivo. Es un estado emocional que radica en sentimientos de odio y deseos de hacer el mal a otra persona, animal u objeto, pretender herir física y o psicológicamente a alguien.

Abuso de poder. Es aprovecharse de la autoridad y jerarquía que se tiene para extorsionar a otra persona o entidad con el fin de cumplir sus propios intereses, es un acto de violación de confianza y el poder es generalmente asociado a la autoridad, a pesar de que no es exclusivo.

1.5. BASES EPISTÉMICOS.

1.5.1. Bases epistemológicas

El desempeño, según el diccionario de la Real Academia Española, “es la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse” mientras tanto que desempeñarse significa “cumplir con una responsabilidad, hacer una acción que ha sido aceptada como una obligación. Como un servicio por el cual se tiene una satisfacción; la palabra se expande al conjunto de acciones que se realizan para lograr una meta u objetivo.”

Romero (2016) manifieesta que la ética y epistemología en la investigación científica es fundamental para la ciencia debido a su dimensión

filosófica. La ética es una disciplina teórica de la filosofía que investiga los principios que practican y rigen el comportamiento y la conducta del ser humano, y la epistemología estudia todos los procesos y resultados de la investigación científica, ambas son consideradas como observadores de la construcción de la ciencia, es decir la validez o invalidez de la investigación. La postura de la ética en la investigación es una condición que indica el cumplimiento de la rigurosidad, honestidad, formalización y análisis del campo de estudio. Esto quiere decir que los científicos deben ser responsables y ser objetvios de las consultas teóricas para obtener los resultados esperados, y la posición de la epistemología es ver la coherencia lógica de los procesos y resultados de la investigación.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO.

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Se realizó la revisión de literatura, referente a las bases teórica científicas, teniendo en cuenta el problema de la investigación, para tal fin nos basamos en las fuentes de la información, la presente investigación es considerada como básica, ya que se llevó a cabo sin fines prácticos inmediatos, basados en la información que existe sobre la ética profesional y desempeño laboral.

2.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

La aplicación del método de investigación fue deductiva, iniciando de lo general a lo especifico, donde se determinó los hechos más importantes del fenómeno, deduciendo las interacciones y en base a ello la formulación de la hipótesis, observando la realidad para poder comprobar las hipótesis según lo manifestado por Hernández et al.(2016).

El diseño del presente trabajo de investigación que se empleó fue no experimental, ya que se ha realizado sin manipular las variables, teniendo como objeto describir la relación e influencia entre dos variables en un momento dado tal como lo indican, Hernández et al.(2016).

Para ello se tuvo en cuenta el esquema siguiente:

Se describe la relación (X Y)

Donde:

M : Muestra.

X : Ética profesional.

Y : Desempeño laboral.

r : Relación entre las variables de estudio.

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

En el trabajo de investigación realizado estuvo constituida por los 49 trabajadores que están involucrados en las actividades directas que ejecuta la Oficina Zonal Pucallpa de DEVIDA.

Con el fin de establecer la muestra de nuestra investigación, de los servidores públicos de DEVIDA, hemos aplicado el muestreo probabilístico, es un método de muestreo (muestreo se refiere al estudio o el análisis de grupos pequeños de una población) en este caso conformado por una población de 49 servidores públicos que prestan servicios en la institución. “Se dice que el muestreo es circunstancial cuando los elementos de la muestra se toman de cualquier forma, generalmente atendiendo razones de comodidad, circunstancias.

La ventaja de esta muestra es que utiliza la teoría estadística para seleccionar al azar un pequeño grupo de personas (muestra) de una gran población existente y luego predecir que todas las respuestas juntas coincidirán con la población en general.

Tabla 1

Distribución de Servidores Públicos Oficina Zonal Pucallpa

Distribución de servidores públicos de la oficina Zonal Pucallpa.

COORDINADORES	4
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	1
ESPECIALISTA EN TESORERÍA	1
ESPECIALISTA EN CONTROL PREVIO	1
ESPECIALISTA DE LOGÍSTICA	1
ASISTENTES DE LOGÍSTICA	2
ESPECIALISTA PRODUCTIVO	3
TÉCNICO INFORMÁTICO	1
TÉCNICO DE ALMACÉN	1
SUPERVISORES	4
EXTENSIONISTAS	20
TOTAL	**49**

Para determinar la muestra de nuestra investigación, de los servidores públicos de DEVIDA oficina zonal Pucallpa de la ética profesional en el desempeño laboral hemos empleado el muestreo probabilístico en la cual todos los trabajadores tienen la misma posibilidad de ser elegidos, se seleccionó de forma aleatoria usando la siguiente formula.

$$n = \frac{Z^2 P Q N \ldots\ldots\ldots\ldots}{(N-1) E^2 + Z^2 P Q}$$

En donde:

n=Muestra

N=Población

P= Probabilidad de éxito 50% = (0.50)

Q= Probabilidad de fracaso 50% = (0.50)

E= Nivel de significancia 5% = (0.05)

Z= Nivel de confianza 95% = 1-0.025 = 0.9750, 1.9+0.06 = 1.96 (1.96)

Tabla 2

Población de Estudio

Población de estudio	Sub total
Servidores	49
Total	49

Tabla 3

Muestra de Estudio

Muestra de estudio	Sub total
Servidores	43
Total	43

2.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

El instrumento utilizado en el trabajo de investigación fue la encuesta; ya que para determinar el problema de estudio se realizó una encuesta a 20 servidores públicos de la institución diseñado con preguntas claras, concisas y concretas, para la presente investigación se está considerando para la variable 1 Ética profesional con las dimensiones (conducta del servidor público, código de ética y principios y deberes funcionales), además de los respectivos indicadores, así mismo para la variable 2 Desempeño laboral se considera las

dimensiones(competencia de tareas, clima laboral, actitudes personales y organizacionales) y sus respectivos indicadores; que permitirá obtener información relevante de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa-Devida.

2.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.

En el trabajo de investigación realizado se usó la recolección de datos a través de la encuesta conformada por una lista de preguntas que fueron aplicadas a los trabajadores de la entidad, que luego fueron procesados con la finalidad de formular las conclusiones y sugerencias.

La técnica para el procesamiento y análisis de la información aplicado fue en forma cuantitativa debido a que se realizó de manera mecanizada con el uso medios informáticos, empleándose el soporte informático y aplicación del Office (Word), Excel y software SPSS 27 para le elaboración de cuadros estadísticos y análisis del cuestionario y entrevistas a los servidores de la entidad, y de acuerdo a ello se formuló las conclusiones y sugerencias así mismo se pudo contrastar las hipótesis que cuenta con técnicas específicas que facilitan el ordenamiento de información para una mayor comprensión de la investigación realizada.

CAPITULO IV

RESULTADOS.

La obtención de los resultados y la fiabilidad de los instrumentos se estableció con la aplicación de la encuesta de 31 preguntas mediante una escala de Likert para calcular las variables: Ética Profesional y Desempeño Laboral ¸ los resultados se muestran a continuación:

Estadística Descriptiva

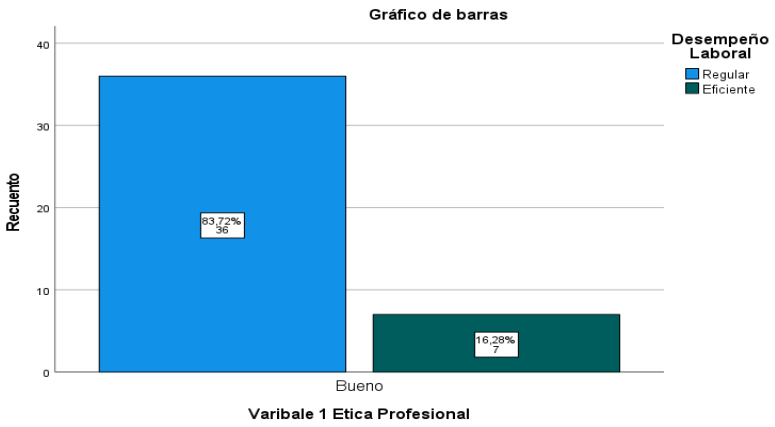
Tabla 4

Resultados en Función al Objetivo General

			Desempeño Laboral		Total
			Regular	Eficiente	
Ética Profesional	Bueno	Recuento	36	7	43
		% del total	83,7%	16,3%	100,0%
Total		Recuento	36	7	43
		% del total	83,7%	16,3%	100,0%

Figura 1

Resultados en Función al Objetivo General



Tal como se evidencia en la tabla y figura, el 83,7 % de los encuestados considera que el desempeño laboral es regular en los servidores públicos la Oficina Zonal Pucallpa 2023.

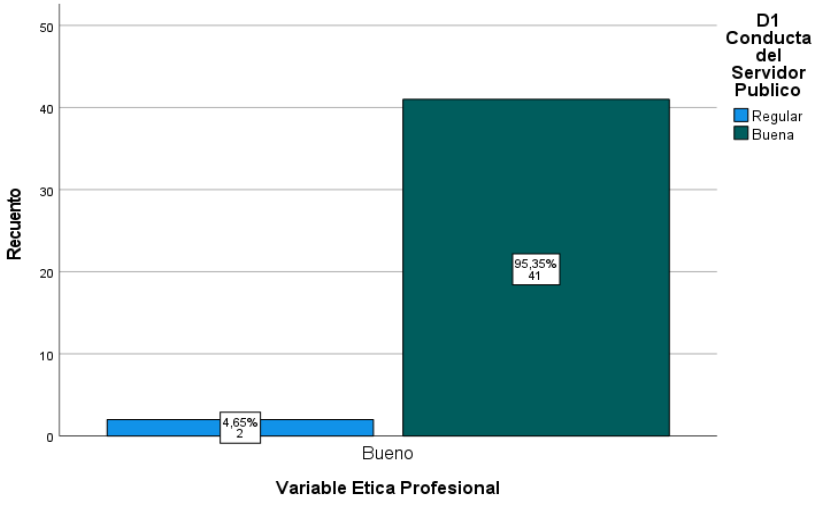
Tabla 5

Resultados en Función al Objetivo Especifico 1

			Conducta del Servidor Publico		Total
			Regular	Buena	
Ética Profesional	Bueno	Recuento	2	41	43
		Recuento esperado	2,0	41,0	43,0
		% del total	4,7%	95,3%	100,0%
Total		Recuento	2	41	43
		Recuento esperado	2,0	41,0	43,0
		% del total	4,7%	95,3%	100,0%

Figura 2

Resultados en función al Objetivo Especifico 01



Tal como se evidencia en la tabla y figura, el 95.35 % de los encuestados considera que la conducta del servidor público es buena en los servidores públicos la Oficina Zonal Pucallpa 2023.

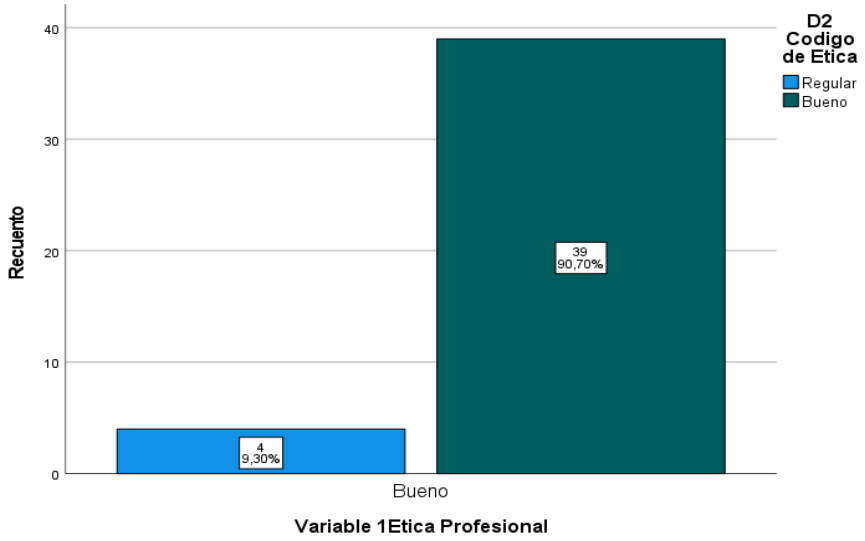
Tabla 6

Resultados en Función al Objetivo Especifico 02

			Código de Ética		Total
			Regular	Bueno	
Ética Profesional	Bueno	Recuento	4	39	43
		Recuento esperado	4,0	39,0	43,0
		% del total	9,3%	90,7%	100,0%
Total		Recuento	4	39	43
		Recuento esperado	4,0	39,0	43,0
		% del total	9,3%	90,7%	100,0%

Figura 3

Gráfico en función al Objetivo Especifico 02



Tal como se evidencia en la tabla y figura, el 90,70 % de los encuestados considera que el código de ética es bueno en los servidores públicos la Oficina Zonal Pucallpa 2023.

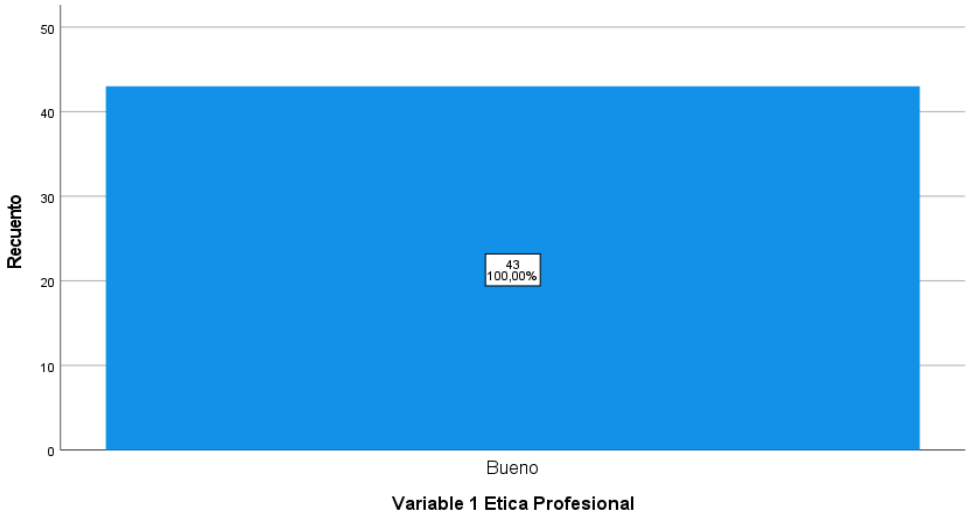
Tabla 7

Resultados en Función al Objetivo Especifico 03

			Principios y Deberes Funcionales Bueno	Total
Ética Profesional	Bueno	Recuento	43	43
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	43	43
		% del total	100,0%	100,0%

Figura 4

Resultados en Función al Objetivo Especifico 03



Tal como se evidencia en la tabla y figura, el 100 % de los encuestados considera que los principios y deberes funcionales es bueno en los servidores públicos la Oficina Zonal Pucallpa 2023.

Estadística Inferencial

Tabla 8

Resumen de Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	43	100,0

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

Tabla 9

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,796	31

Los resultados obtenidos para la fiabilidad de los ítems de ambas variables son de ,796 lo cual indica que es aceptable.

Tabla 10

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ética profesional	,188	43	,001	,835	43	,000
Conducta del servidor público	,252	43	,000	,798	43	,000
Código de ética	,221	43	,000	,772	43	,000
Principios y deberes funcionales	,315	43	,000	,678	43	,000
Desempeño Laboral	,148	43	,018	,932	43	,014
Competencias de las tareas	,244	43	,000	,842	43	,000
Clima laboral	,242	43	,000	,861	43	,000
Actitudes personales y organizacionales	,169	43	,004	,862	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que el número de encuestados es < 50, la prueba de normalidad se encontró mediante Shapiro-Wilk, el valor sigma de ambas variables es < 0.05, es decir, ningunos cumplen una distribución normal, por lo tanto, la prueba de hipótesis se encontró mediante el coeficiente estadístico no paramétrico de Rho de Spearman.

De acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el p-valor < 0.005, por lo tanto, rechazamos la Ho, y aceptamos Ha los datos no tienen una distribución normal.

Hipótesis general

H1: La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

H0: La ética profesional NO influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

Tabla 11

Correlación Ética Profesional y Desempeño Laboral

		Ética profesional	Desempeño Laboral
Ética profesional	Correlación de Spearman	1	,537**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	,537**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Como el valor de sig (valor critico observado) 0,000 < 0.05, correlación de Spearman 0,537 (correlación moderada) se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La Ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023, a un nivel de 95% de confiabilidad.

Hipótesis Especifica 1

H1: La conducta influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

H0: La conducta NO influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

Tabla 12

Correlación del Servidor Público y Desempeño Laboral

		Conducta del servidor público	Desempeño Laboral
Conducta del servidor público	Correlación de Spearman	1	,445**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	43	43
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	,445**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	43	43

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,003 < 0.05, correlación de Spearman 0,445 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La conducta influye directamente en

el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa - DEVIDA en el periodo 2023 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Hipótesis Especifica 2

H1: El código de ética influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

H0: El código de ética NO influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.

Tabla 13

Correlación Código de Ética y Desempeño Laboral

		Código de ética	Desempeño Laboral
Código de ética	Correlación de Spearman	1	,507**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	43	43
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	,507**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	43	43

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Como el valor de sig (valor critico observado) 0,001 < 0.05, correlación de Spearman 0,507 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: El código de ética influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina

zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Hipótesis Especifica 3

H1: Los principios y deberes funcionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa - DEVIDA en el periodo 2023.

H0: Los principios y deberes funcionales NO influyen directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa - DEVIDA en el periodo 2023.

Tabla 14

Correlación Principios y Deberes Funcionales y Desempeño Laboral

		Principios y deberes funcionales	Desempeño Laboral
Principios y deberes funcionales	Correlación de Spearman	1	,382*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	43	43
Desempeño Laboral	Correlación de Spearman	,382*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	43	43

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación.

Como el valor de sig (valor critico observado) 0,12< 0.05, correlación de Spearman 0,382 (correlación media) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Los principios y deberes funcionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023ª un nivel de 95% de confiabilidad.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación realizada se demostró que existe relación moderada y significativa entre la ética profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa-DEVIDA 2023. Resultados que concuerdan a los encontrados por Domínguez (2022) quien investigó Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022", concluye en su trabajo de investigación: La ética profesional tuvo una influencia del 76% con el desempeño laboral con un 97%, existiendo una influencia directa y positiva en el personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa de la correlación de ambas variables, ética profesional y desempeño laboral, debido a que existe una escala r de Spearman (r=0.526) con un nivel de significancia p= 0.00; Así mismo Bonilla y Condor en su tesis La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018 en sus conclusiones indica que existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018, Con un valor de significancia (valor critico observado) 0,000 < 0,005, en cuanto a la investigación realizada se tiene el valor de sig (valor critico observado) 0,000 < 0.05, correlación de Spearman 0,526 (correlación moderada) por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La Ética profesional influye

significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023, a un nivel de 95% de confiabilidad; además los resultados concuerdan a los encontrados con Pacherres (2020) en su tesis de maestría titulado Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo Se concluyó que existe incidencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo – 2019, esto es debido a que el indicador demuestra que existe un grado de relación medio alto entre las variables Ética profesional y Desempeño Laboral a un nivel de 89,9%.

En cuanto a la dimensión conducta del servidor público y su influencia en el desempeño laboral se encontró el valor de sig (valor crítico observado) 0,003 < 0.05, correlación de Spearman 0,445 (correlación moderada) por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La conducta influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023 a un nivel de 95% de confiabilidad, estos resultados concuerdan a los encontrados por García y Torres (2016) en su tesis Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016, existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y desempeño laboral del servidor de la municipalidad de Huancavelica en el año 2016.

En cuanto a la dimensión Condigo de ética y su influencia en el desempeño laboral se encontró como el valor de sig (valor critico observado)

0,001 < 0.05, correlación de Spearman 0,507 (correlación moderada) por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: El código de ética influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023 a un nivel de 95% de confiabilidad;

Vargas (2015) en su tesis código de ética en el desempeño laboral de las Enfermeras y la percepción de la atención recibida en los pacientes del servicio de medicina del Hospital Luis Negreiros Vega 2014, determina que existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.791; es decir a mejor código de ética en el desempeño laboral mejor percepción de la atención recibida con un valor de significancia de p=0.000 y es menor de 0.05; se evidencia que efectivamente el desempeño laboral si se relacionan significativamente con la percepción de la atención recibida, del mismo modo, Maguiña (2022) en su tesis de maestría titulado “Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Ancash, 2022” en sus conclusiones determina que existe relación significativa (Rho= 852; sig. = 0.000) entre la Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022, poniendo en evidencia que la gestión que se ejecuta en las entidades sea favorable es que muestren principios éticos y ello se verá evidenciado en el desempeño dentro de la entidad.

En cuanto a la dimensión principios y deberes funcionales y su influencia en el desempeño laboral se tiene como resultado el valor de sig (valor critico observado) 0,12< 0.05, correlación de Spearman 0,382 (correlación media) por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir:

Los principios y deberes funcionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023 a un nivel de 95% de confiabilidad, concuerda con Domínguez (2022) quien investigó Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022, el cual logró determinar que existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018; Las respuestas con mayor frecuencia fueron las de algunas veces, seguida por de cerca por el de casi nunca, Donde el estadístico de prueba es de valor significancia (valor critico observado) 0,000 < 0,005, esto se puede interpretar que existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

CONCLUSIONES

- Se concluye qué la ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa 2023 cuyos resultados fueron los siguientes: el valor de sig (valor crítico observado) 0,003 < 0.05, correlación de Spearman 0,445 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La conducta influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023 a un nivel de 95% de confiabilidad.
- Se concluye qué la conducta influye directamente en el desempeño laboral los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa 2023 cuyos resultados fueron los siguientes: el valor de sig (valor crítico observado) 0,003 < 0.05, correlación de Spearman 0,445 (correlación moderada) por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La conducta influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023 a un nivel de 95% de confiabilidad.
- Se concluye qué el código de ética influye directamente en el desempeño laboral los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa 2023 cuyos resultados fueron los siguientes el valor de sig (valor critico observado) 0,001 < 0.05, correlación de Spearman 0,507 (correlación moderada) por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

El código de ética influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023 a un nivel de 95% de confiabilidad.

- Se concluye qué los principios y deberes funcionales influyen significativamente en el desempeño laboral los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa 2023 cuyos resultados fueron los siguientes: el valor de sig (valor critico observado) 0,12< 0.05, correlación de Spearman 0,382 (correlación media) por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Los principios y deberes funcionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023 a un nivel de 95% de confiabilidad.

SUGERENCIAS

- De acuerdo a las conclusiones sobre la influencia significativa de la ética profesional y desempeño laboral de los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa-2023, se sugiere lo siguiente:
- La Oficina Zonal Pucallpa de DEVIDA debe continuar con los trabajos de fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos orientados a brindar un mejor servicio a los usuarios.
- Los directivos de DEVIDA deben fomentar entre los servidores las capacitaciones acerca del código de ética y liderazgo el cual permitirá desarrollar de una manera más eficiente las funciones asignadas por ende el cumplimiento de los objetivos de la institución.
- Para mejorar el clima laboral y desempeño, los directivos deben implementar como política institucional, los incentivos y reconocimientos a los servidores públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado Choquehuanca, Y. (2022). *Influencia de la Ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital, Piura 2022[Tesis de Maestria.Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio institucional. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/110948

Apaza Jara, F. B. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas –Cusco, 2018. [Tesis de Licenciatura,Universidad Peruana Unión. Juliaca, Perú].* Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1792

Barberán Silva, D. L. (2019). *LA ÉTICA PROFESIONAL Y LA IMAGEN CORPORATIVA DE LAS SECRETARIAS DEL PATRONATO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE MANTA, AÑO 2019.[Tesis de Licenciatura, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi].* Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/1858

Bonilla Curi, Y. A. (2020). *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018[Tesisi de Licenciatura,Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].* Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1891

Carpio, J. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño*

laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. Toluca Mexico. doi:https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246

Carpio, R., &, Acosta, R., & Ramos, K., & Martínez, Á. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018.* Toluca-Mexico . Obtenido de http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=17&sid=a1263ca0-da85-41f8-bef7-8a928cb8ac2c%40sdc-v

Casanova, J. M. (2019). *Ética aplicada: Perspectivas desde Latinoamérica [Universidad de los Andes Colombia].* Obtenido de https://ediciones.uniandes.edu.co/library/publication/etica-aplicada-perspectivas-desde-latinoamerica

Correa, & Correa. (2019). *Ética aplicada perspectivas desde Latinoamérica.* Bogota Colombia: Primera edición.

Cueva Cerdán, S. R. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño la- boral de los colaboradores de la tienda Bembos de Javier Prado, 2018. [Tesis de maestría, Universidad de San Martin de Porres].* Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Dominguez Alemán, L. K. (2022). *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022[Tesis de Licenciatura, Universidad*

Nacional de Tumbes]. Repositorio institucional. Obtenido de repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63564

Eden, A. &. (2018). *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo.* Tesis de Pregrado , Cerro de Pasco . Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1891/1/T026_73039715_T.pdf

Editorial Etece. (2020). *Concepto de Etica Profesional .* Obtenido de https://concepto.de/etica-profesional/

Equipo editorial, E. (24 de Setiembre de 2020). *Etica profesional*. Obtenido de https://concepto.de/etica-profesional/.

Gallegos, R. (2016).*La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo 2016.* Tesis Doctoral , Universidad Cesar Vallejo , Chiclayo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2506/gallegos_llr.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Garcia, G. (2017). *Actitud ética y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016.* Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Peruana Los Andes: https://hdl.handle.net/20.500.12848/218

Gomez Pua, E. M. (2022). *La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Willka, 2021[Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali].* Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5821

Greta, G. (11 de Julio de 2023). *Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas*. Obtenido de https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/

Hernández Domínguez, J. I. (2018). *Ley 20922 sobre fortalecimiento de la gestión y profesionalización del personal municipal. Un estudio de caso en dos municipios en torno a la percepción sobre la gestión de sus recursos humanos*. Obtenido de Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública,: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428973

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2016). *Metodología de la Investigación.* McGraw-Hill. 6ta Edición.

HR, B. (22 de Diciembre de 2022). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/

Huamán Guzmán, G. J. (2018). *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016. [Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias Contables y Financieras con mención en Gerencia Pública y Gobernabi-lidad, Escuel.* Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.unsa. edu.pe/handle/UNSA/7356

Humanos, R. R. (28 de Enero de 2019). *¿Qué es la ética profesional y por qué es importante?* Obtenido de https://recursoshumanos.tv/articulos/que-es-la-etica-profesional-y-por-que-es-importante/

Maguiña, A. (2022). *Ética de la función pública y el desempeño laboral de los*

funcionarios públicos del Gobierno regional de Ancash, 2022. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo: https://hdl.handle.net/20.500.12692/94866

Meneses Majipo, K. G. (2022). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño Laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022[Tesis de Licenciatura Universidad Nacional de Ucayali].* Repositorio Institucional. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6017

Morey Lima, L. A. (2023). *Ética de la función pública y control de fondos en la municipalidad distrital de Manantay, año 2022[Tesis de Maestria, Universidad Nacional de Ucayali].* Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6263

Naciones Unidas . (2019). *Integridad y Etica.* Viena.

Net, F. (2020). *Principales teorías éticas*. Obtenido de https://www.filosofia.net/materiales/sofiafilia/eec/eec_26.html

OAS.Org. (2019). *CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_pan_res_ane_cgr_2.pdf

Pacherres Espejo, A. E. (2020). *Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo[Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio institucional. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/51716

Ramos Carpio Jean, A. H. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal*

del Cantón Quinsaloma, año 2018. Obtenido de http://dx.doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246

Reyes. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública.* Tesis de Maestria , Quito. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf

RHT Recursos Humanos. (2019). Obtenido de https://recursoshumanos.tv/articulos/que-es-la-etica-profesional-y-por-que-es-importante/

Romero Huamani, R. M. (2016). *EPISTEMOLOGÍA EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS.[Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables. Lima, Perú].* Obtenido de https://doi.org/10.15381/quipu.v24i46.13208

Ruiz C, Jocelyne K,. (2008). *Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). Revista Venezolana de Gerencia.* Venezuela. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006&lng=es&tlng=es.

Segundo Hernández, L. N. (2021). *El estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en personal operativo de una empresa comercializadora. Un acercamiento mediante el modelo camino-meta[Tesis de Pos Grado,Universidad Autónoma del Estado de México].* Repositorio institucional. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.11799/110484

Sequera, O. N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del cantón Santa Elena. [tesis de posgrado, universidad estatal península de Santa Elena].* Obtenido de https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6605

Silva, E., & Silva, G., & Bautista J. (1997). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, Región San Martín.* Obtenido de http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf

Vargas, O. (2015). *Desempeño Laboral de las Enfermeras y la percepción de la atención recibida en los pacientes del servicio de medicina del Hospital Negreiros Vega 2014.* Obtenido de Repositorio Institucional de la Unersidad Hermilio Valdizan: https://hdl.handle.net/20.500.13080/1890

Vega, W. (2019). *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la Ciudad del Cusco, 2017.* Tesis Doctoral , Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cuzco-Perú. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.12918/4423

Viveros , N. (2013). *"La ética Profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la Administración Zona La Delicia del Distrito Metropolitano de Quito",.* Quito. Obtenido de https://acortar.link/GbjDS3

ANEXOS

ANEXO 01.

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TITULO “ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA ZONAL PUCALLPA- DEVIDA 2023”.				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
GENERAL ¿De qué manera la ética profesional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023? **ESPECÍFICOS** ¿De qué manera la conducta influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023? ¿De qué manera el código de ética influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023? ¿De qué manera los principios y deberes funcionales influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023?	**GENERAL** Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo del 2023. **ESPECÍFICOS** Determinar la influencia de la conducta en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023. Establecer la influencia del código de ética en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023. Determinar la influencia de los principios y deberes funcionales en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.	**GENERAL** La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023. **ESPECÍFICOS** La conducta influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023. El código de ética influye directamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023. Los principios y deberes funcionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa -DEVIDA en el periodo 2023.	**VARIABLE 1** Ética profesional. **DIMENSIONES** Conducta del servidor público. Código de ética Principios y deberes funcionales. **VARIABLE 2** Desempeño laboral. **DIMENSIONES** Competencias de las tareas. Clima laboral. Actitudes personales y organizacionales.	**ENFOQUE** La presente investigación es de enfoque cuantitativo. **ALCANCE O NIVEL** El alcance o nivel de la investigación es descriptiva **DISEÑO** El diseño de la investigación es no experimental de tipo transeccional o transversal. **POBLACIÓN Y MUESTRA** **POBLACIÓN** La población de la presente investigación estará constituida por los 49 trabajadores que prestan servicios a DEVIDA oficina zonal Pucallpa. **MUESTRA** La muestra está comprendida por 43 trabajadores de la institución.

ANEXO 2

Operacionalización de las variables.					
TITULO “ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA ZONAL PUCALLPA- DEVIDA 2023”.					
VARIABLES	**DIMENSIONES**	**INDICADORES**	**Ítems**	**ESCALA VALORATIVA**	**INSTRUMENTO**
VARIABLE 1 Ética profesional.	➢ **Conducta del servidor publico**	• Personalidad • Comportamiento • Actitudes	**1°** **2°** **3°,4°**	**Escala de Likert, donde siempre (5), casi siempre (4), rara vez (3), pocas veces (2), nunca (1)**	**Técnica: Encuesta** **Instrumento: Cuestionario**
	➢ **Código de ética**	• Normas • Políticas • Deberes profesionales • Prohibiciones éticas	**6°,7°** **8°** **9°** **10°,11°**		
	➢ **Principios y deberes funcionales.**	• Probidad. • Transparencia • Responsabilidad	**12°,13°** **14°,15°** **16°,17°**		
	➢ **Competencias de las tareas.**	• Calidad de las funciones • Cumplimiento de objetivos • Conocimientos técnicos • Compromiso organizacional.	**1°** **2°**		

VARIABLE 2 Desempeño laboral.	➢ **Clima laboral.** ➢ **Actitudes personales y organizacionales.**	• Ambiente de trabajo • Mobiliario. • Liderazgo. • Productividad. • Hostigamiento Laboral. • Hurto • Daño a los ambientes de la institución. • Comportamiento agresivo. • Abuso de poder	**3°** **4°,5°** **6°** **7°** **8°** **9°** **10°** **11°** **12°** **13°** **14°,15°**	**Escala de Likert, donde siempre (5), casi siempre (4), rara vez (3), pocas veces (2), nunca (1)**	**Técnica: Encuesta** **Instrumento: Cuestionario**

ANEXO 03

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO Nº01-2023-WRUS-EPG-UNU

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre La ética en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa-DEVIDA 2023, por lo que se le solicita marcar con una X la respuesta que sea de su apreciación en cualquier casillero, donde siempre (5), casi siempre (4), rara vez (3), pocas veces (2), nunca (1). Se agradece su participación.

ÍTEM		OPCIONES DE RESPUESTA				
Indicadores	**Variable 1: Ética profesional**	**Siempre (5)**	**Casi siempre (4)**	**Rara Vez (3)**	**Pocas Veces (2)**	**Nunca (1)**
Dimensión: Conducta del servidor público.						
Personalidad	1° Se muestra decidido a oponerse a acciones poco éticas?					
Comportamiento	2° Realiza sus funciones de acuerdo a lo establecido en el marco legal y funciones?					
Actitudes	3° Se muestra predispuesto a satisfacer la necesidad de los usuarios?					
	4° Practica y promueve acciones entre compañeros hacia la legalidad y responsabilidad en la función pública?					
Dimensión: Código de ética						
Normas	5° Demuestra apego a la normatividad de la administración pública?					
	6° Aplica la con objetividad y parcialidad la normativa para el desempeño de sus funciones					

Políticas	7° Actúa con profesionalismo de acuerdo al código de ética ajustándose a las políticas institucionales?					
Deberes profesionales	8° Cumple con las labores y deberes inherentes a sus funciones públicas?					
Prohibiciones éticas	9° Tiene prohibido recibir ventajas indebidas para su persona o para otras a través de su cargo?					
	10° Rechaza los conflictos de interés dentro y fuera de la institución que afecten el correcto desempeño de su cargo?					
Dimensión: Principios y deberes funcionales						
Probidad	11° Mantiene una conducta intachable en sus actuaciones al administrar recursos públicos con entrega leal y honesta?					
	12° Desempeña las tareas asignadas sin aparentar influencia en busca de ventaja indebida?					
Transparencia	13° Desarrolla actuaciones en los ámbitos de su responsabilidad con transparencia?					
	14° Actúa con transparencia durante el cumplimiento de sus funciones?					
Responsabilidad	15° Procede de acuerdo con la ética de la responsabilidad, tomando conciencia de las acciones realizadas?					
	16° Asume las responsabilidades propias del puesto de trabajo?					

ÍTEM		OPCIONES DE RESPUESTA				
Indicadores	**Variable 2: Desempeño Laboral**	**Siempre (5)**	**Casi siempre (4)**	**Rara Vez (3)**	**Pocas Veces (2)**	**Nunca (1)**
Dimensión: Competencias de las tareas						
Calidad de las funciones	1° Realiza con efectividad las tareas de acuerdo a las funciones que ejerce según su cargo?					
Cumplimiento de objetivos	2° Aporta valor por encima de lo esperado, con una participación importante en los objetivos organizacionales?					
Conocimientos técnicos	3° Tiene conocimientos técnicos relacionados con las leyes, decretos y códigos constitucionales orientados hacia la realización de las tareas propias de su labor?					
Compromiso organizacional	4° Se siente comprometido para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto?					
	5° Promueve actitudes favorables entre compañeros y responsabilidad pública en su actividad laboral?					
Dimensión: Clima laboral						
Ambientes de trabajo	6° Se siente cómodo en los ambientes de la institución para realizar sus funciones?					
Mobiliario	7° Considera que el mobiliario dentro de las instalaciones es el adecuado para realizar sus labores con eficiencia?					
Liderazgo	8° Siente que las acciones de su jefe inmediato están orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales?					
	9° Considera que las labores realizadas durante el desarrollo					

Productividad	de actividades programadas ayudan al cumplimiento de las metas y objetivos					
Hostigamiento laboral	10° Actúa de manera asertiva en situaciones donde sienta que sufre de hostigamiento laboral?					
Dimensión: Actitudes personales y organizacionales						
Hurto	11° Se evidencia continuamente en el interior de la institución hurto de bienes materiales sin que nadie investigue estos hechos para establecer responsabilidades?					
Daños a los ambientes de la institución	12° La institución sufre continuamente daños a su propiedad y pérdidas patrimoniales?					
Comportamiento Agresivo	13° Manifiesta usted un comportamiento agresivo hacia sus compañeros o usuarios?					
Abuso de poder	14° Utiliza los recursos del estado para su interés particular o acciones para los cuales no fueron designados?					
	15°Solicita compensaciones o regalos a cambio de otorgar información, agilizar o autorizar algún permiso?					

ANEXO 04

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO Nº01-2022-WRUS-EPG-UNU

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre La ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Oficina Zonal Pucallpa-DEVIDA 2022, por lo que se le solicita marcar con una X la respuesta que sea de su apreciación en cualquier casillero, (SI) o (No), Se agradece su participación.

ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA	
Variable 1: Ética profesional	**Si**	**No**
Dimensión: Conducta del servidor publico		
Considera usted que tienen una conducta aceptable en el desempeño de sus funciones		
Dimensión: Código de ética		
Usted conoce los códigos de ética para el desempeño de tus funciones		
Dimensión: Principios y deberes funcionales.		
Usted conoce los principios y valores para el desempeño de tus funciones		

	OPCIONES DE RESPUESTA	
Variable 2: Desempeño laboral	**Si**	**No**
Dimensión: Competencias de las tareas.		
Considera usted que los ejecutivos promueven capacitaciones para mejorar tus competencias para realizar tus tareas		
Dimensión: Clima laboral		
Considera usted que hay un buen clima laboral dentro de la organización		
Dimensión: Actitudes personales y organizacionales		
Considera usted que los ejecutivos promuevan el mejoramiento de las actitudes personales y organizacionales de los trabajadores		

Encuesta realizada a 20 colaboradores de la institución para determinar el problema de investigación, el cual solo será aplicado en esta fase, cuyos resultados arrojaron que el 55% consideró que los ejecutivos no promueven capacitaciones para mejorar las competencias para realizar sus tareas, un 15 % considera usted que no hay un buen clima laboral dentro de la organización y un 25 % consideró que los ejecutivos no promueven el mejoramiento de las actitudes personales y organizacionales de los trabajadores.