

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



**LA ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
UCHIZA, SAN MARTÍN.**

TESIS

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

ELABORADO POR

OSMAR LOPEZ TINTA

SAN MARTIN – PERÚ

2025



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 036/2025-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 12 días del mes de noviembre de 2025, siendo las 12:00 m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.531/2024-D-FCEA, de fecha 13 de noviembre de 2024, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **LA ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, SAN MARTÍN**", presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **OSMAR LOPEZ TINTA**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : MUY BUENO

Siendo la 1:20 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 12 de noviembre de 2025

Lic. Adm. **LEONOR HUAMAN CAMACHO**
Presidente



Dr. **JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ**
Miembro

Mag. **MONICA GISELA JUSTINIANO ADVINCULA**
Miembro

Dr. **INOCENTE FELICIANO SALAZAR ROJAS**
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



UNAS

VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE
INVESTIGACIÓN

UNIDAD DE SOPORTE
CIENTÍFICO
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 006 - 2026 - CS-RIDUNAS

El Jefe de la Unidad de Soporte Científico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% y contenido generado por Inteligencia Artificial menor o igual al 20%. Según establece el Art. 29° y 30° del Acuerdo Nro.017-2025-CIUNAS-VRI-UNAS.

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE	
		SIMILITUD	CONTENIDO GENERADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL
LA ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, SAN MARTÍN	OSMAR LOPEZ TINTA	12 % Doce	Menor a 20 %

Tingo María, 14 de enero de 2026.

 UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE SOPORTE CIENTÍFICO

ING. EINSTEIN A. ORTIZ MORALES
JEFE

C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

(Resol. 1562-2006-ANR, Resol.N°033- 2023-CU-R-UNAS y Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional	: Administración
Título de tesis	: Ética profesional y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín.
Objetivo General	: Determinar el nivel de observancia del código de ética de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín y su relacion con su desempeño laboral.
Objetivos Específicos	1. Determinar la relación entre la dimensión principios y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín. 2. Determinar la relación entre la dimensión deberes y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín. 3. Determinar la relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.
Autor	: Osmar Lopez Tinta
DNI	: 46539493
Correo Electrónico	: olopeztinta@gmail.com
Asesor de tesis	: Inocente Feliciano Salazar Rojas
Área de investigación	: Gestión Integral de Organizaciones (PICSDS)
Grupo de investigación	: Desarrollo de Instituciones Públicas y Sociales
Línea(s) de investigación(s)	: Desarrollo de Instituciones Públicas y Sociales
Lugar de Ejecución	: San Martin-Uchiza
Fecha de Inicio	: 1 de septiembre de 2024
Fecha termino	: 4 de Julio 2025
Presupuesto y financiamiento	: Propio: S/. 3230.00 : FEDU: S/ 00.00

Osmar Lopez Tinta
TESISTA

Inocente Feliciano Salazar Rojas
ASESOR

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida, la fortaleza y la sabiduría necesarias para alcanzar este importante logro. A mis padres, por su amor incondicional, por ser mi ejemplo de esfuerzo y perseverancia, y por haberme enseñado que los sueños se construyen con trabajo y constancia. A mis hermanos, en especial a Williams Abimael López Tinta, por su apoyo constante y por las palabras de aliento que me dieron en los momentos más difíciles. A mis amigos y seres queridos, por estar presentes en cada paso del camino, por sus ánimos y por creer en mí incluso cuando yo mismo dudaba. Finalmente, al Dr. Inocente Feliciano Salazar Rojas, mi asesor, por su invaluable guía y apoyo durante todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, mi querida alma máter, expreso mi profundo agradecimiento por haberme brindado una formación académica de calidad y por haber contribuido significativamente a mi desarrollo profesional.

A mi Escuela Profesional de Administración, gracias por las múltiples oportunidades que me permitió asumir, especialmente aquellas que fortalecieron mis habilidades de liderazgo, desarrollo personal y competencias sociales, fundamentales para mi crecimiento integral.

A mis distinguidos profesores, quienes con su vocación, conocimientos y ejemplo se convirtieron en una fuente constante de inspiración. Sus enseñanzas han sido cimientos clave en mi formación académica y humana.

A mi asesor de tesis, Dr. Inocente Feliciano Salazar Rojas, mi especial gratitud por su guía, compromiso y orientación constante, elementos esenciales para la culminación satisfactoria de este trabajo de investigación.

A mis jurados; Lic. Leonor Huamán Camacho, Mag. Mónica Gisela Justiniano Advíncula y Dr. John Meléndez Ordoñez; les expreso mi más sincero reconocimiento por su tiempo, dedicación y valiosos aportes que enriquecieron esta investigación.

INDICE GENERAL

INDICE DE TABLAS	v
INDICE DE FIGURAS.....	vi
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Antecedentes.....	6
1.1.1 Internacionales	6
1.1.2 Nacionales	8
1.1.3 Locales.....	9
1.2. Bases teóricas	10
1.2.1. Ética profesional	10
1.2.2.1 La ética en la gestión pública	13
1.2.2.2 Importancia de la ética profesional	14
1.2.2.3 Dimensiones de la variable ética profesional	16
1.2.2. Desempeño laboral	18
1.2.2.1 Importancia del desempeño laboral	20
1.2.2.2 Dimensiones de la variable desempeño laboral	26
1.3. Definición de términos Básicos	27
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS.....	30
2.1. Hipótesis general	30
2.2. Hipótesis específicas	30
2.3. Matriz de consistencia interna de la investigación	31
2.4. Operacionalización de variables	32
CAPITULO III: METODOLOGÍA	33
3.1. Tipo, enfoque y nivel de investigación.....	33
3.2. Diseño de la investigación	34
3.3. Población y muestra.....	34
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	37
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	41
4.1. Descripción de las unidades de muestra.....	41

4.2. Valoración de la Ética Profesional según colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uchiza..... 42

4.3. Desempeño laboral de servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Uchiza 48

4.4. Demostración de hipótesis 54

CONCLUSIONES..... 69

RECOMENDACIONES..... 71

REFERENCIAS 73

ANEXOS 78

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal de la Municipalidad distrital de Uchiza.....	38
Tabla 2 . Resultados de validez de contenido (Juicio de expertos)	39
Tabla 3. Características demográficas de las unidades de muestra	41
Tabla 4. Niveles de autoevaluación de su comportamiento ético en su función publica.....	43
Tabla 5. Niveles de valoración de la observancia del código de ética Profesional de la función pública según Variables demográficas	44
Tabla 6. Niveles de percepción de la observancia del código de ética profesional de la función pública, según dimensiones y en porcentajes.....	45
Tabla 7. Frecuencias porcentuales sobre la observancia del código de ética profesional de la función pública de la dimensión de principios.....	46
Tabla 8. Frecuencias porcentuales sobre Ética Profesional de la dimensión de deberes.....	47
Tabla 9. Frecuencias porcentuales sobre la observancia del código de la ética profesional de la dimensión de prohibiciones.....	48
Tabla 10. Niveles de valoración de Desempeño Laboral	49
Tabla 11. Niveles de valoración de Desempeño Laboral, según variables demográficas	50
Tabla 12. Niveles de valoración del desempeño laboral, según dimensiones y en porcentajes.....	51
Tabla 13. Niveles de valoración de Productividad Laboral.....	52
Tabla 14. Niveles de valoración de Eficacia	53
Tabla 15. Niveles de valoración de Eficiencia	54
Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	55
Tabla 17. Resultado de correlaciones entre la observancia del código de ética profesional de la función pública y desempeño laboral.....	56
Tabla 18. Resultado de correlaciones entre principios y desempeño laboral	58
Tabla 19. Resultado de correlaciones entre deberes y desempeño laboral	59
Tabla 20. Resultado de correlaciones entre prohibiciones y desempeño laboral.....	60
Tabla 21. Resultado de correlaciones entre ética profesional, (eliminando el efecto de prohibiciones) y desempeño laboral.....	62
Tabla 22. Resumen de las correlaciones obtenidas en las demostraciones de hipótesis.....	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Matriz de consistencia interna	31
Figura 2. Variables, dimensiones, indicadores	32
Figura 3. Diseño de investigación.....	34
Figura 4. Dispersión de los datos correspondientes a la observancia del código de ética profesional de la función pública.	56
Figura 5. Dispersión de los datos correspondientes	62

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de observancia del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín, en el año 2024.

El tipo de estudio es aplicado y de nivel descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, con diseño transversal. La recolección de datos se realizó mediante la encuesta personal con interceptación a los colaboradores de la municipalidad ($n = 86$) utilizando un cuestionario de 12 ítems y 5 puntos para la variable Ética Profesional y otro de 12 ítems y 5 puntos para la variable Desempeño Laboral; se analizaron con estadísticas descriptivas (frecuencias, tablas y figuras) e inferencial (utilizando el software SPSS 22.0).

Los resultados muestran evidencia estadística de que existe una relación positiva débil entre la observancia del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín, y su desempeño laboral ($Rho = 0.327$; $p = 0.000$); dimensión de principios y el desempeño laboral ($Rho = 0.440$; $p = 0.000$); deberes éticos y el desempeño laboral ($Rho = 0.558$; $p = 0.000$). dimensión de prohibiciones éticas y el desempeño laboral ($Rho = 0.100$; $p = 0.359$). Esto se debe a que, aunque los servidores públicos aplican los principios y deberes éticos en su trabajo diario, no asimilan con igual claridad las prohibiciones éticas.

Palabras clave: ética profesional, desempeño laboral, Municipalidad

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the level to which the public servants within the Uchiza district municipality [in] San Martin, [Peru], observed the professional code of ethics for public officials during the year 2024.

The type of study was applied, and at an explanatory level, with a quantitative focus, of a cross-sectional design. The data collection was done through a personal survey by intercepting the employees of the municipality ($n = 86$) using a questionnaire with twelve items and five points for the “professional ethics” variable and another twelve items and five points for the “job performance” variable; it was analyzed with descriptive (frequencies, tables and figures) and inferential (using SPSS 22.0 softwares) statistics.

The results revealed statistical evidence that a weak positive relationship did exist between the public servants’ observation of the professional ethics code for public officials and their job performance ($Rho = 0.327$; $p = 0.000$) in the Uchiza district municipality of San Martin; “principles” dimension and the job performance ($Rho = 0.440$; $p = 0.000$); ethical duties and job performance ($Rho = 0.558$; $p = 0.000$); [and] “ethical prohibitions” dimension and the job performance ($Rho = 0.100$; $p = 0.359$). This was due to the fact that, even though public servants applied the ethical principles and duties in their daily work, they did not assimilate the ethical prohibitions with the same clarity.

Keywords: professional ethics, job performance, public servants

INTRODUCCIÓN

La ética profesional es el conjunto de principios y valores que guían el comportamiento de los individuos en el ejercicio de sus actividades laborales, promoviendo la integridad, la responsabilidad y el respeto hacia las normas y los derechos de los demás, la ética en el ejercicio de la función pública constituye el fundamento del desarrollo humano y del fortalecimiento institucional, promoviendo la confianza ciudadana y el bienestar general (Congreso de la República del Perú, 2002).

En agosto de 2002 se aprobó la Ley del Código de Ética de la Función Pública, una normativa que principalmente busca orientar el comportamiento de los servidores y funcionarios del Estado, proponiendo principios y valores que guían el ejercicio responsable, íntegro y transparente de cada función pública. Gracias a todo eso, la intención es que dentro de las instituciones estatales responda no solo a procedimientos formales, sino también a un compromiso ético.

Asimismo, el desempeño laboral es un factor fundamental para evaluar cuánto aporta un trabajador al logro de los objetivos de la organización. Aquel rendimiento logrado no surge de manera individual, sino que está influido por sus habilidades, su motivación y el ambiente donde desarrolla sus actividades. Tal como lo explican Robbins y Judge (2017), el desempeño se observa en resultados concretos del esfuerzo individual, y estos se valoran en función de estándares previamente establecidos para alcanzar metas específicas.

Asimismo, en el contexto peruano, la actual crisis ética tiene un impacto directo sobre la forma en que se trabaja en el sector público. Debido a este problema, se debilita el compromiso profesional, disminuye la calidad del servicio y se evidencia una distancia preocupante entre la formación ética que muchos reciben en teoría y su aplicación práctica

dentro de las instituciones. Como consecuencia, el desempeño de los servidores públicos se ve afectado notablemente.

En este sentido, la ética profesional se convierte en un elemento clave. Cuando un trabajador logra ejercer sus funciones de manera eficiente con principios y valores, no solo mejora su propio desempeño, sino que también contribuye a recuperar la confianza de la ciudadanía. De acuerdo con Gómez (2025), aplicar la ética de forma personalizada permite fortalecer la gestión pública de igual manera promover servicios más eficientes y avanzar hacia un Estado más transparente y confiable.

De acuerdo con la Encuesta Global de Integridad 2024 elaborada por EY, casi la mitad de los participantes peruanos (47%) considera que muchos ejecutivos podrían optar por comportamientos poco éticos con tal de obtener un ascenso o mejorar su situación económica. Esta percepción revela una tendencia preocupante a priorizar intereses personales antes que los valores institucionales.

Además, un 60% de los encuestados afirmó haber sentido algún tipo de presión para no reportar irregularidades, lo cual evidencia que, en diversas organizaciones, persiste un ambiente que vulnera la transparencia. A ello se suma la idea, cada vez más extendida, de que ciertas conductas inapropiadas suelen ser pasadas por alto cuando provienen de trabajadores con alto desempeño o de personas con cargos de mayor autoridad. En conjunto, estos factores reflejan un clima organizacional que todavía enfrenta grandes retos para fortalecer la ética y la integridad.

Aunque un 69% percibe mejoras recientes en la cultura ética institucional, el 80% reconoce que los períodos de crisis o incertidumbre económica representan una amenaza significativa para mantener los estándares de integridad (EY Perú, 2024).

En Perú, las municipalidades han enfrentado constantes cuestionamientos por la gestión deficiente en la ética de los recursos públicos entre 2020 y 2022, la Contraloría General de la República detectó más de 2,000 casos de corrupción en municipalidades distritales y provinciales, incluyendo contratos fraudulentos en obras públicas (Contraloría General de la República, 2022).

La ética y el desempeño laboral en las municipalidades han sido temas recurrentes de discusión, especialmente tras los escándalos relacionados con la mala gestión de los recursos públicos.

Uno de los problemas centrales en el sector público es la debilidad del control interno y la creciente politización de las instituciones, lo que termina afectando la autonomía de los organismos encargados de supervisar y prevenir actos irregulares. Esta situación facilita escenarios de corrupción y decisiones tomadas sin rigor técnico. A ello se suma la escasa formación ética de muchos funcionarios, especialmente en municipalidades y entidades descentralizadas, donde con frecuencia no existen programas de capacitación adecuados. Como consecuencia, los servidores públicos cuentan con menos herramientas para actuar guiados por principios éticos, lo que repercute directamente en la calidad de los servicios que brindan.

De igual manera, la supervisión en los gobiernos locales suele ser insuficiente, y las decisiones administrativas, en varios casos, están influenciadas por intereses políticos. En muchas regiones se observa que los alcaldes y funcionarios otorgan contratos o plazas laborales priorizando el compromiso en la política antes que el mérito o la capacidad profesional, lo que deteriora aún más el desempeño institucional.

Observando muchas deficiencias en la gestión pública una estrategia clave consiste en definir indicadores claros de desempeño y complementar ello con auditorías periódicas que

permitan evaluar tanto la eficacia como la conducta ética de los funcionarios públicos. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2021), estas medidas han evidenciado ser efectivas para mejorar la eficiencia en sectores como la educación y la gestión de residuos, dando como resultado que la supervisión constante y bien estructurada contribuye significativamente al fortalecimiento ético del Estado.

La corrupción, las fallas éticas y los problemas de desempeño en la gestión pública siguen siendo un desafío para el desarrollo sostenible y para mejorar los servicios básicos que la ciudadanía necesita. En muchas municipalidades, estas dificultades se deben a un deficiente uso de los recursos públicos, lo que reduce la transparencia, debilita la eficacia de los procesos y termina afectando la calidad de vida de la población.

Sin embargo, esta realidad también representa una oportunidad de mejora: se hace posible reforzar los mecanismos de control, impulsar una cultura sólida de ética profesional y consolidar una gestión más eficiente, orientada a recuperar la confianza de la ciudadanía en las instituciones locales.

Pese a ello, aunque se han registrado avances en el marco normativo, en la práctica todavía persisten limitaciones que dificultan garantizar una conducta ética consistente y equilibrada dentro de las administraciones municipales.

Esto se evidencia en municipios como la Municipalidad Distrital de Uchiza, donde la ineficiencia institucional, la informalidad administrativa y la poca cultura de rendición de cuentas continúan dificultando la aplicación real de los principios éticos que exige la función pública.

En la región San Martín, este tipo de desafíos no es ajeno a la realidad de las distintas municipalidades. Aunque comparten problemáticas similares a nivel nacional, cada localidad presenta particularidades que influyen en su gestión. En el caso específico de Uchiza, se han

observado dificultades relacionadas con la ética y el desempeño de los servidores públicos, especialmente en la administración de recursos durante la pandemia, situación que puso en evidencia vacíos en la supervisión y en la toma de decisiones responsables. Esto ha motivado la realización de la presente investigación, con el fin de analizar dichas situaciones y proponer soluciones que mejoren la eficiencia y la integridad en la gestión pública local.

El problema general de la investigación responde a la siguiente interrogante: ¿Cuál será el nivel de cumplimiento del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín, ¿y ello tendrá un correlato positivo con su desempeño laboral? El objetivo principal de la investigación consistió en: Determinar el nivel de observancia del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín y su relación con su desempeño laboral

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Sánchez (2021) en su trabajo desarrollado tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos descentralizados Municipales de la Provincia de Bolívar, Ecuador.

La investigación empleó una metodología aplicada, descriptiva, correlacional y no experimental. La población del estudio estuvo compuesta por 80 servidores públicos del GAD Echeandía, y la muestra seleccionada, bajo ciertos criterios, fue de 67 servidores del área de servicio al cliente y administrativa. Para recolectar los datos, se utilizó un cuestionario con preguntas en una escala de Likert.

Los resultados revelaron una correlación del (0.925) entre las variables de ética profesional y desempeño laboral, lo que indica una relación significativa y directa al nivel de 0.01 (bilateral). En conclusión, se acepta la hipótesis general de que la ética profesional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Bolívar, Ecuador, en el año 2021.

Arias (2021) realizó una investigación con el objetivo de determinar cómo influye la ética profesional en el ambiente laboral de las secretarías del gobierno autónomo de San José de Minas, Ecuador. La investigación fue de enfoque cuantitativo y

correlacional, con una muestra de 109 trabajadores, utilizando encuestas como técnica y cuestionarios como instrumento de recolección de datos.

Los principales resultados indicaron que, según el 65% de los encuestados, el nivel de aplicación del código de ética era moderado, mientras que el 58% evaluó el ambiente laboral como medio. Se concluyó que la ética profesional influye de manera significativa en el ambiente laboral, con un valor p de 0,000. Este estudio se seleccionó como antecedente para la investigación debido a que aborda las mismas variables y sirvió de referencia para el diseño de los instrumentos.

Vega (2021) en su investigación realizada en Ecuador, tuvo como objetivo identificar los componentes que afectan el rendimiento laboral de los servidores de salud.

El estudio, de carácter descriptivo y enfoque cuantitativo, contó con la participación de 70 trabajadores sanitarios y utilizó el cuestionario Font Roja como instrumento de evaluación.

Los resultados mostraron que la motivación laboral influye parcialmente en muchos de los colaboradores, mientras que la carga laboral es un factor que impacta de manera más significativa en el personal de la entidad sanitaria. Sin embargo, se destacó que los profesionales de enfermería logran gestionar mejor este aspecto. El estudio concluyó que los trabajadores del Centro de Salud Tipo C corren el riesgo de tener un bajo desempeño laboral, debido a los bajos niveles de motivación y la elevada carga laboral, especialmente entre las mujeres.

1.1.2 Nacionales

Yamunaque (2023) en el desarrollo de su estudio para determinar el impacto de la ética en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Provincial de Zarumilla, Tumbes. La investigación, fue carácter explicativo; se encuestó a una muestra de 100 trabajadores; los datos fueron analizados con estadísticas descriptivas y Rho de Spearman.

El 52% de los trabajadores indica que tuvo un comportamiento ético de nivel medio mientras que el 47% de nivel alto. En cuanto al desempeño laboral también el 86% manifiesta haber logrado un desempeño de nivel alto.

Demostró que la ética y el desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada municipalidad están correlacionadas moderadamente ($\rho = 0.313$; $\text{sig.} = 0.002$)

Las prohibiciones también mostraron una relación positiva con el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de 0.353 y $p = 0.000$. En el ámbito del trabajo en equipo, el 47% de los trabajadores evaluó su ética como alta, lo que resalta su importancia en la cohesión y competitividad del grupo. Dichos resultados nos mencionan la importancia de la ética y sus dimensiones en la mejora del desempeño laboral.

López (2023) en el Gobierno Regional de Loreto se desarrolló una investigación cuyo propósito fue examinar cómo se vinculan la ética profesional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos. El estudio se basó en un enfoque descriptivo correlacional y empleó un diseño no experimental, trabajando sobre una población total de 1,200 colaboradores. Mediante un muestreo probabilístico de tipo sistemático, se

obtuvo una muestra de 200 trabajadores, a quienes se les aplicaron encuestas para recoger la información necesaria.

Los resultados mostraron una relación significativa entre ética profesional y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.810$. Asimismo, la actitud sociable mostró un coeficiente de $r = 0.720$ ($p = 0.000$), la aptitud económica tuvo un coeficiente de $r = 0.672$ ($p = 0.000$), y la capacidad personal se correlacionó con un coeficiente de $r = 0.741$ ($p = 0.000$).

Alvarado (2022) la finalidad de su trabajo fue determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital en Piura. La metodología utilizada fue de tipo correlacional causal, con un enfoque cuantitativo, empleando un cuestionario aplicado a 402 colaboradores.

Los resultados indicaron que los principios de la ética profesional tienen una influencia positiva en el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación rho de 0.496. En cuanto a las prohibiciones de la ética profesional, el Rho de Spearman fue de -0.100, lo que sugiere una relación inversa entre estas prohibiciones y el desempeño laboral. A pesar de que la influencia de la ética profesional en general es significativa en el desempeño de los colaboradores, esta influencia se presenta con baja intensidad.

1.1.3 Locales

Chávez y Valles (2022) desarrollaron su estudio con el objetivo de determinar la relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, se utilizó una metodología aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional, y una muestra de 36 colaboradores.

El instrumento empleado fue un cuestionario. Los resultados indicaron una relación significativa entre la ética profesional y aspectos de la toma de decisiones, como la identificación y análisis del problema y la evaluación de soluciones alternativas, con una correlación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0.877) y una significancia bilateral de 0.001.

Mori y Robles (2023) desarrollaron una investigación correlacional con el objetivo de determinar la relación entre la ética gubernamental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta, San Martín, se empleó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal.

La muestra estuvo compuesta por 42 trabajadores y se recogieron datos mediante encuestas con cuestionarios. Los resultados demostraron correlaciones significativas entre las dimensiones de ética gubernamental y el desempeño laboral: 0.711 entre principios y desempeño, 0.665 entre deberes y desempeño, y 0.838 entre prohibiciones y desempeño.

Como conclusión se obtuvo que ambas variables se relacionan de manera directa y significativamente con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.866 y una significancia de 0.01.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Ética profesional

Es un conjunto de principios, normas y valores que guían la conducta de las personas durante el ejercicio de su profesión (Cobo, 2001; Baquero, 2003). en este enfoque, no se limita únicamente a cumplir la ley o acatar normas establecidas. Más bien, pone el acento en principios éticos fundamentales y en un compromiso sostenido

con la responsabilidad social, considerando que cada decisión y acción profesional tiene efectos reales en la sociedad, independientemente del campo en el que se ejerza.

En esa línea, Cobo (2001) sostiene que actuar éticamente implica desempeñarse con responsabilidad, integridad y justicia, orientando la conducta hacia el bien común. Esto viene a ser de relevancia en el ámbito municipal, donde los servidores públicos no solo administran recursos, sino que también influyen directamente en la confianza ciudadana y en la calidad de los servicios que se brindan.

De acuerdo con el mismo autor, la ética profesional se fundamenta en principios que guían la conducta humana y responden a lo que la sociedad espera moralmente de sus profesionales, tales como la honestidad, la justicia, la integridad y el respeto a la dignidad de las personas (Cobo, 2001). Complementariamente, Quevedo et al. (2020) señalan que la ética profesional también se relaciona con las competencias y habilidades que posee el individuo ya que estas permiten cumplir con los objetivos institucionales de manera responsable y coherente con los valores que deben sostener la función pública.

Por ello, también significa con la forma en que los conocimientos y habilidades de cada trabajador se reflejan en su desempeño diario y, por ende, en los resultados que logra la organización. Ante ello, se espera que los colaboradores orienten sus acciones hacia los valores y objetivos institucionales, actuando con responsabilidad, coherencia y sentido de servicio. Así, la ética profesional no solo guía la conducta individual, sino que se convierte en un componente clave para fortalecer la eficacia organizacional y consolidar un clima laboral basado en el respeto, la excelencia y el trato digno.

Por otro lado, Melé (2022) plantea que la ética profesional se sustenta en un conjunto de principios y valores orientados a proteger la dignidad humana y promover

el bien común, resaltando que su alcance va más allá de lo estrictamente legal. Desde esta perspectiva, la ética implica actuar con integridad y asumir un compromiso social real, de modo que las decisiones profesionales no se queden en lo correcto es decir por normas, sino que aporten de manera positiva a la sociedad.

A su vez, Licari (2023) amplía este enfoque al introducir la ética profesional organizacional, entendida como una estrategia estructurada que permite que las personas y los equipos se adapten adecuadamente a nuevas circunstancias, demandas y cambios dentro de la institución. En consecuencia, la ética no solo se expresa en valores personales, sino también en prácticas institucionales que sostienen el comportamiento responsable y orientan la toma de decisiones en contextos complejos.

La Ley N.º 27815 (2002), conocida como el Código de Ética de la Función Pública, es la norma que marca la ruta ética que deben seguir todas las personas que trabajan para el Estado peruano. Su intención es sencilla pero importante, dejar claramente establecidos los principios, deberes y límites que orientan la conducta de quienes cumplen una función pública.

Lo relevante de esta ley es que no se aplica solo a un grupo específico, sino a todos los servidores públicos, sin importar cómo hayan ingresado o bajo qué modalidad trabajen. Es decir, incluye a personal nombrado, contratado, temporal o permanente, y también a autoridades elegidas o designadas por confianza. Además, abarca todos los niveles del Estado, lo que ayuda a que existan criterios éticos comunes en toda la administración pública.

En la práctica, esta normativa busca que la gestión pública se realice con transparencia, eficiencia y responsabilidad, evitando conductas que puedan afectar el interés colectivo. En ese sentido, la ley refuerza la idea de que el servicio público debe

priorizar el bien común por encima de intereses particulares. Así, se promueve que el servidor público actúe con integridad, asuma su rol con compromiso y responda no solo ante la institución, sino especialmente ante la ciudadanía, que finalmente es quien recibe y evalúa la calidad del servicio.

1.2.2.1 La ética en la gestión pública

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2023), la ética pública es un pilar clave para que el Estado funcione de manera legítima, eficiente y confiable. No se trata solo de normas generales, sino de una forma de actuar que exige coherencia entre los principios éticos y lo que los servidores públicos hacen en su trabajo diario. Esa coherencia debe evidenciarse tanto en el desempeño institucional como en la conducta personal de quienes ejercen funciones públicas.

En este contexto, la ética pública se expresa en la práctica diaria de valores como la honestidad, el respeto, la justicia, la probidad y la veracidad, los cuales deben guiar cada decisión y acción dentro de la función pública. Por ello, la ética no se limita a cumplir la ley, sino que se entiende como un compromiso moral con la ciudadanía y con el interés general del país. Este compromiso se concreta en principios como la transparencia, la responsabilidad y la imparcialidad, así como en el rechazo firme de cualquier conducta que ponga intereses personales por encima del bien común.

Asimismo, el MEF señala que actuar con ética en la función pública implica mantener una conducta íntegra, incluso cuando no hay supervisión directa. Es decir, la ética no depende de que alguien esté mirando, sino de la convicción de hacer lo correcto. implica una actitud íntegra, sostenida incluso cuando no hay supervisión externa. La integridad, como expresión superior de la ética, requiere una conducta recta, sin doble

discurso, donde los recursos públicos y los poderes conferidos por el Estado se utilicen exclusivamente para los fines institucionales.

Como resultado, el servicio público se orienta efectivamente al bien común, lo que contribuye a fortalecer la legitimidad del Estado y a consolidar la confianza ciudadana en sus instituciones. Por tanto, la ética en la gestión pública no solo orienta la conducta individual de los servidores públicos, sino que también ayuda a construir una cultura organizacional basada en la legalidad, el respeto a las normas y el rechazo firme de la corrupción y de los conflictos de interés.

1.2.2.2 Importancia de la ética profesional

En este contexto, la ética profesional cumple un papel importante al acompañar de forma ordenada y efectiva los procesos de cambio dentro de una institución. Esto se debe a que ayuda a reducir los efectos negativos que estos cambios pueden generar, tanto en el desarrollo de las actividades diarias como en la motivación del personal. Además, la ética funciona como un soporte que orienta la conducta de los trabajadores, fortalece su compromiso con la institución y contribuye a crear un ambiente laboral basado en la confianza y el respeto mutuo.

De acuerdo con Alvarado y Paca (2022), a partir de una revisión sistemática, la ética profesional es un elemento clave para asegurar un desempeño honesto y transparente en el sector público. En escenarios donde la corrupción afecta seriamente la confianza ciudadana, los autores señalan que la ética se convierte en una herramienta fundamental para afrontar estas problemáticas y, al mismo tiempo, aportar a la mejora de la calidad de vida de la población mediante una gestión pública más eficiente y responsable. Por ello, la falta de principios éticos en los servidores del Estado no solo

perjudica el uso adecuado de los recursos públicos, sino que también frena el desarrollo social de las comunidades que dependen de los servicios estatales.

De manera complementaria, Farfán et al. (2022) indican que la ausencia de una conducta ética en la función pública está estrechamente relacionada con niveles altos de corrupción, situación que se vuelve más visible en los gobiernos locales y regionales, tal como se evidencia en reportes y noticias, incluso en casos de vacancia de alcaldes y regidores.

En ese sentido, los autores sostienen que la integridad de los servidores públicos cumple un rol determinante, ya que no solo contribuye a reducir prácticas corruptas, sino también a promover una administración más responsable y eficiente de los recursos del Estado. Asimismo, los estudios revisados coinciden en que la ética profesional va más allá de lo normativo, pues no solo resulta necesaria para garantizar la transparencia institucional, sino que también se convierte en una herramienta clave para consolidar una gestión pública eficaz, orientada al bienestar de la sociedad.

Asimismo, Giusti (2019) aborda la ética pública en el contexto peruano y resalta su importancia dentro de la vida institucional del Estado. Desde esta perspectiva, la ética pública no solo guía el comportamiento de los servidores públicos, sino que también se consolida como un pilar fundamental para fortalecer una convivencia democrática real. En consecuencia, se entiende como una herramienta esencial para prevenir y reducir prácticas que deterioran la integridad institucional, como la corrupción, el abuso de poder y el uso indebido de los recursos públicos. De este modo, se promueve una gestión estatal más justa, responsable y comprometida con el bienestar colectivo.

Finalmente, la Ley N.º 27815 (2002) es de cumplimiento obligatorio en todas las entidades del Estado y establece los principios y valores que deben orientar la conducta de los servidores públicos. Esta normativa se complementa con los códigos de ética de cada colegio profesional, los cuales regulan el ejercicio ético según el área de especialización. Así, se refuerza la ética profesional en cada sector y se contribuye a consolidar una gestión pública más transparente, responsable y alineada con el interés general.

1.2.2.3 Dimensiones de la variable ética profesional

La ética en la función pública es muy importante para garantizar la integridad y la confianza en las instituciones del Estado. Las siguientes dimensiones están regidas en la Constitución Política del Perú y se regula a través de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815 (2002), esta norma establece tres dimensiones fundamentales: principios (como probidad, justicia y veracidad), deberes (como transparencia, neutralidad y uso adecuado de recursos) y prohibiciones (como el conflicto de intereses o el acoso) la cual establece un marco normativo que orienta el comportamiento de los servidores públicos, estas dimensiones constituyen la base del comportamiento ético exigido en la gestión pública.

En primer lugar, la dimensión de principios abarca los valores que orientan la conducta de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Estos principios y valores son la base para construir un ambiente de trabajo donde predominen el respeto y la equidad. Por ejemplo, el respeto implica reconocer la dignidad de cada persona en el trato diario; la probidad exige actuar con honestidad y rectitud en cada decisión; y la eficiencia se relaciona con cumplir las tareas de manera correcta y a tiempo.

De la misma manera, la idoneidad se refiere a que cada funcionario debe estar preparado y ser competente para asumir sus responsabilidades. La veracidad, por su parte, exige comunicar información de forma clara, precisa y sincera. Además, valores como la lealtad y la obediencia ayudan a fortalecer la confianza dentro de la institución y favorecen el trabajo en equipo, mientras que la justicia y la equidad aseguran un trato imparcial para todas las personas en el ámbito público.

Por otro lado, la dimensión de los deberes señala las responsabilidades concretas que los funcionarios asumen al brindar los servicios a la ciudadanía. En este sentido, se sostiene en buenas prácticas que deben aplicarse de manera constante para garantizar una gestión pública con calidad, eficiencia y transparencia.

Entre los deberes más relevantes se encuentra la neutralidad, que exige actuar sin preferencias políticas; la transparencia, que busca que la información pública esté disponible para los ciudadanos; y la discreción, que implica manejar con cuidado y confidencialidad datos sensibles. También se resalta la igualdad en el trato a todas las personas, el compromiso con un buen desempeño y la mejora continua. Asimismo, es esencial el uso correcto de los fondos públicos y la responsabilidad en el manejo de los recursos del Estado.

Finalmente, la dimensión de las prohibiciones establece con claridad qué conductas no deben presentarse, justamente para proteger la integridad del servicio público y evitar que se dañe la confianza ciudadana. Desde esta mirada, se prohíben acciones que generen conflictos de interés, la búsqueda de beneficios indebidos o la participación político-partidaria que afecte la imparcialidad del funcionario. Del mismo modo, se sanciona el uso inadecuado de información privilegiada y cualquier tipo de presión, amenaza o acoso hacia otros servidores o hacia la ciudadanía.

1.2.2. Desempeño laboral

Es una parte fundamental dentro de cualquier organización, porque permite saber, de manera concreta, qué tan bien las personas están cumpliendo con lo que se espera en su puesto. En otras palabras, ayuda a entender si el trabajo se está realizando con responsabilidad, calidad y en los tiempos adecuados.

Además, la investigación ha mostrado que el desempeño no se reduce solo a realizar tareas sino que también incluye la manera en que cada trabajador se comporta, se relaciona con su equipo y contribuye a los resultados generales de la institución. Por eso, no se puede ignorar que el ambiente laboral, los recursos disponibles y la dinámica interna del lugar de trabajo influyen mucho en la productividad y en la eficiencia de cada persona.

De igual forma, Paredes y Quiroz (2021) explican que el desempeño se nota en el nivel de perseverancia que una persona demuestra al ejecutar sus funciones, considerando las condiciones reales en las que trabaja. Esto significa que el rendimiento no depende únicamente de las habilidades o el esfuerzo individual, sino también de lo que el entorno facilita o dificulta. En ese sentido, cuando existen buenas condiciones, apoyo y recursos, es más probable que el trabajador rinda mejor; pero cuando hay limitaciones, desorden o falta de herramientas, incluso alguien capacitado puede ver afectado su desempeño.

Chiavenato (2007) entiende el desempeño laboral como algo más real y completo de lo que a veces se piensa. Para él, no basta con mirar si la persona cumplió o no la meta: también importa cómo trabajó para llegar a ese resultado. Es decir, cuenta la forma en que el trabajador se comporta en el día a día: cómo se organiza, cómo enfrenta la presión, cómo responde a lo que le piden y cómo asume sus

responsabilidades. Además, Chiavenato deja claro que el desempeño no depende solo de la persona, porque el entorno también pesa bastante.

Un buen clima laboral, herramientas adecuadas y recursos suficientes pueden ayudar a que alguien rinda mejor; en cambio, un ambiente tenso o la falta de apoyo pueden frenar incluso a un trabajador capaz. Por eso, el desempeño se mueve y cambia: no es igual en todo momento, porque depende tanto de las condiciones personales como de lo que la organización ofrece.

Gamarra (2024) refuerza esta idea diciendo que el desempeño se nota en la calidad con la que una persona realiza sus tareas cotidianas durante un periodo determinado. Y para evaluarlo de manera más justa y completa, propone considerar aspectos como la eficacia, la eficiencia y la también señala algo importante: evaluar el desempeño no es una receta única para todas las empresas. Todo depende de los criterios que se elijan, cada cuánto se evalúe y qué métodos se usen.

Por eso, la evaluación tiene que ajustarse a la realidad de cada organización. Además, Gamarra insiste en que no se puede mirar el desempeño solo como algo individual, porque el trabajo normalmente se sostiene en equipos y en una estructura completa. En ese sentido, se evalúa a todos los niveles, desde el personal operativo hasta los directivos, entendiendo que los objetivos se logran cuando el esfuerzo de todos se articula.

Flores (2023) lo plantea de forma directa: el desempeño laboral es una señal clara de qué tan bien una persona cumple sus funciones, tanto por su eficacia como por su eficiencia. Y agrega un punto clave: evaluar el desempeño no solo sirve para decir “esto está bien” o “esto falta mejorar”, sino que también influye en decisiones importantes dentro de la institución, como ascensos, aumentos salariales o incluso la

continuidad del contrato. En otras palabras, el desempeño impacta en la persona, pero también en la forma en que la organización gestiona su talento.

Finalmente, Acosta (2023) resalta que el desempeño no debería evaluarse como algo puntual o esporádico, sino como un proceso constante. Medirlo con regularidad ayuda a detectar a tiempo qué cosas se deben mejorar y qué estrategias conviene ajustar para alcanzar metas específicas. Además, Acosta señala que no todo se trata de números o metas cumplidas: también importa el liderazgo, la actitud del trabajador, su disposición a colaborar y cómo se relaciona con el equipo. Esto refuerza la idea de que una buena evaluación debe venir acompañada de retroalimentación clara y constructiva, porque eso es lo que realmente impulsa el crecimiento profesional.

En conjunto, estas perspectivas muestran que el desempeño laboral es amplio: incluye lo que una persona logra y también cómo se comporta mientras trabaja. En pocas palabras, no es solo el resultado final, sino todo el proceso y las condiciones que influyen en ese rendimiento.

Por eso, cuando se realiza una evaluación más integral que tome en cuenta tanto los factores individuales como los organizacionales se puede entender mejor el rendimiento real de cada colaborador. Además, esto ayuda a ver con más claridad cómo su trabajo aporta al cumplimiento de los objetivos y, en general, al éxito de la organización.

1.2.2.1 Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral involucra tanto las acciones que realizan los trabajadores como los resultados que obtienen dentro de su entorno de trabajo. Por eso, cuando la evaluación no se queda solo en la persona, sino que también mira el contexto en el que

trabaja el ambiente, el apoyo que recibe y los recursos que tiene, se obtiene una imagen mucho más clara y justa. De esta manera, se puede entender mejor el verdadero aporte de cada trabajador y cómo su esfuerzo se conecta con el logro de los objetivos de la institución.

Una buena gestión del desempeño es clave para que una organización funcione bien y logre sus metas. Básicamente, ayuda a que el trabajo de cada persona vaya en la misma dirección que los objetivos estratégicos de la institución. Además, cuando se aplica de forma adecuada, no se siente como un control o una “presión extra”, sino como una guía que orienta, acompaña y permite mejorar.

A la vez, este enfoque contribuye a crear un ambiente laboral más sano, donde se reconoce el esfuerzo, se valora el aprendizaje y se motiva a las personas a seguir creciendo. De este modo, no solo aumenta la productividad tanto individual como en equipo, sino que también se fortalece el desarrollo profesional de los colaboradores y se consolida una cultura organizacional basada en la mejora continua.

En esa misma línea, Chiavenato (2011) sostiene que cuando la gestión del desempeño se aplica correctamente, trae varias ventajas para la organización. Entre las principales, se destacan las siguientes:

Mejora en la productividad: La evaluación y la gestión del desempeño ayudan a identificar con claridad en qué aspectos los trabajadores necesitan más apoyo o algunos ajustes. Además, al contar con retroalimentación constante, se pueden corregir a tiempo conductas o procesos que no están dando buenos resultados y, al mismo tiempo, reforzar las prácticas que sí funcionan. En ese sentido, la gestión del desempeño actúa como una guía que orienta a los colaboradores para fortalecer sus habilidades y cumplir mejor sus tareas.

Desarrollo profesional: Una buena gestión del desempeño también permite que cada colaborador conozca con mayor claridad cuáles son sus fortalezas y qué aspectos debe mejorar. Esto resulta valioso porque facilita detectar necesidades de capacitación y oportunidades de crecimiento. Así, la persona puede desarrollarse paso a paso dentro de la organización, asumiendo progresivamente mayores responsabilidades y ganando más autonomía y competencias.

Alineación con los objetivos organizacionales: Asimismo, la gestión del desempeño contribuye a que el trabajo de cada colaborador esté realmente conectado con las metas de la institución. Cuando esto se logra, mejora la coordinación entre las áreas y todos avanzan en la misma dirección, con un propósito común. Como resultado, se fortalece tanto el rendimiento individual como el desempeño general de la organización.

Reconocimiento y motivación: También es una herramienta valiosa para identificar a los colaboradores que realmente destacan por su buen desempeño. Cuando se reconocen y se valoran los esfuerzos de los trabajadores, el equipo se siente más motivado y con mayor confianza en lo que hace. Esto mejora el ánimo general y ayuda a construir un ambiente laboral más positivo, respetuoso y colaborativo. Como resultado, las personas trabajan con más compromiso y es más probable que aumente su productividad.

Planificación de carrera y sucesión: Es una herramienta útil para identificar a los colaboradores que destacan por su desempeño. Al reconocer y recompensar sus esfuerzos, se fortalece la moral del equipo y se fomenta un ambiente laboral positivo y colaborativo.

El enfoque por competencias de Alles (2005) señala que evaluar el desempeño desde las competencias permite vincular habilidades, actitudes y comportamientos con los objetivos institucionales. Así, se identifican fortalezas y oportunidades de mejora,

lo que facilita planes de desarrollo según las necesidades. Además, promueve una cultura de retroalimentación continua, con información desde distintas fuentes, orientada al crecimiento individual y colectivo.

Evaluación del desempeño laboral

Alles (2005) señala que la evaluación 360° por competencias se desarrolla siguiendo pasos ordenados, con el fin de recopilar y analizar información desde distintas fuentes. En primer lugar, el proceso comienza con la definición de las competencias clave, es decir, aquellas que son indispensables para un buen desempeño en el puesto.

Definición de Competencias Clave: El proceso inicia con la selección de aquellas competencias que resultan indispensables para el buen desempeño en el puesto. Estas deben estar en alineadas con los objetivos estratégicos de la organización, porque sirven como base para evaluar el rendimiento de manera clara, coherente y justa.

Generalmente, estas competencias son establecidas con anticipación por el área de recursos humanos o por la propia institución, y pueden variar según las características y exigencias de cada cargo.

Selección de Evaluadores: Esta etapa es fundamental dentro del enfoque 360°, ya que requiere elegir de manera cuidadosa a las personas que brindarán retroalimentación. Se busca conformar un grupo representativo de individuos que interactúan frecuentemente con el trabajador, de modo que la evaluación sea lo más completa posible. Por lo general, este grupo está integrado por el jefe inmediato, compañeros de trabajo, colaboradores a cargo y, en algunos casos, incluso clientes internos o externos que mantienen contacto directo con el empleado.

Autoevaluación: Esta etapa constituye un componente clave del proceso, ya que invita al trabajador a analizar su propio desempeño y reconocer tanto sus fortalezas

como los aspectos que necesita mejorar. La información obtenida en esta reflexión inicial luego se contrasta con la retroalimentación proporcionada por los demás evaluadores, lo que permite identificar coincidencias o diferencias relevantes en la percepción del rendimiento.

Evaluación Multifuente: Esta etapa reúne la información proveniente de todas las personas que evalúan al trabajador. Cada evaluador aporta su percepción sobre el desempeño del empleado en relación con las competencias definidas. Después en el proceso de comparación de puntos de vista, se obtiene una imagen mucho más completa y equilibrada del rendimiento, lo que permite identificar patrones y aspectos que podrían pasar desapercibidos si la evaluación dependiera de una sola fuente.

Análisis de Resultados: Una vez recopiladas todas las valoraciones correspondientes, se realiza un proceso de revisión y comparación entre la retroalimentación externa y la autoevaluación del trabajador. Este análisis facilita la detección de coincidencias y discrepancias en la percepción del desempeño, revelando áreas donde existe consenso y aspectos en los que las opiniones difieren. Como resultado de ello se puede comprender con mayor claridad cómo es visto el trabajador desde diferentes perspectivas dentro de la organización

Desarrollo de un Plan de Mejora: con la información recopilada, se elabora un plan de desarrollo personalizado con la finalidad de este plan es reforzar aquellas competencias en las que el trabajador ya muestra un buen desempeño y, al mismo tiempo, abordar de manera estratégica las áreas donde se identifican oportunidades de mejora. De esta forma, se promueve un crecimiento profesional sostenido y alineado con las necesidades de la organización.

En esa misma línea, Martha Alles señala que la evaluación 360° por competencias es una herramienta muy útil tanto para la organización como para cada trabajador. Esto se debe a que ofrece una visión más completa del desempeño, ya que no se apoya en una sola opinión, sino en varias miradas. Así, se vuelve más fácil identificar qué aspectos necesitan atención, reforzar competencias clave y, además, fomentar una cultura de trabajo orientada al aprendizaje continuo y al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Por otro lado, en el sector público peruano, la Ley SERVIR (Ley N.º 30057), aprobada en 2013, establece que la evaluación del desempeño debe ser un proceso integral y permanente. Es decir, busca medir cómo vienen trabajando los servidores civiles en relación con los objetivos institucionales. De esta manera, su finalidad principal es fortalecer el compromiso y el rendimiento del personal, reconociendo el aporte que cada servidor realiza para alcanzar las metas de la entidad.

Asimismo, este proceso debe aplicarse de forma objetiva y ordenada, usando criterios medibles y directamente vinculados con las funciones del puesto. Además, para garantizar transparencia y equidad, es necesario que los servidores conozcan estos criterios con anticipación. Finalmente, la evaluación puede considerar metas individuales y también grupales, de modo que se adapte a las funciones, necesidades y prioridades de cada entidad pública.

Los resultados de la evaluación tienen contradicciones significativas para la vida profesional del servidor civil. Dependiendo de su desempeño, pueden acceder a oportunidades de desarrollo, a mayores compensaciones o a la continuidad en el cargo. De acuerdo con la Ley SERVIR, los trabajadores son clasificados en categorías como

buen rendimiento, sujeto a observación o desaprobado, lo que influye directamente en su trayectoria dentro del servicio civil.

1.2.2.2 Dimensiones de la variable desempeño laboral

El desempeño laboral abarca múltiples dimensiones y, si bien no existe un consenso absoluto respecto al número exacto que debe considerarse, diversas investigaciones coinciden en que su análisis debe contemplar aspectos esenciales del comportamiento organizacional. En ese sentido, Barrera (2023) plantea que el desempeño laboral puede evaluarse eficazmente a través de tres dimensiones fundamentales: productividad, eficacia y eficiencia, ya que estas comprenden la mayoría de las características observables en el trabajador dentro de su entorno funcional. De igual modo, Chiavenato (2011) sostiene que el desempeño puede analizarse a partir de la productividad individual, entendida como el resultado del trabajo en términos cuantitativos y cualitativos, así como del grado de eficacia, referido al logro de objetivos establecidos, y de eficiencia, entendida como el uso racional de los recursos disponibles en la ejecución de las tareas asignadas.

Productividad laboral: Chiavenato (2011) define la productividad como la relación entre los insumos utilizados y los resultados obtenidos, y su evaluación se basa en indicadores como la cantidad de trabajo realizado, la calidad de los productos o servicios entregados, y el uso eficiente del tiempo.

Eficacia: Este criterio se centra en determinar en qué medida el trabajador alcanza los objetivos que han sido establecidos previamente. Para evaluarla, se consideran indicadores como el cumplimiento oportuno de metas específicas, la capacidad para resolver problemas de manera efectiva y la adaptación del desempeño a las necesidades del entorno o de la propia organización. Desde la perspectiva de Drucker (2007), un

trabajador eficaz es aquel que logra los resultados esperados dentro del tiempo previsto y sin apartarse de los propósitos marcados.

Eficiencia: Por otro lado, Chiavenato señala que la eficiencia está relacionada con la manera en que el trabajador utiliza los recursos disponibles para obtener resultados. Entre los indicadores empleados para medirla se encuentran el tiempo invertido en la ejecución de tareas, el nivel de recursos utilizados como dinero, materiales o personal y la habilidad para optimizar dichos recursos. Según Chiavenato (2011), un empleado eficiente alcanza los mismos objetivos que uno eficaz, pero lo hace empleando menos recursos, generando así un mayor valor para la organización.

1.3. Definición de términos Básicos

- a. **Acoso:** Se refiere a una conducta repetida y persistente de intimidación o hostigamiento que afecta a una persona, provocando un ambiente con una no tan buen clima laboral (RAE,2024).
- b. **Calidad de trabajo:** Es la capacidad de hacer las tareas con todos los recursos disponibles, cumpliendo con el objetivo de la institución, (Chiavenato 2007).
- c. **Comunicación eficaz:** Significa transmitir un mensaje de forma clara, directa y sin errores, certificando que la otra persona entienda exactamente lo que se quiere decir (RAE,2024).
- d. **Conflicto de intereses:** Se da cuando una persona tiene dos o más intereses que chocan entre sí, lo que puede dificultar que tome decisiones objetivas e imparciales en el ejercicio de sus funciones (Kaufman,2009).
- e. **Veracidad:** Se refiere al compromiso de actuar con honestidad, decir la verdad y basar las decisiones en información real y verificable, evitando manipular o distorsionar los datos (Ley 27815, 2002).
- f. **Discreción:** Es la capacidad de actuar con prudencia y responsabilidad, manteniendo reserva cuando se manejan asuntos delicados o información confidencial (RAE,2024).

- g. **Integridad:** Implica coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, actuando con transparencia, rectitud y responsabilidad en cada acción (Ley 27815, 2002).
- h. **Lealtad:** Es el compromiso de actuar con fidelidad y responsabilidad hacia los principios, objetivos y valores de la institución a la que se pertenece (Ley 27815, 2002).
- i. **Logro de resultados:** Es la capacidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos, cumpliendo con lo esperado dentro del desempeño laboral (Flores, 2023).
- j. **Mal uso de información:** Se refiere al uso inadecuado de datos o recursos que son confidenciales o que deben manejarse siguiendo normas y procedimientos establecidos (Rodríguez, 2021).
- k. **Neutralidad:** Consiste en actuar sin favoritismos, especialmente en situaciones de conflicto o controversia, garantizando imparcialidad (Pimentel, 2022)
- l. **Nivel de producción:** Es la cantidad de trabajo que una persona o equipo logra completar en un periodo determinado (Chiavenato, 2011).
- m. **Resolución de problemas:** Es la capacidad de solucionar problemas con diferentes intereses (Flores, 2023).
- n. **Respeto:** Es reconocer el valor y la dignidad de las demás personas, tratando a todos con consideración y cortesía (RAE, 2024).
- o. **Responsabilidad:** significa cumplir con las obligaciones y asumir las consecuencias de las decisiones que uno toma. (RAE, 2024).
- p. **Servicio oportuno:** Es cuando se realiza la entrega de productos o servicios dentro del plazo adecuado y con la calidad esperada (Gamarra, 2024).
- q. **Trabajo en equipo:** Es la capacidad de unir fuerzas, conocimientos y acciones con los compañeros de trabajo, etc dejando de lado los intereses personales para alcanzar un objetivo común (Robbins y Judge 2019).
- r. **Transparencia:** Significa actuar con claridad y honestidad, de modo que la información se encuentre disponible y pueda ser comprendida con facilidad por quienes la requieran, favoreciendo así relaciones basadas en la confianza y la transparencia. (Giusti,2019).

- s. **Uso adecuado de los recursos:** Se refiere a la manera en que el trabajador utiliza los materiales, el tiempo y las herramientas que tiene a su disposición, procurando hacerlo de forma responsable y consciente (RAE,2024).
- t. **Utilización del tiempo:** Hace alusión a la capacidad del trabajador para organizar sus actividades, planificar su jornada y administrar el tiempo de manera eficiente. Quiroz 2021).
- u. **Ventajas Indevidas:** Describe situaciones en las que alguien obtiene un beneficio injusto, ilegal o contrario a las normas éticas (RAE,2024).
- v. **Adaptación al Cambio:** Es la capacidad de enfrentarse a nuevos desafíos y circunstancias en el entorno laboral (Flores, 2023).
- w. **Disposición:** Hace referencia a la actitud de estar disponible y comprometido para realizar tareas (Paredes y Quiroz 2021).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS

2.1. Hipótesis general

La observancia del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín se relaciona positivamente con un alto nivel de desempeño laboral.

2.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre la dimensión principios y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.
- b) Existe la relación entre la dimensión deberes y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.
- c) Existe la relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.

2.3. Matriz de consistencia interna de la investigación

Figura 1

Matriz de consistencia interna

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General: ¿Cuál será el nivel de cumplimiento del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín, ¿y ello tendrá una correlación positiva con su desempeño laboral?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de observancia del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín y su relación con su desempeño laboral.</p>	<p>Hipótesis General: La observancia del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín se relaciona positivamente con un alto nivel de desempeño laboral.</p>	<p>Variable Asociativa: Ética profesional</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Población: 111 Trabajadores Muestra: 86</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Como herramienta de investigación se utilizó un cuestionario en forma de encuesta.</p> <p>Técnicas para el procesamiento de información: Estadística descriptiva e inferencial Tabla de distribución, correlación de Spearman.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión principios y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión deberes y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a. Determinar la relación entre la dimensión principios y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.</p> <p>b. Determinar la relación entre la dimensión deberes y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.</p> <p>c. Determinar la relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>a. Existe relación entre la dimensión principios y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.</p> <p>b. Existe la relación entre la dimensión deberes y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.</p> <p>c. Existe la relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.</p>		

2.4. Operacionalización de variables

Figura 2

Variables, dimensiones, indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS
Variable Asociada: Ética profesional	<p>Conceptual la ética profesional es entendida como el conjunto de principios y valores que deben guiar la conducta de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, con el fin de garantizar una gestión pública eficiente, transparente, y orientada al bienestar general (Ley del Código de Ética de la Función Pública, 2002).</p> <p>Operacional Autopercepción de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza a través de un cuestionario sobre el grado en que cumplen los principios y valores éticos establecidos por la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Esta medición permitirá identificar el nivel de integridad, transparencia y compromiso ético en el desempeño de sus funciones.</p>	Principios	Respeto	ENCUESTA SOBRE ETICA PROFESIONAL (ANEXO 1)	1
			Integridad		2
			Lealtad		3
			Veracidad		4
		Deberes	Responsabilidad		5
			Neutralidad		6
			Transparencia		7
			Discreción		8
		Prohibiciones	Conflicto de intereses		9
			Ventajas Indevidas		10
			Mal uso de información		11
			Acoso		12
Variable de Supervisión: Desempeño laboral	<p>Conceptual Chiavenato (2007) define el desempeño laboral como el conjunto de comportamientos y resultados observables vinculados a la ejecución de tareas y responsabilidades dentro de una organización. Incluye tanto los resultados como los procesos y conductas empleados para lograrlos, resaltando la importancia de competencias, habilidades, actitudes individuales y factores organizacionales, como el clima laboral y los recursos disponibles.</p> <p>Operacional Autoevaluación de los comportamientos y resultados observables de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, a través de encuestas y/o indicadores de desempeño organizacional, que midan tanto los resultados alcanzados como las competencias, habilidades y actitudes manifestadas en el cumplimiento de sus responsabilidades.</p>	Productividad laboral	Desempeño de funciones	ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL (ANEXO 2)	1
			Nivel de producción		2
			Utilización del tiempo		3
			Trabajo en equipo		4
		Eficacia	Logro de resultados		5
			Calidad de trabajo		6
			Resolución de problemas		7
			Comunicación Eficaz		8
		Eficiencia	Uso adecuado de los recursos		9
			Servicio oportuno		10
			Adaptación al Cambio		11
			Disposición		12

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo, enfoque y nivel de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, lo que implicó desarrollar trabajos originales centrados en un propósito práctico, en este caso, mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín, 2024, a través del análisis de la ética profesional. Este tipo de estudio buscó aplicar conocimientos previos para generar soluciones que impactaran directamente en la realidad práctica, permitiendo identificar áreas clave en la ética profesional que podrían haber influido en la mejora del rendimiento laboral.

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, esto significó que se centró en analizar la relación existente entre las variables de ética profesional y desempeño laboral, sin intervenir ni manipular dichas variables (Arias, 2012).

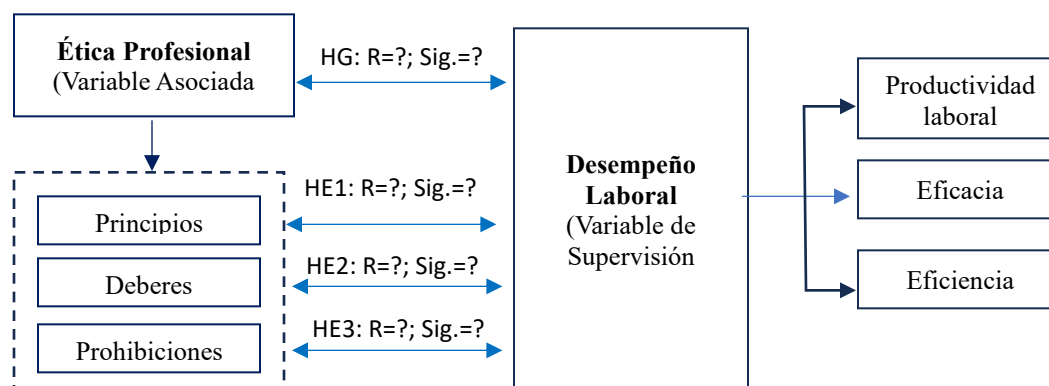
Se desarrolló a un nivel descriptivo correlacional, es por ello por lo que dentro del nivel descripto estarán descritos cada una de las características de la población a estudiarse, por ende, la correlación será analizada entre dos o más categorías en un tiempo adecuado, mediante el uso de herramientas estadísticas no paramétricas, se buscó identificar el grado de asociación entre estas dimensiones clave (Hernández et al., 2014).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño fue transversal no experimental, lo que implicó que los datos fueron recolectados en un solo momento, sin manipulación de las variables (Figura 1). Hernández et al. (2014) señalaron que este tipo de diseño era adecuado para estudios que buscaban analizar relaciones entre variables en un punto temporal específico, permitiendo describir fenómenos o identificar correlaciones. Por su parte, Kerlinger y Lee (2002) afirmaron que los estudios transversales no experimentales se enfocaban en observar las condiciones naturales de las variables, sin intervenir en su comportamiento, siendo útiles para estudios correlacionales o descriptivos.

Figura 3

Diseño de investigación



3.3. Población y muestra

La población de estudio estuvo compuesta por 111 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza (Tabla 1), quienes se encontraban distribuidos en diferentes modalidades de contrato, tales como personal nombrado, CAS, locador, entre otros. De acuerdo con Arias (2012), la población incluyó a todos aquellos individuos

que compartían características específicas y que fueron objeto de análisis en el estudio. Estos empleados cumplieron con los requisitos para ser evaluados, dado que representaban a los servidores públicos que operaban bajo diversas modalidades de contratación.

Tabla 1

Personal de la Municipalidad distrital de Uchiza.

N.º	Modalidad de Contrato	Cantidad
1	Personal Nombrado 276	10
2	Personal Permanente 276	8
3	Personal SAP 276	3
4	Personal CAS Permanente 1057	4
5	Personal Obrero 728	3
6	Personal Tec. Seg. 728	1
7	Personal Contratado Confianza 276	5
8	Personal CAS Contratado 1057	33
9	Personal CAS Confianza Contratado 1057	1
10	Personal Locador	43
TOTAL		111

Nota: Población de la M.D.U-2024

Criterios de inclusión: Se incluyó en el estudio a los servidores públicos con vínculo laboral activo bajo las modalidades de Personal Nombrado 276, Personal Permanente 276, Personal CAS Permanente 1057, Personal CAS Contratado 1057 y Personal Obrero 728, dado que su relación con la institución es de naturaleza estable, continua o sujeta a evaluación funcional periódica. Además, se consideró únicamente a los trabajadores que tengan entre 18 y 65 años de edad, que residan dentro de la jurisdicción de la Municipalidad Distrital de Uchiza, y que acrediten al menos tres meses de antigüedad laboral, garantizando así que posean conocimiento suficiente de la dinámica institucional y de los principios éticos aplicables en su función.

Criterios de exclusión: Se excluyó del estudio a los servidores públicos que desempeñaban funciones bajo la modalidad de contrato por confianza (D. Leg 276 como CAS) y a quienes estaban bajo la modalidad de locadores de servicios, dado que su vínculo laboral es temporal o de libre designación, lo cual podría comprometer la estabilidad, continuidad y comparabilidad de su desempeño. Asimismo, no se consideró al personal contratado con el régimen de la Ley N° 1057 cuya participación fue mínima dentro de la institución. Estas exclusiones permiten delimitar una población más homogénea y representativa del personal operativo permanente.

Asimismo, Hernández et al. (2014) explicaron que, en estudios de poblaciones finitas, era fundamental delimitar de manera precisa los parámetros empleados, tales como el tiempo, el lugar y las características relevantes para el contexto de la investigación.

Considerando el tamaño de esta población, para el cálculo de la muestra se empleó la fórmula estadística para universos infinitos, lo que permitió determinar el tamaño de muestra ideal para garantizar la representatividad de los resultados, con base en un nivel de confianza del 95% y un error muestral del 5%. La fórmula aplicada fue la siguiente:

Donde:

- n° = Tamaño de la muestra,
- Z = Nivel de confianza (1.96),
- p = Probabilidad de éxito (0.5),
- q = Probabilidad de fracaso (0.5),
- e = Error muestral (0.05).

Reemplazando los valores en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(111)}{[0.05^2(111 - 1)] + (1.96)^2(0.50)(0.50)} = 86$$

El cálculo final arrojó que la muestra adecuada para esta investigación es de aproximadamente **86 servidores públicos**.

3.4. Técnicas de recolección de datos

En el presente estudio, la recolección de información se llevó a cabo mediante la encuesta personal con visita en puesto de trabajo, utilizando dos cuestionarios, diseñados específicamente para cumplir con los objetivos de la investigación. Estos instrumentos fueron elaborados teniendo como base estudios posteriores, formulando un conjunto de interrogantes dirigidas a captar información relevante sobre las variables en análisis.

Según lo señalado por Hernández et al. (2014), **el cuestionario** constituye una herramienta conformada por preguntas que guardan relación directa con una o más variables, debiendo guardar coherencia con el problema investigado y las hipótesis planteadas. Para la obtención de los datos, dicho cuestionario fue remitido a los colaboradores de dicha municipalidad.

Así mismo, **un instrumento** de medición en la investigación cuantitativa es una herramienta diseñada para recolectar datos sobre variables previamente definidas, permitiendo su análisis sistemático, el cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados en ciencias sociales, se compone de un conjunto de preguntas orientadas a medir una o más variables de interés.

Instrumento, se utilizaron 2 cuestionarios, uno para cada variable:

a) **Cuestionario sobre Ética Profesional**, adaptado del trabajo de investigación de Malpartida (2023), conformado por 12 afirmaciones redactadas en sentido positivo, orientadas a evaluar la percepción ética en el ámbito laboral. Las respuestas se organizan en una escala valorativa de tipo ordinal, compuesta por cinco opciones de frecuencia: Nunca (valor 1), Casi nunca (valor 2), A veces (valor 3), Casi siempre (valor 4) y Siempre (valor 5) (Anexo 1). Esta estructura permite una medición progresiva del grado de presencia de conductas éticas en el contexto profesional. La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de $\alpha = 0.723$, en la dimensión de principios $\alpha = 0.765$, en la dimensión deberes $\alpha = 0.665$, en la dimensión prohibiciones $\alpha = 0.593$ lo que indica un nivel aceptable de consistencia interna.

b) **Cuestionario de Desempeño Laboral**, instrumento adaptado de las propuestas de Barrera (2023) y Jeferson (2024), integrado por 12 ítems formulados como afirmaciones de carácter positivo, con el propósito de evaluar diversos aspectos del rendimiento en el entorno organizacional. Al igual que el instrumento anterior, emplea una escala ordinal de cinco categorías: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) (Anexo 2). Esta escala permite valorar con precisión la frecuencia de comportamientos vinculados al desempeño laboral. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, alcanzando un valor de $\alpha = 0.852$, lo que refleja una alta consistencia interna, asimismo de sus dimensiones, de productividad laboral $\alpha = 0.752$ eficacia $\alpha = 0.604$ y eficiencia $\alpha = 0.605$

La validez de contenido de los instrumentos utilizados se evidencia con la opinión de tres expertos, obteniendo la calificación de “Muy Bueno” con un promedio

de 92, según el veredicto de los expertos. Los ítems presentados son sólidos con la variable objeto de medición, cuyo resumen se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 2

Resultados de validez de contenido (Juicio de expertos)

Nº	CRITERIOS DE VALORACIÓN	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.	100	90	90
2	Los ítems ayudan describir conductas.	95	90	90
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.	95	95	90
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.	95	90	90
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.	95	80	90
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.	95	90	90
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.	100	95	90
Promedio		96	90	90
Promedio Total			92	

Nota: Matriz de valoración de cuestionario (Abregu)

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Hernández et al. (2014) el proceso de análisis de datos se inició con la validación y depuración de los valores o estimaciones obtenidas para cada variable, con el fin de asegurar la fiabilidad y consistencia del conjunto de datos. Posteriormente, y tras la fase de recolección, se implementaron estadísticas descriptivas. Dicha aproximación se ejecutó mediante el uso de técnicas numéricas y representaciones gráficas para organizar y visualizar la información de manera concisa, facilitando así la obtención de una comprensión preliminar de los datos.

Entre las herramientas que se emplearon, el conteo de frecuencias tuvo un papel clave, ya que permitió ver con claridad cómo se distribuían los datos dentro de la muestra. De igual manera, los histogramas aportaron una representación visual bastante

útil, porque ayudaron a comprender de manera rápida y directa el comportamiento de las variables.

Además, la incorporación de tablas y figuras facilitó notablemente la interpretación de los resultados, pues hizo posible identificar patrones, tendencias y relaciones entre los datos de forma más sencilla y ordenada. En conjunto, estas herramientas descriptivas me ayudaron a tener una primera lectura clara y confiable de los datos, antes de avanzar a análisis más complejos y exigentes, como los de la estadística inferencial.

En este marco, Triola (2019) señala que la estadística inferencial reúne un conjunto de métodos orientados a obtener conclusiones o generalizaciones sobre una población, tomando como base la información obtenida a partir de una muestra representativa.

Entre los procedimientos más comunes de la estadística inferencial se encontraron la estimación de parámetros y las pruebas de hipótesis, que permitieron verificar suposiciones sobre los datos.

En esta investigación, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ), una prueba estadística no paramétrica diseñada para medir el grado de asociación entre dos variables ordinales o cuantitativas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Descripción de las unidades de muestra

La muestra de la investigación estuvo conformada por los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín, siendo un total de 86 colaboradores (Tabla 3).

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 3, la mayoría de los colaboradores que laboran en la Municipalidad son de sexo masculino, representando el 67.4% de la muestra, mientras que el 32.6% restante corresponde al sexo femenino. En términos de distribución por edades, la mayoría de los trabajadores se encuentran en el grupo etario de 41 años y más, con un 57.0%, seguido por el de 31 a 40 años (37.2%), lo que indica un padrón mayormente adulto.

Tabla 3

Características demográficas de las unidades de muestra

Variable	Indicador	Cantidad	Porcentaje
Genero	Masculino	58	67.4%
	Femenino	28	32.6%
Edad	18-30 Años	5	5.8%
	31-40 Años	32	37.2%
	41 a más	49	57.0%
Nivel de Instrucción	Superior no universitaria	65	75.6%
	Superior universitaria	19	22.1%
	Maestría	2	2.3%
	Doctorado	0	0.0%
Tiempo de servicio	1_5 años	40	46.5%
	6_10 años	27	31.4%
	10 años a más.	19	22.1%

Nota. Datos de encuesta realizada el 25 de febrero de 2025

En cuanto al nivel educativo, el 75.6% tiene formación superior no universitaria, mientras que solo el 2.3% posee estudios de maestría, sin presencia de doctorados. Respecto al tiempo de servicio, la gran mayoría del personal tiene entre 1 y 5 años (46.5%).

4.2. Valoración de la Ética Profesional según colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uchiza

Para describir el comportamiento de las variables del estudio, se elaboraron tablas de baremo con tres niveles de clasificación: bajo, medio y alto. El cálculo de estos niveles se realizó considerando la cantidad de preguntas asignadas a cada variable o dimensión, multiplicando dicho número por los puntajes máximos y mínimos establecidos en la escala ordinal de respuestas. Posteriormente, la suma de estos valores se dividió en tres categorías para facilitar la interpretación de los resultados.

A partir de estos cálculos, se definieron los límites o intervalos para cada nivel, y se determinó la frecuencia de encuestados en cada categoría según sus respuestas en el cuestionario. Este procedimiento permitió una mejor organización y comprensión de la información recolectada.

En la Tabla 4 se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores (98.8%) han evaluado su ética profesional en el rango Alto lo que refleja una percepción predominantemente positiva de sus propias conductas y valores éticos en el contexto laboral, mientras que un pequeño porcentaje ha calificado su ética en el nivel medio (1.2%).

Tabla 4

Niveles de autoevaluación de su comportamiento ético en su función pública

Nivel	Rango	Frecuencia Absoluta	Frecuencia porcentual
Bajo	[12-27]	0	0.0%
Medio	[28-43]	1	1.2%
Alto	[44-60]	85	98.8%
Total		86	100%

La tabla 5 presenta los niveles de percepción de la observancia del código de ética profesional en la función pública, basados en una autoevaluación. Se observa que tanto hombres (100%) como mujeres (96.4%) reportan una valoración alta, con solo un 3.6% de mujeres en nivel medio.

Por edad, la percepción es 100% alta en los grupos de (31 a 40 años) y 41 años a más, mientras que en el grupo más joven (18-30 años), el 80% la valora como alta y el 20% como media.

En cuanto al nivel educativo, la percepción alta es universal (100%) en quienes tienen formación universitaria o de posgrado, mientras que en los de nivel superior no universitario, un 2.5% se ubica en nivel medio.

Respecto al tiempo de servicio, los colaboradores de la municipalidad cuentan con 6 años o más de antigüedad teniendo una valoración 100% alta, mientras que, en el grupo de 1 a 5 años, un 2.5% presenta una valoración media.

Tabla 5

Niveles de valoración de la observancia del código de ética Profesional de la función pública según Variables demográficas

Variable	Indicador	Niveles de valoración			N
		Alto	Medio	Bajo	
Genero	Masculino	100.0%	0.0%	0.0%	58
	Femenino	96.4%	3.6%	0.0%	28
Edad	18-30 Años	80.0%	20.0%	0.0%	5
	31-40 Años	100.0%	0.0%	0.0%	32
	41 a más	100.0%	0.0%	0.0%	49
Nivel de Instrucción	Superior no universitaria	97.5%	2.5%	0.0%	40
	Superior universitaria	100.0%	0.0%	0.0%	27
	Maestría	100.0%	0.0%	0.0%	19
Tiempo de servicio	Doctorado	0%	0%	0.0%	0
	1-5 años	97.5%	2.5%	0.0%	40
	6-10 años	100.0%	0.0%	0.0%	27
	10 años a más.	100.0%	0.0%	0.0%	19

En la tabla 6 presenta la valoración de la variable ética profesional según sus dimensiones, expresada en porcentajes. En las dimensiones de Principios y Deberes, el 100% de los encuestados reporta una percepción alta, lo que indica un fuerte compromiso con los valores éticos y las responsabilidades inherentes a su labor. En la dimensión de Obligaciones, aunque la mayoría (90.7%) también la percibe como alta, se observa un 3.5% en nivel medio y un 5.8% en nivel bajo, Esto indica que, si bien existe una alta valoración general sobre el respeto a las normas y restricciones éticas, hay un pequeño porcentaje de colaboradores que presenta una percepción menos favorable, lo que podría ser un indicio de áreas a fortalecer en términos de sensibilización y cumplimiento normativo.

Tabla 6

Niveles de percepción de la observancia del código de ética profesional de la función pública, según dimensiones y en porcentajes

Dimensiones	Alto	Medio	Bajo	N
Principios	100%	0%	0%	86
Deberes	100%	0%	0%	86
Prohibiciones	90.7%	3.5%	5.8%	86

En lo que respecta a la dimensión de principios se puede apreciar que los resultados muestran una autoevaluación sumamente positiva por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza.

En la tabla 7 se aprecia que el 88.4% de los encuestados afirma que siempre cumple con la Constitución, las leyes y normas en su trabajo, lo que refleja un fuerte compromiso con el marco legal que regula su función pública. Además, el 82.6% manifiesta que siempre actúa con integridad en todas sus actividades, consolidando la percepción de rectitud y honestidad en el desempeño de sus labores.

Se observa que el 89.5% de encuestados señala que siempre su conducta está guiada por la lealtad a la institución, lo que destaca el sentido de pertenencia y compromiso institucional de los colaboradores. Asimismo, el porcentaje más alto se registra en, donde el 91.9% indica que siempre sus acciones se basan en la verdad, evidenciando un sólido compromiso con la transparencia y la veracidad en el ejercicio de sus funciones.

Tabla 7

Frecuencias porcentuales sobre la observancia del código de ética profesional de la función pública de la dimensión de principios.

Afirmaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
p1 Cumpló la constitución, las leyes y normas en mi trabajo	0.0%	0.0%	2.3%	9.3%	88.4%
p2 Actúo con integridad en todas mis actividades	0.0%	0.0%	1.2%	16.3%	82.6%
p3 Mi conducta está guiada por la lealtad a la institución.	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	89.5%
p4 Mis acciones se basan en la verdad.	0.0%	0.0%	0.0%	8.1%	91.9%

En cuanto a la dimensión de deberes, la Tabla 6 muestra un alto nivel de compromiso del personal con sus responsabilidades institucionales. El 74.4% indica que siempre cumple con las tareas asignadas, en cuanto a la imparcialidad y neutralidad, el 97.6% asegura actuar sin influencias políticas o económicas, aunque un 1.2% reconoce no hacerlo nunca, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la ética institucional en casos puntuales. Respecto a la transparencia, el 100% de los encuestados indica brindar información completa y a tiempo al menos casi siempre, destacando una cultura de acceso a la información clara y oportuna. Finalmente, el 96.5% afirma actuar siempre o casi siempre con discreción al gestionar información confidencial, aunque un 2.3% señala que nunca lo hace.

Tabla 8

Frecuencias porcentuales sobre Ética Profesional de la dimensión de deberes

Afirmaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
p1 Cumplo con las responsabilidades asignadas por mi institución y superiores.	0.0%	0.0%	1.2%	24.4%	74.4%
p2 Actúo con imparcialidad y neutralidad, sin influencias políticas o económicas	1.2%	0.0%	1.2%	8.1%	89.5%
p3 Brindo información completa y a tiempo a quien la solicita.	0.0%	0.0%	0.0%	8.1%	91.9%
p4 Actuó con discreción al gestionar información confidencial en mi trabajo.	2.3%	0.0%	0.0%	7.0%	89.5%

En cuanto a la tercera dimensión relacionada con las prohibiciones los encuestados expresaron que el 88.4% de los encuestados afirma que casi siempre o siempre evita que sus intereses personales influyan en el desempeño de sus funciones, aunque un 11.7% reconoce que esto ocurre en alguna medida. En cuanto al uso de la posición o recursos institucionales para obtener beneficios personales, el 83.7% declara no hacerlo casi siempre o siempre, pero un 16.4% admite haber incurrido en dicha práctica en diferentes grados. Respecto al uso de la información únicamente para fines profesionales establecidos, el 87.3% asegura cumplir con esta responsabilidad casi siempre o siempre, mientras que un 12.8% muestra conductas que podrían poner en riesgo la confidencialidad o el uso ético de la información. Finalmente, el 78% señala evitar comportamientos inapropiados o irrespetuosos hacia otros miembros de la institución, aunque un 22% admite haber tenido este tipo de conductas en alguna ocasión. Estos datos reflejan un compromiso general con los principios éticos y de integridad institucional.

Tabla 9

Frecuencias porcentuales sobre la observancia del código de la ética profesional de la dimensión de prohibiciones

Afirmaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
p1Evito que mis intereses personales influyan en mis funciones	3.5%	3.5%	4.7%	24.4%	64.0%
p2No uso mi posición ni recursos institucionales para beneficios personales	10.5%	1.2%	4.7%	5.8%	77.9%
p3Uso la información solo para fines profesionales establecidos.	8.1%	3.5%	1.2%	4.7%	82.6%
p4Evito comportamientos inapropiados o irrespetuosos hacia otros miembros de la institución.	7.0%	7.0%	8.1%	23.3%	54.7%

4.3. Desempeño laboral de servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Uchiza

La Tabla 10 resume los niveles de valoración sobre el desempeño laboral en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La mayoría de los participantes (98.8%) califica su valoración en el rango Alto (44-60), mientras que un porcentaje mínimo en nivel medio (1.2%).

Tabla 10*Niveles de valoración de Desempeño Laboral*

Nivel	Rango	Frecuencia Absoluta	Frecuencia porcentual
Bajo	[12-27]	0	0.0%
Medio	[28-43]	1	1.2%
Alto	[44-60]	85	98.8%
Total		86	100%

Los resultados de la Tabla 11 presenta los niveles de autovaloración de desempeño laboral, según variables demográficas, se muestra una alta autovaloración del desempeño laboral en todos los grupos analizados. En cuanto al género, el 100% de los hombres y el 96.4% de las mujeres presentan una valoración alta, con solo un 3.6% de mujeres en el nivel medio y sin registros en el nivel bajo. En relación con la edad, los grupos de 31-40 años y 41 años a más presentan una valoración totalmente alta (100%), mientras que el grupo de 18-30 años muestra un 80% en el nivel alto y un 20% en el nivel medio. En cuanto al nivel de instrucción, quienes poseen educación superior no universitaria y maestría alcanzan una valoración del 100% en el nivel alto, mientras que aquellos con educación superior universitaria presentan un 94.7% en nivel alto y 5.3% en nivel medio, respecto al tiempo de servicio, los trabajadores con 6 a 10 años y más de 10 años en la institución tienen una valoración 100% alta, mientras que aquellos con 1 a 5 años presentan un 97.5% en nivel alto y 2.5% en nivel medio, lo que sugiere que la experiencia contribuye positivamente a la valoración del desempeño.

Tabla 11

Niveles de valoración de Desempeño Laboral, según variables demográficas

Variable	Indicador	Niveles de valoración			N
		Alto	Medio	Bajo	
Genero	Masculino	100.0%	0.0%	0.0%	58
	Femenino	96.4%	3.6%	0.0%	28
Edad	18-30 Años	80.0%	20.0%	0.0%	5
	31-40 Años	100.0%	0.0%	0.0%	32
	41 a más	100.0%	0.0%	0.0%	49
Nivel de Instrucción	Superior no universitaria	100.0%	0.0%	0.0%	40
	Superior universitaria	94.7%	5.3%	0.0%	27
	Maestría	100.0%	0.0%	0.0%	19
Tiempo de servicio	Doctorado	0%	0%	0.0%	0
	1-5 años	97.5%	2.5%	0.0%	40
	6-10 años	100.0%	0.0%	0.0%	27
	10 años a más.	100.0%	0.0%	0.0%	19

La Tabla 12 refleja la autoevaluación del desempeño laboral por parte de los trabajadores en tres dimensiones clave: productividad, eficacia y eficiencia. Los resultados muestran que el 98.8% de los encuestados se considera en un nivel alto en todas las dimensiones, mientras que solo un 1.2% se ubica en el nivel medio, sin registros en el nivel bajo. En términos de productividad, esto indica que la mayoría de los trabajadores percibe que cumple con sus responsabilidades de manera efectiva. En cuanto a la eficacia, los encuestados consideran que logran los resultados esperados en sus funciones, y en la dimensión de eficiencia, creen que optimizan correctamente los recursos disponibles. Sin embargo, dado que se trata de una autoevaluación, estos resultados pueden estar influenciados por la percepción individual y la posible tendencia a la sobrevaloración del propio desempeño. Aun así, la ausencia de valoraciones en el nivel bajo sugiere un alto grado de confianza y satisfacción con el

propio rendimiento, lo que podría estar relacionado con la cultura organizacional y la motivación laboral dentro de la institución.

Tabla 12

Niveles de valoración del desempeño laboral, según dimensiones y en porcentajes

Dimensiones	Alto	Medio	Bajo	N
Productividad	98.8%	1.2%	0.0%	86
Eficacia	98.8%	1.2%	0.0%	86
Eficiencia	98.8%	1.2%	0.0%	86

La Tabla 13 muestra la autoevaluación de los trabajadores con respecto a su productividad laboral, evidenciando una percepción mayoritariamente positiva. En cuanto al cumplimiento de funciones y metas, el 98.8% se ubica en los niveles de casi siempre (26.7%) y siempre (72.1%), lo que refleja una alta confianza en su desempeño. Respecto al cumplimiento del nivel de producción esperado, el 97.6% se sitúa en los niveles altos, aunque un 2.3% reconoce que solo lo logra "a veces", lo que podría indicar variaciones en la percepción del rendimiento. En el uso eficiente del tiempo, el 94.2% considera que lo administra bien, aunque un 4.7% admite hacerlo solo ocasionalmente, lo que sugiere oportunidades de mejora en la gestión del tiempo. Finalmente, en la colaboración y compromiso con el equipo de trabajo, el 98.9% se valora altamente en esta dimensión, con un 84.9% en la categoría de siempre, lo que evidencia una fuerte percepción de trabajo en equipo.

Tabla 13*Niveles de valoración de Productividad Laboral*

Afirmaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
p1 Desempeño mis funciones, logrando mis metas.	0.0%	0.0%	1.2%	26.7%	72.1%
p2 Logro el nivel de producción esperado en mi puesto.	0.0%	0.0%	2.3%	17.4%	80.2%
p3 Utilizo el tiempo de manera eficiente, con mis tareas designadas.	0.0%	1.2%	4.7%	14.0%	80.2%
p4 Colaboro con entusiasmo y compromiso en mi área de trabajo.	0.0%	0.0%	1.2%	14.0%	84.9%

La tabla 14 nos muestra la autoevaluación de los trabajadores en base a su desempeño en aspectos relacionados con la eficacia laboral, reflejando en general una percepción positiva sobre su propio rendimiento. En cuanto al cumplimiento de metas y objetivos, el 96.5% de los encuestados considera que lo logra casi siempre o siempre, mientras que un 3.5% reconoce que a veces lo hace. De tal manera la garantía de calidad en su trabajo, el 11.6% indica que lo cumple al menos casi siempre, destacando un 88.4% que afirma lograrlo siempre, lo que refleja una alta percepción de compromiso con los estándares institucionales. En la identificación y solución de problemas, el 98.8% de los trabajadores asegura resolverlos casi siempre o siempre, y solo un 1.2% admite hacerlo ocasionalmente. Por último, en la comunicación efectiva, el 95.3% percibe que la mantiene con sus compañeros y otras áreas de la organización, aunque un 2.3% señala que nunca lo hace y otro 2.3% indica que lo realiza solo a veces, lo que sugiere áreas de mejora en la interacción y el trabajo colaborativo.

Tabla 14*Niveles de valoración de Eficacia*

Afirmaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
p1 Cumpro con las metas y objetivos planteados en mi puesto de trabajo.	0.0%	1.2%	2.3%	19.8%	76.7%
p2 Garantizo que mi trabajo cumpla con los estándares de calidad exigidos.	0.0%	0.0%	0.0%	11.6%	88.4%
p3 Identifico y soluciono satisfactoriamente los problemas que se presentan en mi puesto de trabajo.	0.0%	0.0%	1.2%	12.8%	86.0%
p4 Me comunico de manera clara y efectiva con las personas que trabajan en mi área.	2.3%	0.0%	2.3%	9.3%	86.0%

La Tabla 15 presenta la autoevaluación de los trabajadores en relación con su eficiencia laboral, mostrando una percepción mayoritariamente positiva en el uso de recursos, la calidad del servicio, la adaptabilidad y la disposición al trabajo. En cuanto al uso óptimo de los recursos, el 97.7% de los encuestados considera que lo realiza casi siempre o siempre, destacando un 87.2% en la máxima valoración, lo que refleja una percepción de responsabilidad en la gestión de los recursos institucionales. En relación con la prestación de un servicio eficiente al ciudadano, el 86.0% afirma lograrlo siempre, aunque un 2.3% reconoce nunca cumplir con las expectativas, lo que sugiere áreas puntuales de mejora. Respecto a la capacidad de adaptación a los cambios dentro de la entidad, el 98.9% manifiesta que se adapta casi siempre o siempre, destacando un 84.9% que lo hace de forma continua, lo que refleja flexibilidad ante los procesos institucionales. Finalmente, en cuanto a la disposición para cumplir con las actividades del puesto de trabajo, el 98.8% afirma tener esta actitud casi siempre o siempre, siendo

87.2% quienes lo manifiestan de manera constante. Estos resultados indican que los trabajadores perciben un alto nivel de eficiencia en su desempeño.

Tabla 15

Niveles de valoración de Eficiencia

Afirmaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
p1 Utilizo óptimamente los recursos necesarios.	0.0%	0.0%	2.3%	10.5%	87.2%
p2 Brindo un servicio eficiente al ciudadano cumpliendo con las expectativas esperadas.	2.3%	0.0%	1.2%	10.5%	86.0%
p3 Me adapto a los diversos cambios que ocurren dentro de la entidad donde trabajo.	0.0%	1.2%	0.0%	14.0%	84.9%
p4 Tengo disposición para cumplir a cabalidad con las actividades de mi puesto de trabajo.	0.0%	0.0%	1.2%	11.6%	87.2%

4.4. Demostración de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de rangos de Spearman, cuyo índice varía de -1,0 a +1,0 y se interpreta de la siguiente manera: los valores cercanos a +1,0 indican una fuerte correlación positiva entre las calificaciones; valores más cercanos a -1.0 indican una fuerte correlación negativa o inversa, valores cercanos a 0.0; indican que no hay correlación (Modragón, 2014).

Para interpretar la magnitud de la correlación, se establecen categorías estándar que permiten clasificar su intensidad:

- Entre **0.00 y 0.19**, la correlación es **muy baja**.
- Entre **0.20 y 0.39**, la correlación es **baja**.
- Entre **0.40 y 0.59**, la correlación es **moderada**.

- Entre **0.60 y 0.79**, la correlación es **buena**.
- Entre **0.80 y 1.00**, la correlación es **muy buena**.

En el presente estudio, se ha utilizado el coeficiente de correlaciones de Spearman porque los datos no presentan una distribución normal (Tabla 16).

Tabla 16

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Estadísticos	Principios	Deberes	prohibiciones	ETICA	ETICA2 ^c	DESEMPEÑO LABORAL
N	86	86	86	86	86	86
Estadístico de prueba	0.402	0.321	0.205	0.201	0.255	0.261
Sig. asin. (bilateral) ^a	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^b	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

b. Basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 334431365.

c. No se consideró el efecto de las correlaciones

4.4.1 Hipótesis general

a) Planteamiento

Hipótesis Nula (H₀): La observancia del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín no se relaciona positivamente con un alto nivel de desempeño laboral.

Hipótesis Alternativa (H_a): La observancia del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín se relaciona positivamente con un alto nivel de desempeño laboral.

b) Prueba estadística

Se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho Spearman, y un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, para otorgar validez al análisis de correlación. En la Tabla 17 y Figura 3 se muestran los resultados del análisis,

Tabla 17

Resultado de correlaciones entre la observancia del código de ética profesional de la función pública y desempeño laboral

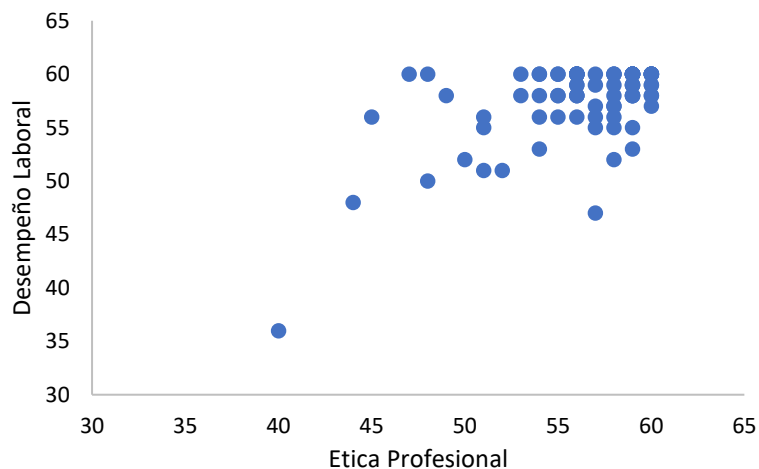
Estadísticos	Indicadores
Coefficiente de correlación	0.327**
Sig. (bilateral)	0.000
N	86

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

Nota: Resultados calculados con Rho de Spearman, datos no presentan distribución normal

Figura 4

Dispersión de los datos correspondientes a la observancia del código de ética profesional de la función pública.



c) Toma de decisión.

Se encontró evidencia estadística de que existe relación directa entre ambas variables, aunque la relación es baja ($r_s = 0.327$; $\text{sig}=0.000$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

La baja correlación observada puede explicarse por la dispersión de los datos utilizados en el análisis, solo el 32.7% de los servidores públicos ha indicado que la observancia de las normas éticas va alineada perfectamente con su desempeño profesional; es decir, aunque los participantes indicaron haber mostrado un comportamiento ético en el desempeño de sus funciones, no necesariamente han manifestado el mismo nivel de desempeño laboral.

4.4.2 Hipótesis específica 1.

a) Planteamiento

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre la dimensión principios y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.

Hipótesis Alternativa (H_a): a) Existe relación entre la dimensión principios y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.

b) Prueba estadística

Se ha utilizado la el coeficiente de correlación Rho de Spearman debido a que los datos no tienen una distribución normal; también se consideró un nivel de significancia

$\alpha = 0.05$, para otorgar validez al análisis de correlación. En la tabla 18 se muestran los resultados del análisis.

Tabla 18

Resultado de correlaciones entre principios y desempeño laboral

Estadísticos	Indicadores
Coeficiente de correlación	,440**
Sig. (bilateral)	0.000
N	86

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

Nota: Resultados calculados con Rho de Spearman, datos no presentan distribución normal

c) Toma de decisión.

Se encontró evidencia estadística de que existe relación directa entre ambas variables, la relación es moderada ($r_s = 0.440$; $\text{sig}=0.00$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a). El nivel moderado de correlación puede explicarse por la variabilidad en los datos, lo que sugiere que, aunque existe una relación entre las variables, otros factores podrían estar influyendo en el comportamiento observado, limitando así una correlación más fuerte.

4.4.3 Hipótesis específica 2.

a) Planteamiento

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre la dimensión deberes y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.

Hipótesis Alternativa (Ha): a) Existe relación entre la dimensión deberes y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.

b) Prueba estadística

Se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho de Spearman debido a que los datos no siguen una distribución normal; además, se tomó en cuenta el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, para otorgar validez al análisis de correlación. En la tabla 19 y figura x se muestran los resultados del análisis.

Tabla 19

Resultado de correlaciones entre deberes y desempeño laboral

Estadísticos	Indicadores
Coefficiente de correlación	,558**
Sig. (bilateral)	0.000
N	86

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

Nota: Resultados calculados con Rho de Spearman, datos no presentan distribución normal

c) Toma de decisión.

Se encontró evidencia estadística de que existe relación directa entre ambas variables, la relación es moderada (r_s)=ya que el coeficiente de correlación es ($r_s = 0.558$; sig=0.00), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). El nivel moderado de correlación puede explicarse por la influencia de otros factores que, aunque están relacionados, no necesariamente tienen un impacto tan fuerte como para generar una correlación más alta, lo que sugiere una conexión significativa pero no completamente determinante entre las variables.

4.4.4 Hipótesis específica 3.

a) Planteamiento

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.

Hipótesis Alternativa (Ha): a) Existe relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín.

a) Prueba estadística

Se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho de Spearman debido a que los datos no tienen una distribución normal; también se consideró un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, para otorgar validez al análisis de correlación. En la tabla 20 se muestran los resultados del análisis.

Tabla 20

Resultado de correlaciones entre prohibiciones y desempeño laboral

Estadísticos	Indicadores
Coeficiente de correlación	,100**
Sig. (bilateral)	0.359
N	86

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

Nota: Resultados calculados con Rho de Spearman, datos no presentan distribución normal

b) Toma de decisión.

Se encontró evidencia estadística de que no existe relación debido a que el análisis no es significativo entre prohibiciones y desempeño laboral ($r_s = 0.100$; $\text{sig} = 0.359$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0). es decir son variables independientes.

Considerando que la dimensión prohibición de determinadas actividades en la variable de ética profesional, ha evidenciado una correlación nula con el desempeño laboral, se ha elaborado la tabla 21 eliminando el efecto de aquella.

Y como era de esperarse la intensidad de la correlación entre ambas variables en dicha municipalidad ha mejorado de débil a moderada ($r_s = 0.635$; $\text{sig} = 0.000 < \alpha = 0.005$), sin embargo, se observa que algunos servidores, si bien se han autoevaluado positivamente en cuanto a su conducta ética esto no necesariamente se refleja en su comportamiento laboral.

La tabla 21 muestra una correlación positiva moderada entre la ética profesional sin considerar las prohibiciones y el desempeño laboral, lo que significa que cuando los trabajadores actúan guiados por principios como la honestidad, la responsabilidad y la lealtad, su rendimiento tiende a mejorar de manera significativa. Evidenciando que su compromiso ético personal tiene un impacto más fuerte en el trabajo que el cumplimiento de reglas o la evitación de conductas indebidas según su percepción.

Tabla 21

Resultado de correlaciones entre ética profesional, (eliminando el efecto de prohibiciones) y desempeño laboral.

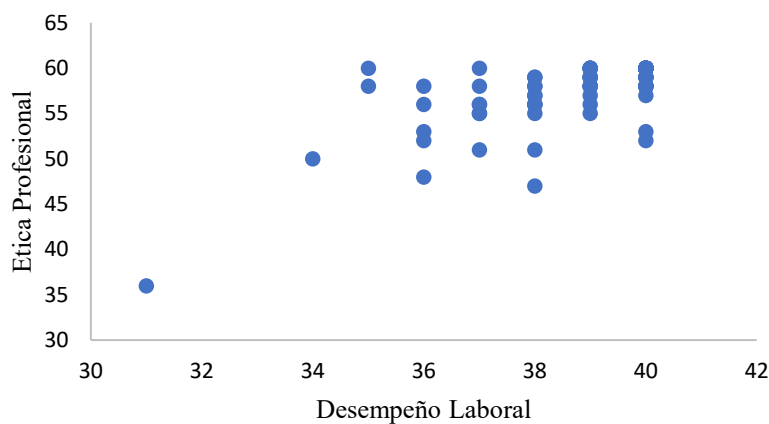
Estadísticos	Indicadores
Coefficiente de correlación	,635**
Sig. (bilateral)	0.000
N	86

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

Nota: Resultados calculados con Rho de Spearman, datos no presentan distribución normal

Figura 5

Dispersión de los datos correspondientes



En la tabla 22 se ha resumido los resultados del análisis de correlación conforme a las hipótesis planteadas.

Tabla 22*Resumen de las correlaciones obtenidas en las demostraciones de hipótesis*

Hipótesis	N	Coefficiente de Correlación	Significancia	Intensidad de la correlación
HG: Ética Profesional y Desempeño Laboral	86	0.327	0.000	Baja
HG2: Ética Profesional y Desempeño Laboral (eliminando el efecto de prohibiciones)	86	0.635	0.000	moderada
HE1: Principios y Desempeño Laboral	86	0.440	0.000	Moderada
HE2: Deberes y Desempeño Laboral	86	0.558	0.000	Moderada
HE3: Prohibiciones y Desempeño Laboral	86	0.100	0.359	No Significativo

Nota: Las correlaciones son significativas al nivel 0,01 (bilateral)

La HG2, se ha calculado sin efecto de la dimensión de prohibiciones.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La ética profesional es el conjunto de principios y valores que guían el comportamiento de los individuos en el ejercicio de sus actividades laborales, promoviendo la integridad, la responsabilidad y el respeto hacia las normas y los derechos de los demás, la ética en el ejercicio de la función pública constituye el fundamento del desarrollo humano y del fortalecimiento institucional, promoviendo la confianza ciudadana y el bienestar general (Congreso de la República del Perú, 2002).

El desempeño laboral es un indicador clave que permite evaluar la contribución de los colaboradores a los objetivos de las empresas, municipalidades etc., tomando en cuenta factores como habilidades, motivación y las condiciones del entorno laboral. De acuerdo con Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral se entiende como el resultado observable del esfuerzo que realiza cada persona dentro de una organización, evaluado en función de estándares previamente establecidos y orientados al logro de metas específicas. En este sentido, los hallazgos del presente estudio evidencian una relación positiva, aunque de baja magnitud, entre la observancia del código de ética profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza ($r = 0.327$; $p = 0.000$).

Estos resultados concretizan de lo reportado por Sánchez (2021), quien encontró una correlación alta entre ambas variables ($r = 0.925$) en su estudio realizado en los gobiernos autónomos de Bolívar, Ecuador. De manera complementaria, Arias (2021) documentó que el 65% de los encuestados aplica de forma moderada el código de ética en el desempeño de sus funciones y que el 58% percibe su ambiente laboral en un nivel medio, concluyendo que la

ética profesional influye de manera significativa en el desempeño laboral. En síntesis, estas evidencias empíricas nos dan a entender que, aunque la fuerza de la relación pueda variar según el contexto institucional, la observancia del código de ética profesional se asocia consistentemente con mejores niveles de desempeño laboral.

De forma más contundente, el estudio desarrollado por López (2023) reportó una correlación positiva considerable entre ética profesional y desempeño laboral ($r = 0.810$; $p = 0.000$), lo que refuerza el papel determinante de la ética en la configuración del rendimiento funcional. Del mismo modo, Chávez y Valles (2022), hallaron una correlación muy fuerte entre ética profesional y toma de decisiones ($Rho = 0.877$; $p = 0.001$), concluyendo que un comportamiento ético arraigado potencia la calidad del análisis de problemas y la evaluación de alternativas. En contraste, la débil correlación observada en Uchiza podría explicarse por la influencia de variables adicionales como la estructura organizacional, la motivación intrínseca, la ausencia de incentivos o de formación continua. Como advierten Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral no depende exclusivamente del componente ético, sino que está determinado también por el entorno organizacional, las condiciones de trabajo y la eficacia de la gestión institucional.

En cuanto a la observancia de principios y el desempeño laboral, también se encontró correlación moderada ($r_s = 0.440$, $p=0.000$), la totalidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza se autoevalúan positivamente en esta dimensión, indicaron que cumplen con normas éticas fundamentales como la integridad, lealtad institucional y veracidad, resaltan la importancia de actuar conforme a principios en su entorno laboral; de la misma forma Pimentel et al. (2022), argumentan que los principios éticos son fundamentales para mejorar la calidad de los servicios públicos; asimismo Alvarado (2022), también resalta la influencia positiva de los principios éticos en el desempeño laboral, aunque

en su investigación, el impacto no fue tan pronunciado. Finalmente, podemos indicar que un alto desempeño ético no necesariamente garantiza una mejora significativa en el desempeño.

En relación con la dimensión de deberes y su vínculo con el desempeño laboral, se encontró una correlación moderada ($r_s = 0.558$, $p = 0.000$), lo que indica que el cumplimiento de las responsabilidades institucionales influye positivamente en el desempeño de los trabajadores. Este hallazgo refuerza lo planteado por Alvarado (2022), quien también identificó una relación significativa entre la ética profesional y el desempeño laboral; sin embargo, en su investigación el impacto fue de baja intensidad. La dimensión de deberes, que abarca principios como la imparcialidad, la transparencia y la discreción, mostró resultados favorables: más del 90% de los servidores públicos afirmaron cumplir con sus responsabilidades éticas. Esto refleja una percepción general de compromiso institucional entre los trabajadores. Esta situación también se evidencia en el estudio de Yamunaque (2023), En este estudio de tipo explicativo, se observó que el 52% de los trabajadores reportó un comportamiento ético de nivel medio, mientras que el 47% lo ubicó en un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 86% indicó haber alcanzado un nivel alto.

Con respecto a la dimensión de prohibiciones y desempeño laboral se encontró que no existe una relación significativa ($r_s = 0.100$), lo que puede ser un indicio de que, a pesar de la conciencia de las prohibiciones éticas, los servidores no perciben las consecuencias de su incumplimiento de manera tan directa en su desempeño laboral. Esta debilidad en la correlación con el desempeño laboral también coincide con los estudios de Giusti (2019), quien subrayó la importancia de las políticas anticorrupción, pero advirtió que la implementación de prohibiciones éticas, sin un control adecuado, puede no tener el impacto deseado en la mejora del desempeño laboral.

La percepción general de los servidores públicos en esta dimensión fue menos favorable respecto a otras, lo cual se evidencia en que, aunque la mayoría indicó actuar con imparcialidad, un 11% reconoció haber utilizado recursos institucionales para fines personales. Esta conducta pone en duda la internalización real de los principios éticos y respalda lo señalado por Mori y Robles (2023), quienes, a pesar de identificar correlaciones significativas entre las dimensiones de la ética gubernamental y el desempeño laboral, también evidenciaron que la dimensión de prohibiciones mantiene una relación más débil en comparación con otras como principios o deberes.

Asimismo, se pueden establecer vínculos con el estudio de Alvarado (2022), realizado en una municipalidad distrital de Piura, cuyos resultados también abordaron una relación inversa entre las prohibiciones éticas y el desempeño laboral ($Rho = -0.100$), sugiriendo que, en ciertos contextos, la percepción de normas restrictivas puede incluso generar resistencia o apatía, debilitando el impacto esperado sobre la conducta laboral.

Por otro lado, estudios como el de Yamunaque (2023) encontraron una relación positiva entre la dimensión de prohibiciones y el desempeño laboral ($\rho = 0.353$; $p = 0.000$). Esto sugiere que, en otras municipalidades, contar con normas restrictivas sí puede ayudar a mejorar el comportamiento laboral. Esta diferencia podría explicarse por factores del contexto, como la cultura organizacional, el nivel de compromiso con la institución o la presencia de incentivos que refuercen el cumplimiento ético.

Esta investigación tiene algunas limitaciones que conviene tener presentes para interpretar los resultados con mayor cuidado. En primer lugar, es posible que varios encuestados hayan respondido tratando de dar una buena imagen es decir, marcando opciones que suenan más correctas o aceptables, en lugar de expresar lo que realmente piensan o hacen. Esto es especialmente común cuando se estudian temas como la ética, porque a muchas

personas les resulta difícil reconocer fallas o conductas inapropiadas y, sin darse cuenta, pueden evaluarse como más éticas de lo que ocurre en la práctica. En consecuencia, esto podría influir en la objetividad de los hallazgos.

Además, también debe considerarse que el comportamiento humano es complejo y no siempre se mantiene igual: puede cambiar dependiendo del contexto, de presiones laborales o incluso del estado emocional de cada persona. A ello se suma que la ética profesional no siempre se interpreta de la misma manera; lo que para un trabajador es correcto, para otro puede ser discutible. Por tanto, la subjetividad en las respuestas puede afectar la consistencia de la información recogida.

Finalmente, no se puede dejar de lado que el entorno también influye por ejemplo factores culturales y políticos propios del contexto pueden haber impactado en la disposición de algunos participantes para responder con libertad o en la calidad de los datos brindados, lo que podría afectar la validez y confiabilidad de los resultados.

CONCLUSIONES

1. Se encontró evidencia estadística de que existe una correlación positiva baja entre la observancia del código de ética profesional de la función pública por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín, y el su desempeño laboral ($Rho = 0.327$; $p = 0.000$); la baja correlación observada se debe a la dispersión de los datos, solo el 32.7% ha evidenciado coincidencia entre su conducta ética y su desempeño laboral.
2. Se encontró evidencia estadística de una relación positiva moderada entre la dimensión de principios éticos y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín ($Rho = 0.440$; $p = 0.000$). El nivel de correlación sugiere que menos de la mitad de los servidores coincide en indicar que el cumplimiento de principios como el respeto, la integridad, lealtad y veracidad se asocian de manera favorable a su desempeño laboral.
3. El cumplimiento de los deberes éticos y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, se encuentran positiva pero moderadamente correlacionadas ($Rho = 0.558$; $p = 0.000$). Mas de la mitad de los servidores públicos evidencia coincidencias entre el cumplimiento del deber y el buen desempeño laboral.
4. La dimensión prohibiciones es independiente del desempeño laboral, pues el análisis de correlación no es significativo ($Rho = 0.100$; $p = 0.359$); lo que nos indica que los servidores públicos son conscientes de las prohibiciones éticas, pero estas no parecen influir significativamente en su desempeño laboral.

5. La ética profesional entendida como el conjunto de principios, deberes y prohibiciones que orientan el accionar de los servidores públicos es percibida de manera mayoritariamente positiva por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchiza. Las autoevaluaciones reflejan un alto nivel de compromiso con los valores éticos fundamentales.
6. En relación con el desempeño laboral, se concluye que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza se autoevalúan en niveles mayoritariamente altos. Esta percepción muestra que las personas sienten una fuerte confianza en sus acciones según sus funciones y comprometidos en contribuir realmente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

RECOMENDACIONES

1. En primer lugar, se debería implementar programas continuos de talleres y capacitaciones en ética aplicada, en base a casos reales de la gestión pública. De este modo, para que así se refuerce el conocimiento del marco normativo, y también su aplicación concreta en el día a día laboral. De igual modo. Se debería establecer mecanismos de reconocimiento al comportamiento ético ejemplar, de manera que se fortalezca progresivamente la cultura organizacional.
2. Asimismo, se sugiere implementar talleres vivenciales y simulaciones de toma de decisiones en el ámbito municipal, que permitan a los servidores públicos experimentar y reflexionar sobre la importancia de actuar con integridad, lealtad y veracidad en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, sería bueno incorporar los valores en las evaluaciones de desempeño, para que así no solo se evalúe la productividad, sino también la conducta ética de cada trabajador.
3. De igual forma, será conveniente establecer indicadores claros y comprensibles que permitan evaluar el cumplimiento de deberes institucionales como la transparencia, la imparcialidad y la confidencialidad, e integrarlos en las evaluaciones de desempeño del personal. Con ello, la ética no quedará solo como un principio general, sino como un aspecto observable y medible que se reforzará en la práctica, favoreciendo que las conductas del personal se alineen con los objetivos de la entidad y con una auténtica cultura de servicio. Asimismo, se recomendará mejorar las condiciones laborales — infraestructura, recursos tecnológicos y oportunidades de capacitación continua—, ya que contar con herramientas adecuadas y espacios de formación influirá directamente en la eficiencia, el compromiso y la motivación de los empleados.

4. Por otro lado, será importante reforzar la supervisión interna y el control disciplinario, para que las prohibiciones del Código de Ética no se queden solo en el papel, sino que realmente se cumplan. Para ello, se aplicarán sanciones que sean proporcionales y bien justificadas, de modo que el proceso sea claro y justo. Además, este esfuerzo se acompañará con campañas de sensibilización que expliquen, de manera sencilla y cercana, cuáles son las consecuencias reales de una falta ética en la gestión pública. Asimismo, se propondrá realizar auditorías internas aleatorias sobre el uso de los recursos institucionales.
5. También será recomendable que la municipalidad impulse espacios más participativos, como talleres, análisis de casos reales y simulaciones, que ayuden a los servidores públicos a reconocer situaciones éticamente dudosas y a tomar decisiones bien fundamentadas, tanto desde la norma como desde los valores. Esta estrategia tiene que tener una supervisión constante, que no solo revisen si se cumple la regla, sino que ayuden a comprender el impacto institucional y personal que puede tener incumplirla.
6. Finalmente, se sugiere complementar la autoevaluación con sistemas de evaluación 360°, incorporando la opinión de jefes, compañeros de trabajo y usuarios de la ciudadanía sobre el desempeño del personal. De esta manera, se contará con una mirada más completa y equilibrada del desempeño del personal, se podrán identificar posibles diferencias entre lo que se percibe y lo que realmente ocurre, y así impulsar ajustes y mejoras continuas en la calidad del servicio que brinda la institución.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2023). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Blog Cuida tu Dinero:<https://www.cuidatudinero.com/13140991/como-mejorar-la-atencion-al-detalle-en-los-empleados>
- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°* (2.ª reimp.). Buenos Aires: Granica. <https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>
- Alvarado Silva, U., & Paca Pantigoso, F. R. (2022). Ética del servidor público: Revisión sistemática. *Revista Igobernanza*, 5(17), 90-106. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.169>
- Alvarado, C. Y. (2022). Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital, Piura 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110948/Alvarado_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Repositorio UTA.<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27979/1/696%20MKT.pdf>
- Arias, P. S. (2021). La ética profesional en el ambiente laboral de las secretarías del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural San José de Minas [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador]. <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11172/2/05%20FECYT%203799%20TRABAJO%20GRADO.pdf>.
- Baquero C, A. (2003). *Ética en las profesiones* (3ra ed.). McGraw-Hill. https://www.google.com.pe/books/edition/%C3%89tica_Profesional/c5YfEGzJXq0C?hl=es-419&gbpv=1&dq=ETICA+PROFESIONAL&printsec=frontcover

- Barrera Lozano, K. M. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral en el personal de la I.E. COPRODELI N.º 0433 "Luisa Aliaga Gonzales", Campanilla, San Martín 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1b1083cc-9ab7-4d58-8bee-dd4eb1d1ab25/content>
- Chávez Vásquez, D. J., & Valles Mendoza, L. (2022). *Ética profesional y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín – 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98829/Ch%C3%A1vez_VDJ-Valles_ML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Cobo S, J. M. (2001). *Ética profesional en ciencias humanas y sociales*. Editorial Síntesis. https://www.google.com.pe/books/edition/Etica_profesional_en_ciencias_humanas_y/nihRDQ4WHeoC?hl=es-419&gbpv=1&dq=ETICA+PROFESIONAL&printsec=frontcover
- Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N.º 27815: Código de Ética de la Función Pública*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/828190-27815>
- Congreso de la República del Perú. (2013, 4 de julio). *Ley de Servicio Civil. Ley N.º 30057*. Diario Oficial El Peruano, N.º 12750 <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>

- Contraloría General de la República. (2022). Informe de corrupción en municipalidades distritales y provinciales. Contraloría General de la República. <https://www.contraloria.gob.pe/informes/2022-corrupcion-municipalidades>.
- Drucker, P. F. (2007). *La gerencia eficaz*. Editorial Sudamericana.
- EY Perú. (2024, 16 de junio). *47% de los encuestados considera que los ejecutivos peruanos estarían dispuestos a comportarse de manera no ética a fin de lograr mejorar en su carrera o remuneración* [Comunicado de prensa]. https://www.ey.com/es_pe/newsroom/2024/06/encuesta-global-integridad
- Farfán Pimentel, J. F., Delgado Arenas, R., Cárdenas Canales, D. A., & Narváez Aranibar, T. (2022). Ética en la función pública: Una revisión teórica. *Revista Igobernanza*, 5(17), 130-146. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.171>
- Flores , A. (2023). ¿Cómo transformar el desempeño laboral en resultados efectivos? Guía para empresas de +500 empleados. Crehana:<https://www.crehana.com/blog/desempeno/desempeno-laboral/>
- Freeman, M. (2023). ¿Por qué es esencial el desempeño laboral? Forward Company: <https://www.forwardcompany.com/post/la-importancia-del-desempe%C3%B1o-laboral>
- Gómez-Sánchez Soto, R. (2025). *La crisis ética en el Perú: Desafíos y estrategias para reconstruir los valores y la moral*. *Revista de Ciencia e Investigación en Defensa - CAEN* [5+Gomez+Sanchez \(1\).pdf](#)
- Gamarra, G. (2024). ¿Qué son los recursos humanos? Repasamos conceptos. Factorial: <https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/#:~:text=Los%20recursos%20humanos%20son%20un,%2C%20promoci%C3%B3n%20n%C3%B3minas%20y%20despidos>.
- Giusti, M. (2019). Ética pública y la función pública en Perú. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845021/28071845021.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill

- Kaufman, B. (2009). *El conflicto de intereses y las ventajas indebidas en el sector público*. Editorial Jurídica.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). McGraw-Hill.
- Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, Diario Oficial El Peruano, N° 8053 (2002, 12 de agosto). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf?v=1600361985
- López, G. D. (2023). *Ética profesional y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/9139/David_Tesis_Maestria_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Melé, D. (2022). *Ética profesional*. EUNSA. https://www.google.com.pe/books/edition/%C3%89tica_Profesional/3bxqEAAAQB_AJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=ETICA+PROFESIONAL&printsec=frontcover
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). *Ética e integridad en la función pública* [Presentación institucional]. Oficina General de Integridad Institucional y Riesgos Operativos. https://www.mef.gob.pe/contenidos/ogiirro/tematica/Gestion_Integridad_MEF-2023.pdf
- Mori Apagüño, O., & Robles Valdéz, R. P. (2023). *Ética gubernamental y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chazuta - San Martín, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/03455b65-8b98-4b19-85ff-66390cd35ef5/content>
- Paredes, R., & Quiroz, G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46). <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2021). Transparencia y ética en la administración pública: Lecciones de la pandemia COVID-19. OCDE. <https://www.oecd.org/gov/ethics-in-public-service/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sánchez, G. M. (2021). Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67680/S%c3%a1nchez_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Triola, M. F. (2019). Estadística. Pearson. [https://www.google.com.pe/books/edition/Estad%C3%ADstica/Lj5VlatlLhsC?hl=qu&gbpv=1&dq=Triola,+M.+F.+\(2019\).+Estad%C3%ADstica.+Pearson.&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Estad%C3%ADstica/Lj5VlatlLhsC?hl=qu&gbpv=1&dq=Triola,+M.+F.+(2019).+Estad%C3%ADstica.+Pearson.&printsec=frontcover)
- Vega, M. (2021). Factores que Influyen en el Rendimiento Laboral del Personal de Salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32412/1/VEGA%20CUYO%20MARCIA%20CRISTINA-M.pdf>
- Yamunaque Córdova, Y. E. (2023). *Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/7c931fd4-d86f-4448-9013-163b92cbd29a>
- Zamora, J. (2009). *Ética de la Función Pública y Buen Gobierno*. Lima, Perú. Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza. https://www.mesadeconcertacion.org.pe/sites/default/files/etica_de_la_funcion_publica_y_buen_gobierno_0.pdf

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE ÉTICA PROFESIONAL

Estimado Señor (a), le agradeceré su valiosa participación completando este cuestionario, cuyo objetivo es analizar **la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, San Martín.**

Por favor, responda cada afirmación marcando con una **X** la opción que mejor refleje su experiencia y percepción.

Declaración de confidencialidad: Sus respuestas serán anónimas y confidenciales, los fines del estudio son íntegramente académicos.

Consentimiento informado: He sido informado sobre los objetivos del estudio y los fines académicos que persigue.

a) Si deseo participar del estudio () b) No deseo participar del estudio ()

Tiempo de respuesta: Aproximadamente 10 minutos.

Encuestador: Osmar López Tinta

Información General	
Edad	() 18-30 años () 31-40 () 41 a más
Género	Masculino () Femenino ()
Nivel de Instrucción	() Superior no universitaria () Superior universitaria () Maestría () Doctorado
Puesto o Cargo	
Tiempo de Servicio	() 1-5 años () 5-10 años () 10 años a más

N°	AFIRMACIONES	RESPUESTAS				
PRINCIPIOS						
P1	Respeto la constitución, las leyes y normas al desempeñar mis funciones laborales.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P2	Actúo con integridad en la realización de mis actividades dentro y fuera de la entidad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P3	Considero que la lealtad hacia la institución debe guiar mi conducta.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P4	Garantizo que mis acciones estén alineadas con la verdad.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DEBERES						
P5	Cumplo con todas las responsabilidades asignadas por mi institución y superiores inmediatos.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P6	Actúo con imparcialidad en mis deberes, sin influencias políticas o económicas, es decir con neutralidad.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P7	Brindo información completa y oportuna a quien me solicita.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P8	Actuó con discreción al gestionar información confidencial en mi trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
PROHIBICIONES						

P9	Evito situaciones donde mis intereses personales puedan influir en el desempeño de mis funciones.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P10	Evito usar mi posición o los recursos de la institución para obtener beneficios personales.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P11	Utilizo la información a la que tengo acceso exclusivamente para los fines profesionales establecidos.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P12	He tenido comportamientos inapropiados o irrespetuosos hacia otros miembros de la institución.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ANEXO 2 CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

N°	AFIRMACIONES	RESPUESTAS				
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
P1	Desempeño mis funciones que me son asignadas, logrando y/o superando metas establecidas al inicio.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P2	Logro el nivel de producción esperado en mi puesto, así como de mi área.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P3	Utilizo el tiempo de manera eficiente, permitiéndome cumplir con mis tareas designadas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P4	Colaboro con entusiasmo y compromiso con las otras personas de mi área de trabajo, para que las cosas salgan bien.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
EFICACIA						
P5	Cumplo con las metas y objetivos planteados en mi puesto de trabajo y de mi institución.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P6	Garantizo que mi trabajo cumpla con los estándares de calidad exigidos en mi institución.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P7	Identifico y soluciono satisfactoriamente los problemas que se presentan en mi puesto de trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P8	Me comunico de manera clara y efectiva con las otras personas que trabajan en mi área, así como de otras áreas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
EFICIENCIA						
P9	Utilizo óptimamente los recursos necesarios en el cumplimiento de las actividades en mi puesto de trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P10	Brindo un servicio eficiente al ciudadano cumpliendo con las expectativas esperadas.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P11	Me adapto a los diversos cambios (métodos de trabajo, tecnología, nuevos compañeros y jefes, etc.) que ocurren dentro de la entidad donde trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P12	Tengo disposición para cumplir a cabalidad con las actividades de mi puesto de trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DE LA ESCALA	: Escala de medición de la Ética profesional en los servidores públicos.
AUTOR	: Osmar López Tinta
OBJETIVO	: Determinar la relación entre la Ética profesional el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín,
UNIDADES DE ANÁLISIS	: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín,
FORMA DE APLICACIÓN	: Personal/directa
LUGAR DE APLICACIÓN	: En los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín,

Descripción del instrumento.

El instrumento es una escala de intervalos de 5 puntos y consta de 12 reactivos, distribuidas en tres dimensiones. Los elementos de la muestra (persona individual) otorgarán sus valoraciones en una escala de 5 puntos (donde 1= Nunca y 5= Siempre) a cada una de las afirmaciones/negaciones.

Validez: Se realizará un juicio de expertos donde será elegido a tres profesionales que estén relacionados con el tema a investigar.

Confiabilidad.

El instrumento ha sido analizado previamente con Alfa de Cronbach, para poder verificar la confiabilidad de dicho instrumento, mediante una prueba piloto obteniendo así un Alfa de Cronbach de 0.723.

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DE LA ESCALA	: Escala de medición sobre desempeño laboral en los servidores Públicos.
AUTOR	: Osmar Lopez Tinta
OBJETIVO	: Determinar la relación entre la Ética profesional el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín,
UNIDADES DE ANALISIS	: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín,
FORMA DE APLICACIÓN	: Personal/directa
LUGAR DE APLICACIÓN	: En los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Uchiza, en la región San Martín,

Descripción del instrumento.

El instrumento es una escala de intervalos de 5 puntos y consta de 12 reactivos, distribuidas en tres dimensiones para la variable desempeño laboral.

Los elementos de la muestra (persona individual) otorgarán sus valoraciones en una escala de 5 puntos (donde 1= Nunca y 5= Siempre) a cada una de las afirmaciones/negaciones.

Validez: Se realizará un juicio de expertos donde será elegido a tres profesionales que estén relacionados con el tema a investigar.

Confiabilidad.

El instrumento ha sido analizado previamente con Alfa de Cronbach, para poder verificar la confiabilidad de dicho instrumento, mediante una prueba piloto obteniendo así un Alfa de Cronbach de 0.852

Anexo 3

Validación de instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 1.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL (JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala de medición de Ética Profesional y el Desempeño laboral
NOMBRE DEL EXPERTO : LUDWIN DONALD MELENDEZ VASQUEZ
EXPECIALIDAD : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA – LICENCIADO EN
DEL EXPERTO : ADMINSITRACIÓN

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																				X	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																					
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																			X		
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			X		
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																			X		
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X		
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																			X		
PUNTAJE PROMEDIO																						

OPINIÓN GLOBAL:


LUDWIN DONALD MELENDEZ VASQUEZ
REG. ÚNICO DE COLGADOS Nº 027584
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
43868596	981301977	ludwinmelendezv@gmail.com



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 1.
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala de medición de Ética Profesional y el Desempeño laboral
NOMBRE DEL EXPERTO : BLANCA GUERRERO VILA
EXPECIALIDAD DEL EXPERTO : MÁSTER EN BUSINESS INNOVATION - ECONOMISTA

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																			X		
2	Los ítems ayudan a describir conductas																			X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																				X	
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			X		
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																			X		
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X		
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																				X	
PUNTAJE PROMEDIO																						

OPINION GLOBAL:

Se recomienda ejecutar el instrumento de medición


 Blanca Guerrero Vila
 ECONOMISTA C.E.J. N° 535

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
20053371	988669940	bguerreroaliv@gmail.com



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 1.
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Escala de medición de Ética Profesional y el Desempeño laboral
NOMBRE DEL EXPERTO : LISTER PIUNDO FLORES
EXPECIALIDAD DEL EXPERTO : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																			X		
2	Los ítems ayudan a describir conductas																			X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																			X		
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			X		
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																			X		
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X		
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																			X		
PUNTAJE PROMEDIO																						

OPINION GLOBAL:

Se recomienda ejecutar el instrumento

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
45383241	956424275	Piundoelmejor@hotmail.com


Anexo 4

Bases de la investigación

Anexo 5

Autorización para realizar la aplicación de tesis

N (Inst)	VARIABLE 1												VARIABLE 2											
	ETICA PROFESIONAL												DESEMPEÑO LABORAL											
	PRINCIPIOS				DEBERES				PROHIBICIONES				PRODUCTIVIDAD LABORAL				EFICACIA				EFICIENCIA			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
6	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
21	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
35	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	
36	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	1	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	
37	3	3	4	4	4	5	4	4	2	3	2	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	
41	3	4	5	5	5	3	5	5	3	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
45	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
46	5	5	5	5	5	1	5	5	2	1	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	
51	4	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	
52	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
65	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
74	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
75	4	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
76	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
77	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
78	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	
79	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	4	3	3	5	3	5	5	4	3				

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA 

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Uchiza, 11 de setiembre del 2024.

CARTA N.º 024- 2024- SGRRHH-GM/MDU.

SEÑOR (A): Osmar López Tinta
Uchiza -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR LA APLICACION DE TESIS UNIVERSITARIO.

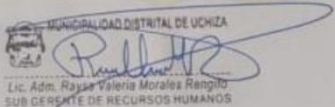
Me es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Uchiza y asimismo manifestar lo siguiente;




Que, habiendo presentado su **SOLICITUD** para realizar trabajo de investigación mediante entrevistas y encuestas, con la finalidad de obtener información para su proyecto de tesis denominada "LA ETICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA", se **AUTORIZA** para realizar las referidas entrevistas y encuestas, en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Uchiza.


Me despido de usted, agradeciendo por su preferencia a la institución Municipal.

Atentamente,

CC.
Archivo.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA
Lic. Adm. Rayssa Valeria Morales Rengillo
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

 rr_hh@muniuchiza.gob.pe
 Plaza Mayor - UCHIZA
AV. ATAHUALPA Nº 920
 www.muniuchiza.gob.pe

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
 931 539 781