

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MOHO, 2023

Lilian Yudith Quispe Monroy

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Lucio Ticona Carrizales



Juliaca - Perú, 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



**CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MOHO, 2023**

Lilian Yudith Quispe Monroy

**Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

Asesor: Dr. Lucio Ticona Carrizales



Juliaca - Perú, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MOHO, 2023

Lilian Yudith Quispe Monroy

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Lucio Ticona Carrizales

Juliaca - Perú, 2024

Quispe-Monroy, L.Y. (2024). *Código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca.

AUTOR: Quispe Monroy, Lilian Yudith.

TÍTULO: Código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2024

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (101 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000100-05/Q77

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. Lucio Ticona Carrizales

PALABRAS CLAVE:

ética, código de ética, desempeño profesional, función pública, servidor público.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MOHO, 2023”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Lilian Yudith Quispe Monroy

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Abraham Meliton Contreras Vargas

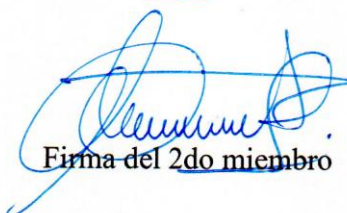
PRESIDENTE DE JURADO



Firma del presidente

Dra. Diana Marleny Pasaca Apaza

JURADO



Firma del 2do miembro


M.Sc. Serapio Cecilio Calcina Cuevas

JURADO

Firma del 3er miembro

Dr. Lucio Ticona Carrizales

ASESOR



Firma del asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2023

AUTOR

Lilian Yudith Quispe Monroy

RECUENTO DE PALABRAS

20236 Words

RECUENTO DE CARACTERES

113790 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

101 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

6.5MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 27, 2024 4:15 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 27, 2024 4:18 PM GMT-5

● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



MSc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca
Responsable de la Unidad de Investigación
Facultad de Gestión y Emprendimiento Empresarial
U.N.A.J.

DEDICATORIA

Dedicado en primer lugar a mi hija Abigail Esperanza fue mi mayor inspiración y mi mayor motivación, a mi papá Felipe, a mi mamá Nancy a quienes les tengo mucho aprecio; en mis caídas de mi vida me brindaron mucho apoyo, les agradezco mucho y gracias a ustedes he logrado mis metas propuestas y mis objetivos.

A mi hermano Hernán Clinton, quien me apoyo emocionalmente y académicamente, a mi hermano Elmer Uriel quien me impulso para poder culminar con éxito la tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios por permitirme tener una buena experiencia dentro de mi Universidad Nacional de Juliaca, en especial a la “facultad de Gestión y Emprendimiento Empresarial de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social”, gracias por estar en mi camino, gracias por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente, gracias a cada docente que formó parte del proceso integral de formación académico.

Al Dr. Lucio Ticona Carrizales, agradezco sinceramente su orientación y apoyo incondicional en la etapa de desarrollo de mi tesis

Al Dr. Abraham Meliton Contreras Vargas, quien me brindo su apoyo incondicional, quien siempre me motivo para seguir adelante, en alguna oportunidad me dio muy buenos consejos para la culminación de mi tesis.

Deseo expresar mi gratitud a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moho por el apoyo invaluable que me ofrecieron durante la realización de mi encuesta.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	10
Índice de anexos	11
Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Capítulo I	
Planteamiento del problema	16
1.1 Problema de investigación	16
1.2 Preguntas de investigación	18
1.3 Objetivos de investigación	19
1.4 Justificación	20
Capítulo II	
Revisión de literatura	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Marco teórico	28
2.2.1 Ética	28
2.2.2 Moral	29
2.2.3 Diferencia entre ética y moral	29
2.2.4 La ética pública	30
2.2.5 Ética profesional	30
2.2.6 Código de ética	30
2.2.7 Teorías de la ética	30
2.2.8 Importancia de la ética	31
2.2.9 Dimensiones de la ética	31
2.2.10 Desempeño profesional	32
2.2.11 Importancia del desempeño profesional	33
2.2.12 Teorías del desempeño profesional	33
2.2.13 Dimensiones del desempeño profesional	34
2.3 Marco conceptual	35

2.3.1	Código de ética	35
2.3.2	Desempeño profesional	35
2.3.3	Ética	36
2.3.4	Función pública	36
2.3.5	Moral	36
2.3.6	Servidor público	36
2.4	Hipótesis de investigación	36
2.4.1	Hipótesis general	36
2.4.2	Hipótesis específicas	37
2.5	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	37
2.5.1	Operacionalización de variables	37
Capítulo III		
Materiales y métodos		39
3.1	Diseño de investigación	39
3.2	Ámbito de estudio	39
3.3	Población y muestra	40
3.4	Recolección de datos	41
3.5	Análisis de datos	41
Capítulo IV		
Resultados y discusión		44
4.1	Resultados	44
4.1.1	Respecto al objetivo general	44
4.1.2	Respecto al objetivo específico 1	50
4.1.3	Respecto al objetivo específico 2	55
4.1.4	Respecto al objetivo específico 3	60
4.2	Discusión	65
4.2.1	Discusión respecto al objetivo general	65
4.2.2	Discusión respecto al objetivo específico 1	66
4.2.3	Discusión respecto al objetivo específico 2	67
4.2.4	Discusión respecto al objetivo específico 3	67
Conclusiones		69
Recomendaciones		70
Referencias		72
Anexos		76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	37
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la variable “código de ética de la función pública”	44
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la variable “desempeño profesional”	45
Tabla 4	Tabla cruzada entre el código de ética y el desempeño profesional	46
Tabla 5	Prueba de normalidad del “código de ética de la función pública” y “desempeño profesional”	48
Tabla 6	Prueba de Rho de Spearman de código de ética de la función pública y desempeño profesional	49
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la dimensión de principios de la función pública	51
Tabla 8	Tabla cruzada entre principios de la función pública y el desempeño profesional	52
Tabla 9	Prueba de normalidad de principios de la función pública y desempeño profesional	53
Tabla 10	Prueba de Rho de Spearman de principios de la función pública y desempeño profesional	55
Tabla 11	Distribución de frecuencias de la dimensión de deberes de la función pública	56
Tabla 12	Tabla cruzada entre deberes de la función pública y el desempeño profesional	57
Tabla 13	Prueba de normalidad de deberes de la función pública y desempeño profesional	58
Tabla 14	Prueba de Rho de Spearman de deberes de la función pública y desempeño profesional	59
Tabla 15	Distribución de frecuencias de la dimensión de prohibiciones éticas de la función pública	60
Tabla 16	Tabla cruzada entre prohibiciones éticas de la función pública y el desempeño profesional	61
Tabla 17	Prueba de normalidad de prohibiciones éticas del servidor público y desempeño profesional	63

Tabla 18 Prueba de Rho de Spearman de prohibiciones éticas del servidor público y desempeño profesional

64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de frecuencias de la variable “código de ética de la función pública”	45
Figura 2	Distribución de frecuencias de la variable “desempeño profesional”	46
Figura 3	Código de ética de la función pública y desempeño profesional	47
Figura 4	Distribución de frecuencias de la dimensión de principios de la función pública	51
Figura 5	Principios de la función pública y desempeño profesional	52
Figura 6	Distribución de frecuencias de la dimensión de deberes de la función pública	56
Figura 7	Deberes de la función pública y desempeño profesional	57
Figura 8	Distribución de frecuencias de la dimensión de prohibiciones éticas de la función pública	61
Figura 9	Prohibiciones éticas de la función pública y desempeño profesional	62

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Formato de instrumento de recolección de datos	76
Anexo 2	Matriz de consistencia	81
Anexo 3	Base de datos de la encuesta practicada a los servidores públicos	82
Anexo 4	Percepción de los usuarios	84
Anexo 5	Propuesta de plan de trabajo	88
Anexo 6	Panel fotográfico del trabajo de campo	100

RESUMEN

Esta investigación titulada “Código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre el código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la “Municipalidad Provincial de Moho, 2023”. Metodológicamente se utilizó el diseño no experimental, aplicando el método cuantitativo, nivel correlacional, con muestra integrada por 87 servidores públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de Moho, 2023. Resultados: Según la encuesta aplicada, un 79.3% tiene un nivel alto en cumplimiento del “código de ética de la función pública”, del mismo modo, 75.9% tiene un nivel alto en su desempeño profesional; asimismo se demostró la existencia de relación directa entre variable “código de ética de la función pública” y el desempeño profesional, mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.934 y un valor de significancia de 0.000, del mismo modo se encontró que hay una relación directa entre la dimensión de principios de la función pública y el desempeño profesional, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.893 y un valor de significancia de 0.000; asimismo, existe una relación directa entre la dimensión de deberes de la función pública y el desempeño profesional, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.897 y un valor de significancia de 0.000; además, se halló una relación directa entre la dimensión de prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño profesional, con un “coeficiente de correlación Rho Spearman” de 0.892 y un valor de significancia de 0.000. Conclusión: Se logró determinar que existe una relación entre el código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho.

Palabras clave: ética, código de ética, desempeño profesional, función pública, servidor público.

ABSTRACT

This investigation entitled "Code ethics of the public function and professional performance of public servants of the Provincial Municipality of Moho, 2023". Its objective is: To determine connection among code of integrity of the public meaning and professional performance of municipal employers the Provincial Municipality from Moho, 2023. Methodology: Non-experimental design, quantitative method, descriptive level, with a sample of 87 public employers of the Local Municipality of Moho, 2023. Results: According to the survey applied, 79.3% have a high level of compliance with the code of ethics of the communal service, the 75.9% have a high level of their professional performance; Likewise, it was demonstrated that here is a through correlation among the variable code of integrity of the public service and job performance, with Rho Spearman connection constant 0.934 and a meaning value of 0.000, similarly it stood found that near is a direct connection among the dimension of principles of public service and job act, Rho Spearman connection constant 0.893 and a meaning value of 0.000; Likewise, here is a direct correlation among the dimension of onuses of the communal meaning and job performance, with Rho Spearman connection constant of 0.897 and a meaning value of 0.000; Furthermore, a direct correlation was found between length of Ethical Exclusions of the public servants and job performance, with a Rho Spearman connection constant of 0.892 and a significance value of 0.000. Conclusion: It was possible to regulate association that occurs among the code ethics public role and the professional act of public employers Provincial Municipality of Moho.

Keywords: ethics, code of ethics, professional performance, public function, public servant.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años en el Perú, hemos sido testigos de una serie de escándalos relacionados con la corrupción que involucran a servidores públicos. Asimismo, se ha observado una atención deficiente a la población y una gestión inadecuada. Esta situación ha erosionado la percepción del servidor y, en consecuencia, la desconfianza en las entidades públicas por parte de los usuarios. También por la falta de valores éticos, principios, deberes, prohibiciones de la función pública y comportamientos inadecuados en los servidores públicos los mismos que pertenecen a distintos niveles de gobiernos ha propiciado situaciones de corrupción que han sido divulgadas de amplia manera por los principales medios de comunicación. Estos comportamientos antiéticos han llevado a un deficiente desempeño profesional y, como resultado, a la corrupción, la negligencia, el abuso del poder, entre otros problemas (Gallegos, 2016).

El interés por llevar a cabo esta investigación surge con el propósito de determinar su relación en variables como “código de ética de la función pública” y desempeño profesional desde la percepción de servidores públicos. Se destaca que hasta el momento no se efectúan estudios al respecto a nivel de Puno. Este estudio se encamina bajo el marco de la “Modernización del Estado y Gestión Pública”. La municipalidad provincial de mocho cumple un rol clave al presentar ante el consejo municipal. La propuesta del plan de trabajo se elaboró mediante un proceso de innovación en la gestión del estado con el propósito de obtener mejores niveles de eficiencia encaminado a brindar un adecuado servicio para usuarios de la población mocheña, priorizar y optimizar el uso de los “recursos públicos”. Es así que se ve reflejado que los servidores públicos tengan presente el “código de ética de la función en relación al desempeño profesional”.

La estructura de esta investigación se organiza del siguiente modo: Primer capítulo, consiste del planteamiento del problema del estudio, abordando el vacío del conocimiento, los objetivos y el motivo de la investigación.

Segundo capítulo abarca la revisión literaria, antecedentes, marco teórico y conceptual, planteamiento de hipótesis general y específicas, y las variables materia de estudio.

El tercer capítulo incluye los métodos y materiales, que comprenden el diseño del estudio, la población, así también la muestra, la técnica de recolección de datos, así como el proceso que implica el tratamiento de datos.

En el cuarto capítulo, consistió de los resultados con su interpretación, corroborando la relación existente entre las variables y discutiendo los resultados obtenidos en investigaciones previas. Finalmente, como contribución de este estudio, se presentan secciones como conclusiones finales y aspectos que puedan contribuir los resultados alcanzados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En esta sociedad contemporánea, las organizaciones sociales y gubernamentales son de gran relevancia y significado debido a las funciones que deben cumplir en la formación de una comunidad basada en principios y conductas éticas. En su interior, se encuentran las actividades diarias llevadas a cabo por individuos capacitados o prestando servicios, los cuales influyen en la efectividad o ineficacia de acuerdo a un estándar ético en relación a la atención a los ciudadanos (Gallegos, 2016). Se destaca la relevancia de las instituciones públicas en el fomento de los valores éticos dentro de la sociedad contemporánea. El desempeño de actores profesionales y en servicio en estas instituciones está intrínsecamente relacionado con su ética personal y puede influir en comportamientos exitosos o fallidos en los servicios brindados a los ciudadanos.

En México, las organizaciones que exhiben prácticas éticas hacia sus grupos de interés consiguen resultados organizacionales más favorables que aquellas que no adoptan esta conducta. En lo referente a las condiciones laborales, se evidencia que las organizaciones que brindan un entorno laboral de alta calidad a sus empleados experimentan un rendimiento empresarial más destacado en comparación con aquellas que presentan niveles medio o bajo en su calidad laboral (Ríos et al., 2015).

La interacción entre ética y desempeño profesional en el campo de la administración pública fue objeto de un constante escrutinio tanto en América Latina como en Europa a lo largo de los años. Un caso destacado ocurrió en Unión Europea, cuando en 1999, una denuncia de corrupción presentada por el Comité de Sabios que resultó en una renuncia de todos los miembros perteneciente a la Comisión Europea, la cual en ese momento estaba presidida por Jacques Santer. Este episodio ilustra cómo la ética puede ejercer un efecto directo sobre el desempeño profesional de los servidores públicos, generando repercusiones significativas sobre la opinión de la población, crisis políticas, divisiones de altos funcionarios gubernamentales e inclusive acciones legales emprendidas por la Justicia Penal en respuesta a prácticas que contravienen la legislación (Correa, 2020).

A nivel nacional, la corrupción que involucran a servidores públicos en distintos niveles de gobierno, empezando de presidentes hasta llegar a empleados de rango inferior. Asimismo, se ha observado una atención deficiente a la población y una gestión inadecuada de la función fiscalizadora. Esta situación ha erosionado la percepción del servidor y, en consecuencia, la confianza en las entidades gubernamentales. La falta de valores éticos, principios y comportamientos adecuados en los servidores de los distintos niveles de gobiernos ha propiciado situaciones de corrupción que han sido divulgadas de amplia manera por los medios de comunicación. Estos comportamientos antiéticos han llevado a un deficiente desempeño profesional y, como resultado, a la corrupción, la negligencia, el abuso del poder, entre otros problemas (Gallegos, 2016).

Continuando con el ámbito nacional, es preciso mencionar que en 2002 se promulga la denominada “Ley del Código de Ética de la Función Pública”, la cual está basada en principios y valores, y tiene como objetivo orientar a los servidores del estado a fin de lograr un desempeño profesional ético en sus deberes. No obstante, la situación diaria demuestra que, aunque se logró progresos importantes, estos no son suficientes para lograr satisfacer a los amplios sectores del público, en particular de aquella población que, debido a su vulnerabilidad, reciben nula atención y escuchada por parte de las instituciones estatales. Queda evidenciado que las reformas no deben circunscribir únicamente al ámbito de la norma, ya que no bastará solo con realizar cambios en este aspecto para erradicar la cultura del secretismo y el uso indebido del poder, prácticas que son recurrentes en el servicio (Zamora, 2019).

A nivel de la región Puno, a pesar de que se tiene conocimiento en relación a la presencia de ciertas conductas antiéticas por parte de servidores, así como de un desempeño profesional no óptimo de estos a la vista de la población, no se dispone de una información estadística precisa que pueda evaluar la correlación entre dichos elementos de la “ética en la función pública y el desempeño profesional”.

En este contexto, la interacción entre ética y desempeño profesional en la administración pública ha sido un tema de constante escrutinio tanto a nivel global como local. En la región de Puno, a pesar de la presencia de conductas antiéticas y un bajo desempeño profesional observado, la carencia de información estadística precisa impide evaluar su relación entre ética en la función pública y desempeño profesional del servidor público,

Dentro del ámbito local, la gestión de la Municipalidad Provincial de Moho, requiere un alto desempeño profesional por parte del servidor público. Un problema observado a la vista de la opinión pública, es que en ocasiones no existe un buen desempeño profesional por parte del servidor público involucrados en el municipio, lo que genera disconformidad por parte de la población. Una de las variables que puede tener influencia en el desempeño profesional del servidor público y el “código de ética de la función pública”. Si los servidores no actúan acorde a los “principios éticos, deberes éticos y prohibiciones establecidas en el código de ética de la función pública”, es posible que su desempeño profesional sea negativo. Por lo tanto, la exposición problemática, es determinar “si existe una relación existente entre el cumplimiento del código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción que tienen los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho”.

Como un aporte adicional de esta investigación, en este apartado se describe la percepción de los usuarios que son los ciudadanos que acuden a la municipalidad provincial de Moho para realizar trámites, respecto se evidencia que, en los diferentes aspectos de Código de ética y desempeño profesional en la función pública, se tiene en la mayoría una percepción de nivel medio por parte de los usuarios; asimismo se destaca que en un menor porcentaje los usuarios califican como nivel bajo los aspectos de cumplimiento de código de ética y el desempeño profesional de los servidores públicos al cumplimiento y asimismo la percepción del desempeño profesional que demuestran para el público.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es la relación que existe entre el código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores publicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023?

1.2.2 Preguntas específicas

PE1. ¿Cuál es la relación entre los principios de la función publica y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores publicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación entre las prohibiciones de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

1.3.2 Objetivo específico

OE1. Determinar el nivel de relación que existe entre los principios de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

OE2. Determinar el nivel de relación que existe entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

OE3. Determinar el nivel de relación que existe entre las prohibiciones éticas de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La justificación de esta investigación puede ser respaldada por los siguientes criterios: teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica: Esta investigación reviste una trascendental importancia teórica al profundizar en la interrelación entre el cumplimiento del “código de ética de la función pública y el desempeño profesional”, contribuyendo así al enriquecimiento y desarrollo para la teoría en rama de la administración pública. Al brindar directrices fundamentadas en evidencia, no solo amplía el conocimiento teórico existente, sino que también ofrece una valiosa orientación para académicos y formuladores de políticas. En esencia, este estudio se erige como una columna esencial para el avance del entendimiento de prácticas éticas y el mejor rendimiento en el servicio público.

Justificación práctica: Desde un enfoque práctico, la investigación responde al propósito de abordar una problemática significativa en la administración pública, específicamente vinculada a la ética y al desempeño profesional. Su objetivo práctico se refleja en los beneficios tangibles que derivan de la investigación, proporcionando una guía concreta para implementar medidas destinadas a mejorar el desempeño laboral, fomentar la ética en el trabajo público y restaurar la confianza en la administración local.

Justificación Metodológica: En el ámbito metodológico, la investigación destaca la necesidad de un enfoque riguroso y específico para medir la correlación entre “el código de ética de la función pública y el desempeño profesional”. Este enfoque sólido no solo responde al propósito del estudio, sino que también se posiciona como aplicable en futuras investigaciones, sirviendo como modelo para evaluar problemas similares en otras municipalidades. En este sentido, contribuye al avance y mejora de la metodología en el contexto que se enfoca el estudio específico.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

Contexto internacional.

Mora (2019), en su investigación titulada: “La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral”. La investigación que se realiza entre 2015 a 2018. Objetivo: Evaluar la ética profesional con el propósito de mejorar el rendimiento laboral de los educadores en las instituciones educativas de Ibagué, Colombia. Metodología: Este estudio se caracteriza por ser descriptivo y cualitativo, centrándose en la exploración de experiencias, roles, emociones y valores de los docentes, y cómo estos aspectos influyen en su vida personal y desempeño profesional. Se emplean encuestas, estudios de caso basados en sus experiencias, comparaciones y análisis de desarrollo. Resultados: El análisis revela que un 37% de los docentes no incorporan ampliamente las metodologías de enseñanza innovadoras, quizás debido a su historial de logros o a su comodidad con los métodos tradicionales. Por otro lado, el 63% de los maestros considera positivo el uso de diversas metodologías, el intercambio de experiencias y la adaptación a las necesidades y dinámicas del grupo. Conclusión: La búsqueda de la excelencia educativa implica un esfuerzo conjunto y un compromiso alineado entre directivos y docentes, en conformidad con las necesidades de la comunidad educativa. El docente, como figura clave, debe estar motivado y dispuesto a reflexionar y ajustar su enfoque según las circunstancias para lograr una educación de calidad.

Becerril (2018), en su investigación titulada, “La ética en los servidores públicos municipales del Estado de México”. Objetivo: Examinar la ética en el ejercicio profesional de servidores públicos en el Estado de México. Metodología: Este estudio de enfoque cualitativo y sigue con la metodología descriptiva. Resultados: Este trabajo plantea la formulación de un conjunto de directrices generales destinadas a fomentar la integridad y el comportamiento ético entre los empleados municipales del Estado de México, así como la preparación de un Código de Ética para dichos empleados, que abarca no solo los valores y principios, sino también sus responsabilidades hacia sí mismos y la sociedad. Conclusión: Se determina que, mediante la puesta en operación de Código de Ética en las filas de los empleados municipales, se fomentará la presencia de servidores públicos honestos y

comprometidos que puedan satisfacer de forma más eficiente las necesidades de la sociedad. Este enfoque contribuirá a consolidar la legitimidad y credibilidad de las instituciones públicas, en particular a nivel municipal, ya que la propuesta del Código de Ética busca impulsar la eficiencia de los servicios proporcionados por el municipio a través de sus empleados, al tiempo que erradica prácticas antiéticas que menoscaban tanto la imagen de las instituciones públicas como la de los servidores públicos.

Sánchez (2021) en su tesis titulada “Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021”. El objetivo principal de este estudio fue valorar cómo influye la ética profesional al rendimiento profesional del servidor público. Metodología: La metodología empleada se basó en una investigación aplicada, de carácter descriptivo, bajo un alcance de tipo correlacional y siguiendo un diseño no experimental. El conjunto poblacional de interés estuvo conformado por 80 servidores públicos pertenecientes al GAD Echeandía, y la muestra final se compuso de 67 individuos de los departamentos de servicio al cliente y administración, seleccionados conforme a criterios específicos. Se recopiló datos por medio de encuestas que emplearon un cuestionario con interrogantes calificadas en la escala de Likert. Resultados: indicaron que existe una asociación de forma significativa y directa de la ética con el desempeño profesional, con un coeficiente de 0,925 (92,5 %), respaldado por un nivel de significancia estadística de 0,010. Conclusión: se deduce que la ética profesional ejerce efectivamente un efecto significativo en el aspecto del rendimiento laboral de los servidores públicos en el ámbito materia del estudio realizado.

Llumiguano et al. (2020), en su artículo titulado “Código de ética y valores para el personal del departamento administrativo de la Universidad Estatal de Bolívar y el mejoramiento del desempeño laboral”. El objetivo de este estudio se centró en mejorar el rendimiento laboral, a través del código de ética y valores. La metodología adoptada para este estudio se enmarca en un enfoque no experimental, bajo un diseño descriptivo que combina elementos cualitativos y cuantitativos. El grupo de estudio estuvo conformado por 9 individuos, a quienes se les administró una encuesta. Los resultados revelaron la importancia de la relación con los clientes, donde el 22% la calificó como "muy buena," el 44% como "buena," el 22% como "mala," y el 11% como "indiferente." Además, se confirmó que las funciones desempeñadas se corresponden adecuadamente con los roles ocupados, ya que el 56% de los encuestados respondió afirmativamente a esta pregunta, mientras un 44% negativamente

.Conclusión: Se concluye que es esencial para el personal administrativo, principalmente mantener la estabilidad laboral de sus colaboradores, además de promover el uso del código de ética y valores por parte de su director departamental, lo que contribuye a garantizar un desempeño laboral que sea efectivo. Los miembros del Departamento Administrativo, que incluyen docentes, estudiantes y empleados, experimentan satisfacción al acceder a sus servicios, gracias a la eficiencia en la resolución de sus solicitudes en cualquier momento del día.

Franco (2018) en su tesis titulada “La ética en las organizaciones públicas en Colombia, un panorama de lo que sucede en la actualidad y lo que se debe mejorar”. El objetivo de este estudio se centró en la identificación de aspectos fundamentales relacionados con la ética en profesionales que ejercen cargos públicos. Metodología fue de nivel descriptivo, de enfoque cualitativo. Los resultados obtenidos al analizar la ética profesional en el ámbito correspondiente al sector público colombiano revelan en efecto la importancia de considerar el contexto sociopolítico y económico de donde se operan líderes gubernamentales. Coyuntura puede brindar condiciones propicias para la aparición de desviaciones éticas y abusos de poder. Algunas realidades intrínsecas al ejercicio del poder estatal pueden contribuir a prácticas inmorales en la toma de decisiones gubernamentales, creando un entorno que favorece la inmoralidad. Conclusión: se concluye que la Administración Pública, como estructura encargada de cumplir los objetivos del Estado, depende en mayor medida de la integridad y honestidad de las personas que la conforman, independientemente se les denomina servidores públicos, colaboradores, administradores o funcionarios públicos. La dimensión moral representa un componente esencial en los programas y políticas gubernamentales.

En el ámbito nacional.

Bonilla y Condor (2020) en su tesis denominada “La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018”. El objetivo fue investigar la asociación entre la “ética pública y el rendimiento laboral”. Metodología: alcance descriptivo, y tipo aplicado. El empleo de un método deductivo ha permitido la exploración de los principales conceptos relacionados con los aspectos de ética pública y desempeño laboral. Complementariamente, se aplicó un enfoque inductivo que facilitó analizar el objeto de estudio partiendo de aquella realidad; la población de interés se

compuso de 27 trabajadores del referido municipio, y dado su tamaño reducido, no se consideró necesario seleccionar una muestra. El instrumento empleado a fin de efectuar la recopilación de datos consistió en un cuestionario que contenía 33 interrogantes con respuestas tipo escala Likert. Hallazgos: se comprobó estadísticamente que existe la relación directa, así como significativa considerando las escalas de deberes y también su rendimiento laboral. Además, el estudio ha permitido corroborar la relación positiva entre la escala de prohibiciones y el rendimiento laboral. Conclusión: En definitiva, se evidencia que hay una relación sustancial y positiva entre la práctica de la “ética pública y el desempeño laboral” de la población materia de estudio.

Meza (2019) en su tesis titulada “Conocimiento y aplicación de la ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019”. El objetivo se centró en lograr la evaluación del grado de familiaridad y la aplicación de la Ley N° 27815, entre los servidores públicos. Metodología: Se enfocó cuantitativamente, con un nivel descriptivo con un diseño prospectivo de tipo transversal. El segmento de estudio se compuso de 35 servidores públicos, quienes participaron en la recopilación de datos por su aplicación de cuestionarios. Los resultados que se consiguieron evidenciaron que el nivel de aplicación concerniente a la Ley varía significativamente entre los servidores públicos. Los aspectos que los participantes demostraron conocer con mayor claridad se relacionan con los ámbitos a los que se aplica la Ley en un 91.4%, así como los principios y los deberes éticos en un 77.1%, y respecto al uso apropiado de los bienes del Estado en un 77.1%. Se concluye que: Se exhibe un grado intermedio de aplicabilidad de la Ley en la mayor parte de los servidores públicos. También es importante destacar que se evidencia un grado de cumplimiento que varía de medio a alto en las escalas evaluadas, con la excepción de la escala relacionada con sanciones, incentivos y procedimientos, donde se identificó un nivel muy bajo de aplicación.

Morales (2019) en su artículo de investigación titulada “Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac”. El objetivo de estudio fue analizar cómo la influencia del Código de Ética sobre perfeccionamiento en la gestión estatal. Metodología: Para abordar esta investigación, se adoptó una metodología enfocada cuantitativamente, básica y diseño no experimental-transversal, cuyo alcance es descriptivo y correlacional. Se encuestó a un total de 132 servidores, incluyendo tanto personal nombrado como contratado, quienes participaron en la recopilación de los datos por medio

de un cuestionario estructurado. Los resultados obtenidos indicaron un nivel significativamente alto de confianza en relación con la influencia del Código de Ética para la mejora en la Gestión Pública de la institución materia de estudio. Conclusión: En resumen, se ha demostrado la existencia “una asociación sustancial entre la implementación del Código de Ética y la mejora de la gestión pública”, lo que subraya la importancia de aplicar rigurosamente este código ético con la finalidad de proporcionar servicios de calidad a la ciudadanía y prevenir situaciones de corrupción.

Sevilla (2018), en su tesis titulada “Incidencia del código de ética del servidor público en la transparencia de la información en la UGEL Ferreñafe”. El objetivo fue la valoración del impacto del código de ética en la promoción de la transparencia institucional. Metodología: se siguió una ruta cuantitativa, de un tipo básico no experimental y alcance descriptivo. La población fueron los servidores públicos, de los cuales 35 participaron como muestra y se utilizaron cuestionarios para recopilar datos. Resultados: Se tiene un alto grado de desconocimiento entre los servidores públicos en aquellos temas de principios, prohibiciones y deberes establecidos para los trabajadores del estado en la Ley. Conclusión: En resumen, los servidores de la UGEL Ferreñafe carecen de conocimiento acerca del código de ética, lo que podría afectar negativamente la transparencia de la información institucional.

Dominguez (2022) en su tesis titulada “Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022”. El objetivo fue evaluar el efecto de la ética profesional en relación con desempeño del personal nombrado. Metodología tipo descriptiva-correlacional de diseño no experimental y diseño transversal, tomando como variables del estudio, el desempeño laboral y la ética profesional. La población objeto consistió en 169 trabajadores, de los cuales 34 funcionarios profesionales nombrados integraron la muestra. A fin de recopilar datos, se usó la técnica de encuesta y se diseñaron cuestionarios con 19 preguntas relacionadas con la ética profesional y asimismo 21 preguntas sobre el desempeño. Resultados: Los resultados reflejaron una influencia significativa de la ética profesional, con un 76% de respuestas en el nivel alto y un Rho de Spearman de 0.566. Los principios éticos profesionales, que se reflejan en el comportamiento individual, obtuvieron un nivel alto del 85%, con un Rho de Spearman de 0.250. En cuanto a los deberes éticos profesionales relacionados con la responsabilidad en la prestación de los servicios, se observó un nivel alto del 82% y un coeficiente de correlación de 0.566. En contraste, las prohibiciones éticas profesionales, que son normas

internas establecidas jerárquicamente, se registraron en un nivel medio del 44% de las respuestas, con un coeficiente de correlación de -0.156. Conclusión: En resumen, se concluye con la idea de que es crucial promover prácticas éticas sólidas, llevar a cabo talleres que refuercen conductas éticas y establecer una jerarquía efectiva para orientar las acciones de cada empleado y cumplir con los objetivos laborales.

En el ámbito local.

Lipe (2019) realizó la investigación titulada “Estudio de los problemas éticos en el campo laboral de los contadores de la ciudad de Juliaca”. El propósito fue realizar una descripción general de las disyuntivas éticas presentes en el ámbito laboral de los contadores. A fin de llevar a cabo esta investigación, se empleó una metodología cuyo alcance descriptivo seguido de un diseño no experimental. El segmento de estudio ha consistido en los profesionales contadores del distrito de Juliaca, específicamente los miembros del colegio profesional respectivo. La muestra comprendió a 142 contadores, y se utilizó la encuesta, con cuestionarios como instrumento. Los resultados señalan una falta de conocimiento significativa entre los contadores de Juliaca respecto a los principios éticos consignados en los códigos de ética. Conclusión: los contadores muestran un nivel muy bajo de comprensión de los principios fundamentales necesarios para el apropiado ejercicio de su profesión. Además, la investigación revela que estos profesionales cuentan con un conocimiento insuficiente en relación al código de ética del profesional contador, lo que sugiere que su aplicación de esos principios se encuentra en un grado moderado. También se identifica una tendencia a la evasión de impuestos en las empresas, en parte debido a la carencia de una cultura tributaria en el país.

Beltramé (2019) en su artículo titulado “Ética profesional y su relación con el desempeño docente en las instituciones públicas de Juliaca”. El objetivo fue “analizar la relación entre la ética profesional y el desempeño docente”. Metodología: se empleó de una ruta cuantitativa no experimental con alcance correlacional. El objeto de estudio (población) consistió en 765 docentes, y se extrajo una muestra probabilística resultando en una muestra de 256 docentes. Resultados: revelaron una relación moderada respecto a las variables ética y desempeño. Esto se evidenció en la correlación “positiva moderada entre la escala de autonomía y la escala de preparación para la enseñanza del estudiantado”, con un coeficiente de Pearson es de 0.747, también, se encontró una relación directa moderada en ambas escalas

de responsabilidad y la escala de enseñanza con una correlación de 0.787. También se identificó una relación fuerte positiva entre la escala de competencia profesional y la dimensión de desarrollo de la profesión, con una correlación de 0.887 y significancia de 0.000. Conclusión: En resumen, se puede concluir que se evidencia una asociación moderada entre la ética profesional y aquel aspecto del desempeño profesional docente en las centros educativas de Juliaca.

Acero (2019) en su tesis de maestría titulada “Influencia de la Práctica de Valores Éticos de los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel de educación Secundaria de la Ciudad de Juliaca año 2016”. El propósito de la investigación implicó en determinar aquellos valores éticos de la plana docente y su impacto en el desempeño académico escolar secundario. Metodología aplicada se caracterizó por su nivel descriptivo y, en términos de estrategia y diseño, fue de naturaleza causal o explicativa. Esto se debió a que el interés del investigador radicaba en comprender las causas o motivos subyacentes del efecto de los valores sobre el desempeño académico escolar. Resultados: según el análisis de la prueba Chi cuadrada, indicaron que la práctica de valores como solidaridad, disciplina, honradez, responsabilidad, y justicia no es independiente del desempeño académico del estudiante de primero a quinto año. Esta relación se tradujo en una calificación regular, con valores que oscilaron entre once y trece en la escala de valoración, lo que representa el 52.9% del total de estudiantes en términos de rendimiento académico. Conclusión: El rendimiento académico escolar no es independiente de la práctica de los valores éticos como solidaridad, disciplina, honradez, la responsabilidad, y justicia.

Gutiérrez (2022) en su tesis titulada “Formación ética profesional del contador público y el ejercicio de su profesión en la ciudad de Juliaca 2022”. El objetivo de la investigación consistió en entender cómo los contadores públicos demuestran la práctica de principios éticos en el ejercicio laboral perteneciente al distrito de Juliaca. Metodología: Es aplicada, se aplicó un enfoque descriptivo, con “diseño no experimental de naturaleza transeccional”. El muestreo utilizado ha sido de tipo no probabilístico y consistió en 65 contadores públicos que ofrecen sus servicios en Juliaca. La técnica de recopilación empleada fue la encuesta, utilizando un cuestionario que posee 11 preguntas. Resultados: El 43.1% de los participantes indicaron que la formación ética proviene de la familia. Además, el 64.6% expresó su compromiso de informar datos relevantes en los estados financieros de los que tengan conocimiento. El 46.2% consideró que los contadores deben actuar con imparcialidad en

asuntos profesionales, mientras que el 58.5% opinó que deben negarse a subordinar su juicio profesional a otros. Además, el 56.9% destacó la importancia de garantizar el cumplimiento efectivo de sus funciones contables. Conclusión: Se concluye que los contadores públicos en Juliaca aplican principios éticos, particularmente el de integridad, confidencialidad, comportamiento profesional y el cumplimiento de normas y regulaciones tributarias en su ejercicio profesional, lo que genera confianza y credibilidad en la información que proporcionan a sus clientes y empresas asesoradas.

Lopez (2020) en su tesis titulada “Conocimiento de los Principios Éticos de la sub Gerencia de la Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román de Juliaca, periodo 2020”. El propósito fue brindar una revisión teórica sobre el comportamiento ético y profesional de los contadores públicos, al mismo tiempo que tenía como objetivo comprender y describir los principios de integridad, deontología y competencia profesional en el desempeño de la Sub Gerenta de Operaciones y Orientación. Metodología: de enfoque cualitativos, centrándose en el análisis del comportamiento ético, la conceptualización y la importancia de las normativas para los contadores. Resultados: Indicaron que la Sub Gerencia lleva a cabo sus labores de manera ética, guiada por principios de integridad y se adhiere a las normas y reglamentos, ejerciendo una influencia positiva en su equipo y brindando orientación a los contribuyentes en cuestiones de inscripción de propiedades. Esta práctica fomenta la organización en el trabajo, tanto entre los empleados de la Sub Gerencia como en colaboración con los empleados de plataforma. Conclusión: La Sub Gerencia de Operaciones y Orientación Tributaria ejerce una influencia positiva en sus trabajadores de plataforma, si bien presentan algunas limitaciones de desempeño, generalmente siguen los lineamientos y metas dispuestas por el Municipio de San Román. Se destaca el compromiso ético y la determinación del Subgerente, así como su cumplimiento de las normas y reglamentos aplicables.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Ética

Melé (2022), menciona que la ética es “el área de estudio que se dedica a analizar y evaluar la conducta moral de los individuos en el contexto de la sociedad, basándose en criterios racionales”. Su objetivo fundamental es establecer y respaldar de manera lógica las normas,

prácticas, valores y principios que orientan la conducta humana, con el fin de promover la equidad y el ejercicio responsable de la libertad.

Según Torres y Sparrow (2021), afirma que en el campo de la filosofía contemporánea, la Ética solía ocupar una posición secundaria o periférica en las investigaciones y debates. Esta tendencia se manifestaba en corrientes como el neopositivismo, el existencialismo y el marxismo, que dominaban el panorama filosófico en diversas culturas. En la sociedad, prevalecían actitudes y comportamientos transgresores, así como un deseo de liberación de las normas tradicionales, especialmente en cuestiones de moral sexual, en contraposición a un enfoque más conservador.

2.2.2 Moral

Escobar (2021), manifiesta que la moral se refiere a la disposición, el grado de satisfacción y la visión general que los trabajadores tienen mientras forman parte de una organización o empresa. Por lo general, un empleado que experimenta satisfacción y se siente motivado en su entorno laboral tiende a poseer una moral más elevada en comparación con sus colegas.

2.2.3 Diferencia entre ética y moral

La ética viene a ser una disciplina filosófica ocupada del análisis y la conceptualización de los principios morales, tratando de entender la naturaleza y el fundamento de lo que se considera correcto o incorrecto desde un enfoque abstracto y teórico. Se aboca a cuestiones como la fundamentación de valores, la justificación de normas morales y la exploración de dilemas éticos. Del mismo modo, la moral viene a ser la expresión práctica los principios éticos en la vida cotidiana, influida por las normas, valores culturales, religiosos o sociales de una sociedad o grupo en particular. La moral se aplica en las decisiones y juicios que las personas toman en situaciones concretas, determinando su comportamiento y conducta ética en el contexto real. En conjunto, la ética brinda un marco teórico a fin de comprender a la moral, en tanto que la moral es la imagen en la práctica de los principios éticos de las personas (Aguiar et al., 2020).

2.2.4 La ética pública

Según Villoria (2020), señala que la ética pública, a menudo denominada ética dirigida a política o la administración pública, se refiere principalmente su aplicación de principios éticos en el servicio estatal; esta disciplina proporciona a los servidores públicos un marco de conocimiento que guía su comportamiento en diversas situaciones, ayudándoles a tomar decisiones que sean beneficiosas para la sociedad y que se ajusten a estándares éticos; la ética pública impulsa a que los servidores públicos actúen de manera coherente con valores morales, considerando el bienestar general y la moralidad en sus acciones y decisiones dentro del ámbito gubernamental. En tal sentido Yosimar (2012), señala que el propósito de la ética en el sector público es colaborar en el progreso de la sociedad por medio del progreso de la “calidad de vida de sus integrantes”. Por lo tanto, busca resaltar la estrecha conexión que existe entre la esencia humana y la gestión de las entidades gubernamentales en el mantenimiento de principios equitativos para la convivencia.

2.2.5 Ética Profesional

Según Melé (2022), la ética profesional engloba tanto a los principios éticos y las conductas morales que orientan adecuadamente la práctica en un campo profesional específico; formando parte de la ética aplicada, su objetivo es aplicar los principios éticos generales a contextos profesionales particulares, teniendo en cuenta las características y particularidades de cada esfera de actuación; esto implica considerar los valores, objetivos, estándares y hábitos específicos de la actividad profesional, asegurando que las acciones de los individuos en ese ámbito sean coherentes con las normas éticas y contribuyan al bienestar y al cumplimiento de los objetivos específicos de esa profesión.

2.2.6 Código de ética

Según Guibert (2013), el código ético consiste en el conjunto de pautas de comportamiento que se demanda del individuo en su desempeño profesional, en su entorno de trabajo, en su trato con los clientes y en su interacción con la sociedad.

2.2.7 Teorías de la ética

2.2.7.1 Teoría de la Ética Material

La ética material se caracteriza por un enfoque en el contenido moral, es decir, se centra en la determinación de lo que es bueno y lo que es malo. Esta rama de la ética se preocupa por establecer normas y valores que orientan la conducta, calificando como positivos aquellos actos que se alinean con el bien y negativos a aquellos que se apartan de él. En esencia, la ética material se ocupa de discernir entre lo prohibido y lo permitido en términos morales, proporcionando directrices para la toma de decisiones éticas fundamentadas en la evaluación de lo correcto y lo incorrecto (MacIntyre, 2019).

2.2.7.2 Teoría de la ética formal

La ética formal, o éticas del deber, postulan que la motivación para que los seres humanos se comporten de manera ética no se basa en la búsqueda de un fin o bien supremo, sino en actuar de manera desinteresada, siguiendo exclusivamente las directrices de la conciencia racional en lo que se refiere al deber de comportamiento. Estas teorías sostienen que un criterio formal no admite calificar un comportamiento como bueno o malo en sí misma, sino que se enfoca en la intención y la obligación moral subyacente en una acción, independientemente de sus resultados o consecuencias (MacIntyre, 2019).

2.2.8 Importancia de la ética

Según Gutiérrez (2013), la ética engloba un compendio de principios morales y pautas éticas en un contexto profesional; esto se considera una parte integral de lo que se define ética aplicada, ya que busca llevar a cabo los principios éticos generales en cada campo profesional. Sin embargo, debido a que cada disciplina tiene sus particularidades y características específicas, también incorpora los valores, objetivos, costumbres y características propias de cada área de acción profesional.

2.2.9 Dimensiones del código de ética de la función pública

La “Ley del código de ética de la función pública Ley N° 27815” Artículo 1° señala que los lineamientos de la Ley presiden a los servidores públicos que laboran en dependencias de la Administración Pública. Son los siguientes.

2.2.9.1 Principios del servidor publico

- “Lealtad al Estado de Derecho”
- “Justicia y Equidad”
- “Lealtad y Obediencia”
- “Veracidad”
- “Idoneidad”
- “Eficiencia”
- “Probidad”
- “Respeto”

2.2.9.2 Deberes del servidor publico

- “Responsabilidad”
- “Ejercicio apropiado del cargo”
- “Utilización apropiada de los bienes estatales”
- “Discreción”
- “Transparencia”
- “Neutralidad”

2.2.9.3 Prohibiciones

- “Amenazar, acosar y/o presionar”
- “Conseguir ventajas no debidas”
- “Efectuar acciones de proselitismo político”
- “Realizar una mala utilización de la información confidencial”
- “Mantener intereses de conflicto”

2.2.10 Desempeño profesional

El desempeño profesional hace referencia a la “capacidad, eficiencia y eficacia con la que un individuo lleva a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno laboral”. En un

contexto laboral, el desempeño profesional implica la ejecución exitosa de las funciones y tareas asignadas a un empleado de acuerdo con los estándares y las expectativas de la organización (Mejías y Borges, 2021).

Añorga y Morales (2014), explican que el desempeño profesional está asociado a la eficacia de una persona para completar sus responsabilidades, ello vinculado con su capacidad para contribuir en términos de utilidad, desempeño o productividad en la práctica de las acciones que le corresponden por obligación

2.2.11 Importancia del desempeño profesional

Según Mejías y Borges (2021), el desempeño profesional impacta en forma directa en la productividad, la excelencia en la labor y en la satisfacción laboral de los empleados. Además, fomenta el desarrollo y crecimiento de la persona, promueve una cultura de excelencia en la organización, mejora la competitividad a nivel del mercado y contribuye a la credibilidad y reputación tanto a nivel personal como empresarial. A través del buen desempeño, se pueden alcanzar logros, reconocimiento, y recompensas, lo que motiva a los empleados a mantener y mejorar su rendimiento, beneficiando tanto a los trabajadores como a las organizaciones en las que se desempeñan.

2.2.12 Teorías acerca del desempeño profesional

2.2.12.1 Teoría sobre la motivación humana

Quintero (2011), pone de manifiesto su teoría al establecer una jerarquía de necesidades que se desarrollan en un orden ascendente, considerando tanto la supervivencia del individuo así como las motivaciones que guían sus acciones. Dichas necesidades siguen una secuencia que comienza con las necesidades fisiológicas, que son esenciales a fin de sobrevivir, seguidas de las necesidades de cariño, seguridad y pertenencia, y luego las necesidades de estima. Bajo el clima de esta jerarquía está ubicado la necesidad de autorrealización, considerada por el autor como la más elevada de todas. Estas necesidades son fundamentales para el ser humano, sin embargo, destaca que la autorrealización ocupa el puesto más alto en la jerarquía propuesta.

2.2.12.2 Teoría del rol profesional

Gallegos (2016), pone de manifiesto que la función que asumimos en cualquier situación específica define el tipo de vínculo que experimentamos. En cada vínculo desempeñamos un papel particular. Los roles en la sociedad se asemejan a escenarios teatrales que estructuran las acciones de las personas. Estas interpretaciones nos proporcionan características distintivas que nos ayudan a comprender la naturaleza de los individuos. Si alguien desvía su actuación del guion preestablecido, puede dar lugar a una situación inusual.

2.2.12.3 Teoría de la responsabilidad

La responsabilidad viene a ser un principio que reside en la conciencia de aquellos que exploran la ética en función de la moral. Tal como lo manifiesta Manjarres (2017). La responsabilidad conlleva el deber de aceptar las ramificaciones de una acción o evento, las cuales pueden variar ampliamente y estar relacionadas con diversas áreas o campos. Estas categorías abarcan la responsabilidad ética, administrativa, profesional, política, civil y penal. También prevalece la voluntad interna la exteriorizada.

2.2.13 Dimensiones del desempeño profesional

Siguiendo Linares (2008), el desempeño profesional de los colaboradores del sector estatal se evidencia a través de la ejecución de las tareas que se les requieren como parte de sus responsabilidades laborales, demostrando competencia en el desempeño del cargo que ocupan. En este contexto, las áreas del rendimiento profesional que se han identificado son las siguientes: el aspecto cognitivo, el comportamental y el volitivo.

2.2.13.1 Cognoscitivo

Es muy fundamental en el desempeño en el área profesional, desempeñando una competencia profesional, mostrando aptitud en sus tareas con eficacia y eficiencia. Esto contribuye a evaluar la capacidad cognitiva y sensorial de los cambios que se producen en las cualidades y habilidades del pensamiento a lo largo de la vida (Linares, 2008).

2.2.13.2 Comportamiento funcional

Según Linares (2008), esto se refiere a la manera en que uno se comporta en su puesto de trabajo, cumpliendo con los fines de la organización, mostrando una dedicación al servicio y un compromiso hacia la misión institucional de su rol. Se esfuerza por alcanzar resultados efectivos al analizar a nivel individual, de grupo y estructural en la empresa. Además, se nutre de la información proporcionada por el comportamiento organizacional. Al lograr esto, facilita la comunicación entre los gestores al establecer un lenguaje común en relación al comportamiento humano en el entorno laboral.

2.2.13.3 Volitivo

Se refiere a la disposición de asumir responsabilidades y cumplir con las tareas asignadas en un cargo público de manera responsable. Esto implica tomar decisiones de manera imparcial y tener un sólido sentido de lealtad hacia la institución en la que se desempeña, en consonancia con la visión de esa entidad en la que presta sus servicios profesionales de tal modo, determina que es el acto que se encara para superar la residencia y alcanzar lo deseado (Linares, 2008).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Código de ética

Un código de ética viene a ser un grupo de reglas de comportamiento que se espera que los profesionales sigan en su desempeño laboral, tanto en su lugar de trabajo como en su interacción con clientes y la sociedad en general.

2.3.2 Desempeño profesional

Es el rendimiento en el trabajo que hace alusión a la ejecución y conducta que un empleado muestra al efectuar las tareas y responsabilidades requeridas por su posición en un entorno laboral específico. Este desempeño es una manera de demostrar su competencia y aptitud (Añorga y Morales, 2014).

2.3.3 Ética

La ética se dedica al análisis de la forma de actuar moral en sociedad, buscando establecer normas racionales que guíen el comportamiento humano Con la intención de fomentar la justicia y la responsabilidad en el uso de la libertad (Melé, 2022) .

2.3.4 Función pública

La función pública viene a ser el grupo de roles y responsabilidades desempeñados por empleados del gobierno en la administración y ejecución de políticas y servicios públicos, con el fin de satisfacer los requerimientos de la sociedad y fomentar el bienestar común (Espitia, 2017).

2.3.5 Moral

La moral laboral se enlaza con la motivación y satisfacción de los colaboradores en una organización, lo que impacta en su actitud general. Empleados satisfechos y motivados tienden a tener una moral más elevada que sus pares (Escobar, 2021).

2.3.6 Servidor público

Un servidor público viene a ser un individuo que trabaja en una posición de empleo en el sector público, que es el componente del gobierno que se encarga de gestionar los asuntos y servicios público (Fierro, 2017).

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre la variable del código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

2.4.2 Hipótesis Específicas

H1. Existe relación directa entre los principios de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

H2. Existe relación directa entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

H3. Existe relación directa entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Variable 1: Código de ética de la función pública.

Variable 2: Desempeño profesional.

2.5.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Criterio de dimensión
V1: “Código de ética de la función pública”	“Principios de la función pública”	“Lealtad al estado de derecho, Justicia y equidad, Obediencia y lealtad, Veracidad, Idoneidad Eficiencia, Probidad Respeto”	Cuantitativa
	“Deberes de la función pública”	“Responsabilidad, Uso apropiado de los bienes estatales, Ejercicio apropiado del cargo, Discreción, Transparencia	Cuantitativa

		Neutralidad”	
	“Prohibiciones éticas del servidor público”	“Amenazar, acosar y/o presionar, Conseguir ventajas indebidas, Realizar actividades relacionadas con proselitismo político, Mal uso de la información privilegiada, Mantener de conflicto interes”	Cuantitativa
	“Cognoscitivo”	“Interpretación adecuada, Información de la realidad, Competencia profesional, Eficacia, Conocimiento del área”	Cuantitativa
V2: “Desempeño profesional”	“Comportamiento funcional”	“Estrategia, Estrategia Actitud, Compromiso institucional, Vocación de servicio, Conducta en el desempeño de sus funcione”	Cuantitativa
	“Volitivo”	“Lealtad institucional de acuerdo a la visión, Objetividad al tomar decisiones, Responsabilidad en el ejercicio de su función, Voluntad de asumir funciones”	Cuantitativa

Nota. Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815), las dimensiones de desempeño profesional de Gallegos (2016).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo ha utilizado un diseño de característica “no experimental”, debido a no forman parte de las alteraciones controladas en las variables de interés. Según Hernández y Mendoza (2018) en el diseño no experimental, solo se limita a medir las variables mas no se realiza ninguna manipulación sobre estas.

Se realiza el estudio bajo un enfoque cuantitativo, a nivel correlacional, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), en esta categoría de investigación, el objetivo primordial es adquirir un entendimiento profundo de la conexión o el nivel de relación el cual pueda presentarse entre dos o más ideas, clasificaciones o de variables dentro al contexto o muestra específicos.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

Este estudio se efectuó en la “Municipalidad Provincial de Moho”, esta se ubica a una distancia de aproximadamente 97 kmtrs del distrito de Juliaca. Limita con el norte a la ciudad de Cojata de la provincia de Huancané; al Sur linda con el Lago Titicaca; al este comparte frontera con el país de Bolivia; mientras que al oeste limita con los distritos de Rosaspata y Vilquechico de la provincia de Huancané del departamento de Puno. La provincia de Moho tiene un área total de 301,27 km², encontrándose su capital a 3926 msnm.

Según el INEI, en la provincia de Moho la población es de 17,042 habitantes, que constituye el 61.26%. La composición demográfica del distrito muestra que el 49.10% de la población pertenece al género masculino, en tanto que un 50.90% corresponde al género femenino. Además, en términos de ubicación geográfica, el 27.7% de la población radica en la zona urbana, mientras que un 51.0% vive en la zona rural del distrito. En relación con las situaciones de pobreza, el 88.9% es de pobreza total y el 52.6% es de pobreza extrema.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

Correponde a esta “Municipalidad provincial de Moho”, tiene 112 servidores públicos, esta información fue recabada con la coordinación de los encargados de la oficina de recursos humano.

3.3.2 Muestra

Se encuentra compuesta por “servidores públicos que laboran en Municipalidad Provincial de Moho”. La muestra fue obtenida utilizando como “muestreo probabilístico simple”, obteniéndose un total de 87 servidores públicos..

Expresión matemática del tamaño de la muestra:

$$"n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * q * p} "$$

Donde:

n = “tamaño de muestra”

z = “nivel de confianza elegido”

q = “Porcentaje de la población con atributo esperado”

p = “Porcentaje de la población sin atributo esperado”

N = “tamaño de la población”

e = “error máximo permitido”

Paso 2. Calculando con la fórmula de la muestra

Z= 1.96= 95%

p=0.5

q = 0.5

N= 112

e= 5%

$$n = \frac{112 * 0.5_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (112 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 87$$

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Se usó la “técnica de encuesta”, siendo dicho instrumento el “cuestionario”. Además, se hizo uso a fin de hacer la medición de las variables, la primera variable es de código de ética de la función pública, esta misma contiene 19 ítems y la segunda variable el desempeño profesional, la misma que tiene 15 ítems.

Para medir la variable de código de ética de la función pública la cual es practicada a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, se ha empleado un instrumento de recolección de datos validado en la investigación de Meza (2019), del mismo modo, para medir la variable de desempeño profesional se ha empleado un instrumento validado en la investigación de Gallegos (2016). La elección de utilizar instrumentos validados de La Meza (2019) y Gallegos (2016), se basa en la confiabilidad y validez previamente demostradas de estos instrumentos de la medición de las variables objeto de estudio en servidores públicos, por lo que se considera que el instrumento para recolectar los datos se ajusta de manera adecuada a nuestro contexto de estudio, en vista de ello, en la presente investigación, se usan estos instrumentos a fin de medir la utilidad del “código de ética de la función pública” y el desempeño profesional a partir de percepción del servidor público de la Municipalidad Provincial de Moho.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

En este apartado, se especifica el procedimiento realizado para analizar los datos recopilados respecto a la relación entre el “código de ética de la función pública” y el desempeño profesional a partir percepción de servidores pertenecientes a Municipalidad Provincial de Moho en el año 2023. Lo cual se precisa a continuación:

Recopilación de Datos:

Todos los datos resultantes de aquellas encuestas que se realizaron, fueron volcados en una hoja de cálculo usando el “software Ms. Excel”, parte de la “Suite Office 2016”. Esta etapa permitió la organización de los datos en un formato que fue apropiado para su posterior análisis.

Procesamiento Inicial:

Antes de proceder con el análisis estadístico, se realizó una revisión preliminar de los datos para identificar posibles errores o datos atípicos. Cualquier dato inconsistente o incompleto fue tratado en esta etapa.

Análisis Estadístico:

A fin de evaluar la relación entre las variables, así como la relación entre las distintas escalas del código de ética, se utilizó el “software estadístico IBM SPSS versión 26” para realizar el análisis de datos. A continuación, se describe el procedimiento seguido:

a. Estadística Descriptiva:

Se aplicaron técnicas de estadística descriptiva para obtener tablas de distribución de frecuencias más los gráficos pertinentes. Esto ayudó a comprender la distribución de los datos y a identificar tendencias.

b. Pruebas de Normalidad:

Se efectuó la “prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov” con la finalidad de estimar normalidad de los datos, prueba mediante el cual se mostro que no seguían una distribución normal, lo cual justificó la elección de pruebas no paramétricas.

c. Pruebas de Correlación:

Dado que no se cumple con el supuesto principal de normalidad, se hizo uso mediante prueba de correlación de Spearman (denominada también Rho de Spearman). Esta prueba no paramétrica es adecuada para realizar una evaluación de la relación de las variables de interés en presencia de datos no normales.

d. Interpretación de Resultados:

Finalmente, los resultados obtenidos a través de este análisis se interpretaron cuidadosamente para llegar a conclusiones significativas referente a la asociación entre el código de ética y el desempeño de servidores públicos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Respecto al objetivo general

Respecto al objetivo general planteado es: “Determinar la relación que existe entre el código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

A fin de conocer la percepción de los servidores públicos objeto de estudio, se efectúa una evaluación descriptiva. Los datos consolidados de la variable de código de ética de la función pública, y de la variable de desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos (ver anexos de datos).

A partir de los datos, se ha elaborado la presentación de datos mediante las tablas donde se demuestra la distribución de frecuencias correspondiente a las variables de “código de ética de la función pública”.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable “código de ética de la función pública”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo(19-44)	0	0.0%
Medio(45-70)	32	36.8%
Alto(71-95)	55	63.2%
Total	87	100.0%

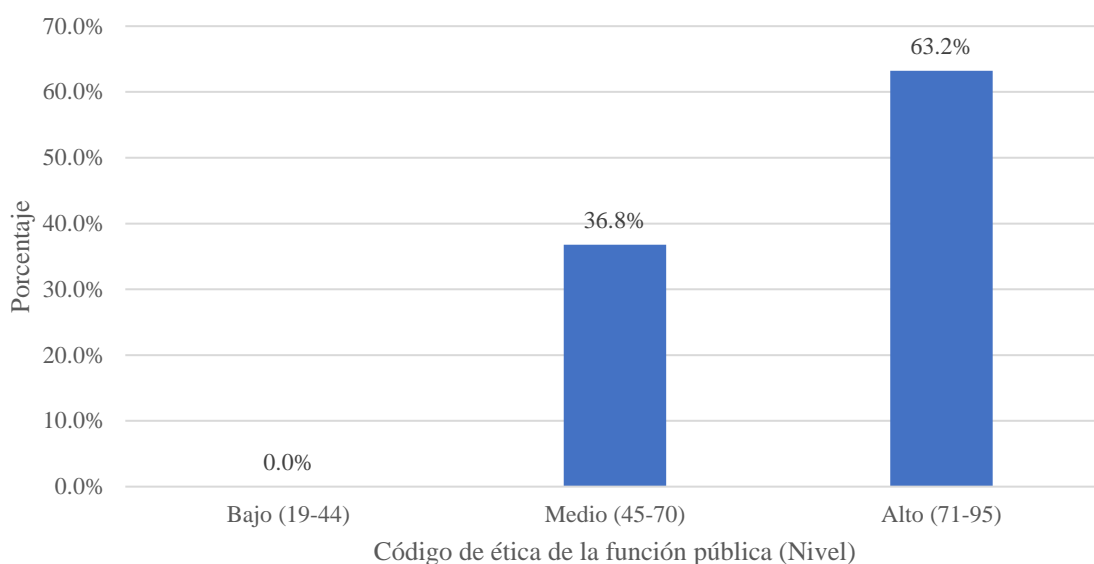
Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada al objeto de estudio.

De lo anterior se puede interpretar que un 0.0% de los servidores públicos tiene un cumplimiento bajo del código de ética, un 36.8 % posee un nivel medio, asimismo un 63.2% posee un nivel alto. Destacando que la mayoría de los servidores públicos cumple con el código de ética en la función pública.

Del mismo modo se elabora el siguiente gráfico de distribución de frecuencias, categorías en niveles de acuerdo al instrumento de Meza (2019).

Figura 1

Distribución de frecuencias de la variable “código de ética de la función pública”



Nota. Elaborado según encuesta aplicada a la población materia de estudio.

De igual manera, a continuación, se exhibe la tabla y gráfico que detallan la distribución de la variable de desempeño profesional, categorizadas en niveles de acuerdo al instrumento de Gallegos (2016).

Tabla 3

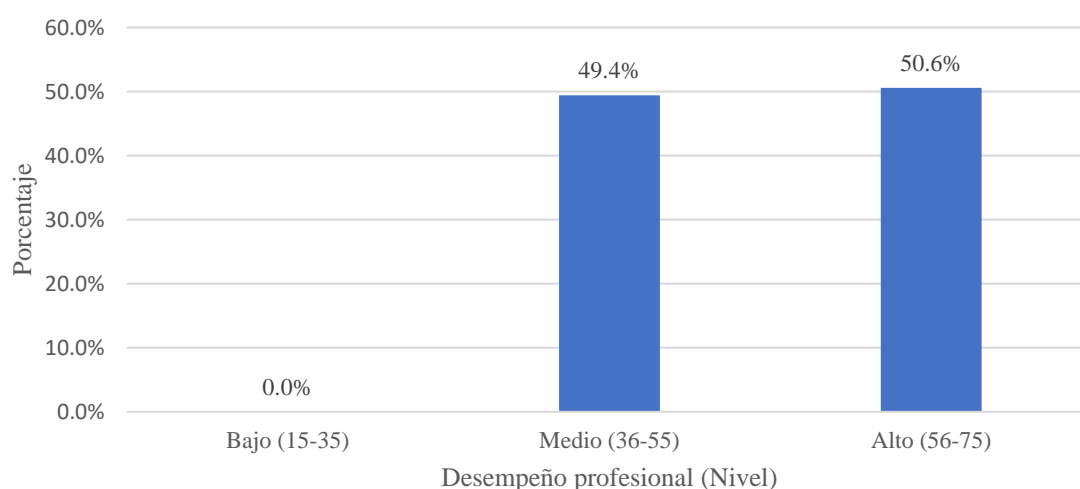
Distribución de frecuencias de la variable desempeño profesional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo(15-35)	0	0.0%
Medio(36-55)	43	49.4%
Alto(56-75)	44	50.6%
Total	87	100.0%

Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a objeto de estudio.

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable “desempeño profesional”



Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

De la anterior tabla 3 y su respectivo gráfico, se puede interpretar que un 0.0% de los servidores públicos considera claramente que su desempeño profesional se encuentra a un nivel bajo, el 49.4% considera que tiene un nivel medio en su desempeño profesional, y un 50.6% considera que está a un nivel alto en su desempeño profesional. Destacando que la mayoría de los servidores público considera que su desempeño es alto.

Del mismo modo a continuación se muestra la tabla cruzada entre las variables estudiadas en esta sección.

Tabla 4

Tabla cruzada entre el código de ética y desempeño profesional

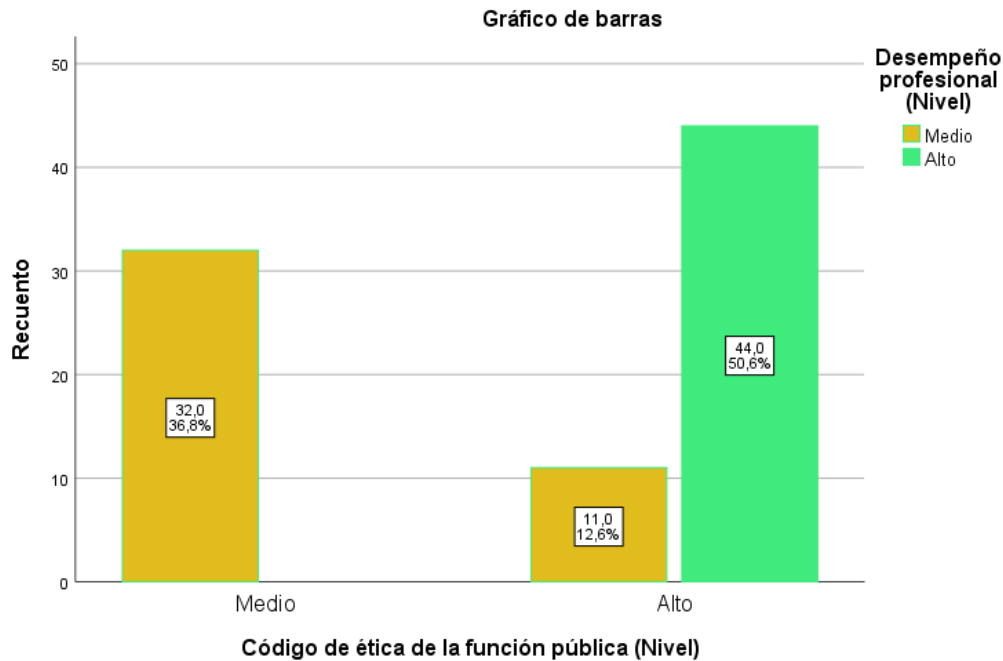
“Código de ética de la función pública”	Desempeño profesional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	0	0.0%	32	36.8%	0	0.0%	32	36.8%
Alto	0	0.0%	11	12.6%	44	50.6%	55	63.2%

Total	0	0.0%	43	49.4%	44	50.6%	87	100.0%
-------	---	------	----	-------	----	-------	----	--------

Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

Figura 3

Código de ética de la función pública y desempeño profesional



Nota. Elaborado según encuesta practicada a la población materia de estudio.

De la tabla cruzada y gráfico de barras agrupadas anterior se puede deducir lo siguiente:

No se registraron servidores públicos con un bajo cumplimiento del código de ética y un desempeño profesional bajo o medio. Esto puede sugerir que la ausencia de cumplimiento ético no está relacionada con un desempeño profesional bajo o medio.

La mayoría (36.8%) de los servidores públicos con un cumplimiento ético medio tienen un desempeño profesional medio. No se registraron servidores públicos con un desempeño profesional bajo o alto en este grupo.

La mayoría (50.6%) de los servidores públicos con un alto cumplimiento ético tienen un desempeño profesional alto. Además, un número significativo (12.6%) de servidores públicos con un alto cumplimiento ético tienen un desempeño profesional medio.

En resumen, puede entenderse que hay una relación positiva entre el cumplimiento del “código de ética de la función pública” y el desempeño profesional. Los servidores públicos que tienen un alto cumplimiento ético tienden a tener un mejor desempeño profesional en comparación con aquellos con un cumplimiento ético medio o bajo. Sin embargo, se necesitarían análisis estadísticos adicionales, como pruebas de significancia, para confirmar estas relaciones.

4.1.1.1 Contratación de hipótesis general

La hipótesis general indica que: “Existe relación directa entre la variable del código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

A fin de elegir la prueba estadística más adecuada para los datos disponibles, se efectúa inicialmente un análisis de normalidad. Este análisis permitirá determinar los datos recopilados continúan o no un comportamiento de distribución normal, en efecto, nos ayudará establecer el empleo un técnica de tipo paramétrica o no paramétrica, de manera respectiva.

Dado que se dispone de una muestra compuesta por 87 servidores públicos, se opta por emplear la prueba conocida como Kolmogorov-Smirnov, la cual se considera la elección más adecuada para muestras de este tamaño, superiores a 50 sujetos.

La prueba de normalidad establece que si p no supera a 0.05, los datos no presentan un patrón de distribución normal, y en caso contrario, los datos si presentan una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad del “código de ética de la función pública” y “desempeño profesional”

Descripción	Estadístico	gl	p
“Código de ética de la función pública”	0.125	87	0.002
“Desempeño profesional”	0.137	87	0.000

Nota. Datos obtenidos y procesados con el software SPSS.

La tabla 5 revela que los valores de significancia "p" son inferiores a 0.05, lo que sugiere es un “código de ética de la función pública”, y su variable de desempeño profesional no evidencian una distribución normal.

El supuesto fundamental para la aplicación de una prueba estadística paramétrica, es que la distribución normal la tienen que poseer todas las variables analizadas. En caso no se cumpla este criterio, es necesario recurrir a una prueba no paramétrica. En nuestro escenario, dado que este requisito no se cumple, debemos optar por la prueba de tipo no paramétrica, específicamente la prueba de Rho de Spearman.

A fin de llevar a cabo el análisis estadístico, se plantean inicialmente las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa entre la variable del código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

H1: Existe relación directa entre la variable del código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

Como consecuencia de la aplicación de la “prueba de Spearman”, se obtiene la tabla que a continuación se muestra:

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman de código de ética de la función pública y desempeño profesional

Prueba	Variable	Elemento	“Código de ética de la función pública”	“Desempeño profesional”
Rho de Spearman	“Código de ética de la función pública”	Coef. Sig. N	1.000 87	0.934 0.000 87

“Desempeño profesional”	Coef.	0.934	1.000
	Sig.	0.000	
	N	87	87

Nota. Datos obtenidos y procesados con el software SPSS.

En el contexto de la prueba, consideramos un nivel de tolerancia del 5% (0.050). A partir de la tabla previamente mencionada, el valor de significancia, es decir, el p-valor, se establece en 0.000, lo que se encuentra significativamente por debajo del valor de referencia de 0.05. Por ende, se evidencia en las variables una correlación. Asimismo, el coeficiente de correlación revela una magnitud de 0.934, lo cual sugiere una correlación directa muy fuerte.

Debido a lo expuesto, la hipótesis nula se descarta y en su reemplazo se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se comprueba la hipótesis de la investigación mediante el cual se manifiesta que, “existe relación directa entre la variable del código de ética de la función pública y el desempeño profesional”.

4.1.2 Respecto al objetivo específico 1

Se ha planteado: “Determinar el nivel de relación que existe entre los principios en la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

A fin de descubrir la percepción de los servidores objeto de estudio, se efectúa una evaluación descriptiva. Los datos consolidados de la escala de principios de la función pública, y la variable de desempeño profesional, se muestran en la base de datos adjunta en los anexos.

A partir de estos datos, se construye la siguiente tabla que revela la distribución de frecuencias.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión de principios de la función pública

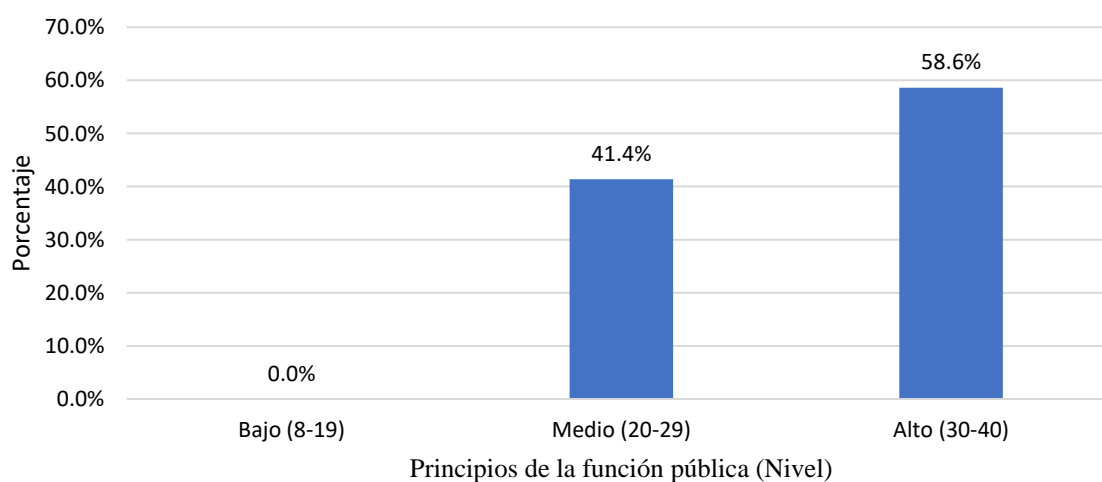
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (8-19)	0	0.0%
Medio (20-29)	36	41.4%
Alto (30-40)	51	58.6%
Total	87	100.0%

Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada al objeto de estudio.

De lo anterior, se interpreta, el 0.0% de servidores públicos tienen nivel bajo en su actuación acorde a los principios de la función pública, un 41.4% tienen un nivel de grado medio, y un 56.6% tiene un nivel alto. Destacando que la mayoría de los servidores públicos considera que su actuar está conforme a los principios.

Figura 4

Distribución de frecuencias de la dimensión de principios de la función pública



Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

Asimismo, ya se presentó la distribución de las frecuencias correspondiente a “desempeño profesional” líneas arriba.

Del mismo modo a continuación se muestra la tabla que representa las variables estudiadas en esta sección.

Tabla 8

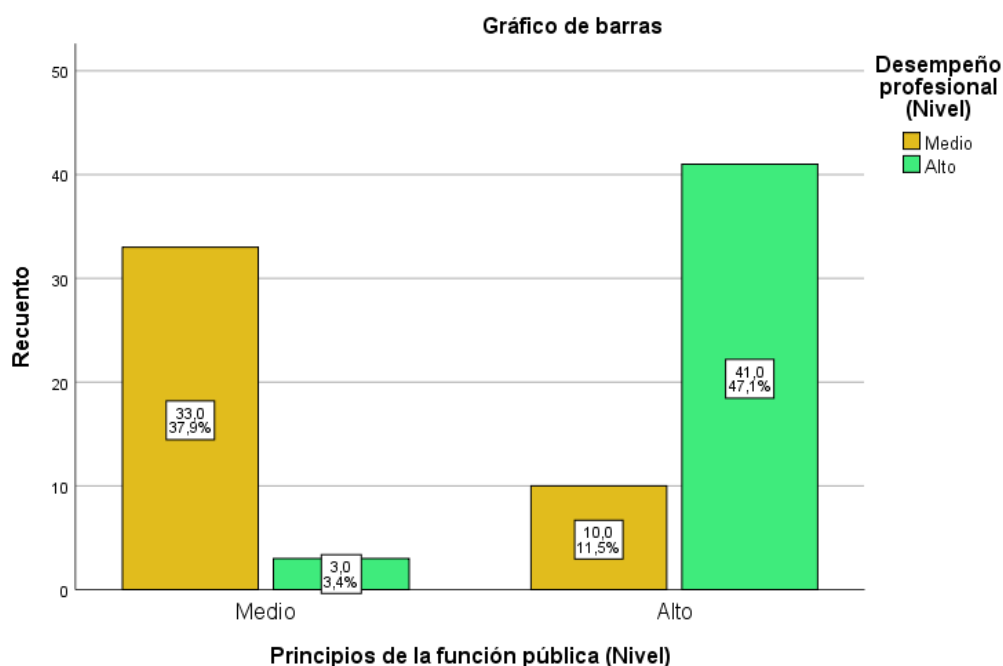
Tabla cruzada entre principios de la función pública y el desempeño profesional

“Principios de la función pública”	“Desempeño profesional”							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	0	0.0%	33	37.9%	3	3.4%	36	41.4%
Alto	0	0.0%	10	11.5%	41	47.1%	51	58.6%
Total	0	0.0%	43	49.4%	44	50.6%	87	100.0%

Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

Figura 5

Principios de la función pública y desempeño profesional



Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

De la tabla cruzada y gráfico de barras agrupadas anterior se puede deducir lo siguiente:

No se registraron servidores públicos con un bajo cumplimiento de los principios de la función pública y un desempeño profesional bajo, medio o alto. Esto sugiere que no hay servidores públicos en esta categoría.

La mayoría (37.9%) de los servidores públicos con un cumplimiento medio de los principios de la función pública tienen un desempeño profesional medio. Un pequeño porcentaje (3.4%) tiene un desempeño profesional alto.

La mayoría (47.1%) de los servidores públicos que tienen el alto cumplimiento de los principios de la función pública tienen un desempeño profesional alto. Un número significativo (11.5%) tiene un desempeño profesional medio.

En resumen, puede entenderse que hay una relación positiva en el alto cumplimiento de principios de la función pública y un mejor desempeño profesional entre los servidores públicos. Aquellos con un alto cumplimiento de los principios tienden a tener un desempeño profesional más alto en comparación con aquellos con un cumplimiento medio. Sin embargo, se necesitarían análisis estadísticos adicionales para validar estas relaciones y entender mejor su significado.

4.1.2.1 Contrastación de la hipótesis específica 1

La primera hipótesis específica indica que: “Existe relación directa entre los principios de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

Con la finalidad de elegir la prueba estadística más adecuada para los datos disponibles, se efectúa inicialmente un análisis de normalidad. Este análisis permitirá determinar si los datos recopilados siguen una distribución normal.

Tabla 9

Prueba de normalidad de principios de la función pública y desempeño profesional

Descripción	Estadístico	gl	p
Principios de la función pública	0.126	87	0.002

Desempeño profesional	0.137	87	0.000
-----------------------	-------	----	-------

Nota. Datos obtenidos y procesados con el software SPSS.

En la Tabla 9, se revela que los niveles de significancia “p” son menores a 0.05, lo que evidencia que esos datos sobre la dimensión principios de la función pública NO poseen una distribución normal; de la misma manera, la variable correspondiente al desempeño profesional tampoco posee una distribución normal.

El supuesto fundamental para la aplicación de una prueba estadística paramétrica, es que la distribución normal la tienen que poseer todas las variables analizadas. En caso no se cumpla este criterio, es necesario recurrir a una prueba no paramétrica. En nuestro escenario, dado que este requisito no se cumple, debemos optar por la prueba de tipo no paramétrica, específicamente la prueba de Rho de Spearman.

A fin de llevar a cabo el análisis estadístico, se plantean inicialmente las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa entre los principios de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

H1: Existe relación directa entre los principios de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

Como consecuencia de la aplicación de la prueba de Spearman, se obtiene la tabla 10. En el contexto de la prueba, consideramos un nivel de confianza del 5% (0.050). A partir de la tabla anterior, el valor de significancia o p-valor se establece en 0.000, lo que se encuentra significativamente por debajo del valor de referencia de 0.05. Por ende, se evidencia en las variables una correlación. Asimismo, el coeficiente de correlación revela una magnitud de 0.893, esto sugiere la existencia de una correlación directa considerable.

Tabla 10*Prueba de Rho de Spearman de principios de la función pública y desempeño profesional*

Prueba	Variable	Elemento	“Principios de la función pública”	“Desempeño profesional”
Rho de Spearman	“Principios de la función pública”	Coef.	1.000	0.893
		Sig.		0.000
		N	87	87
	“Desempeño profesional”	Coef.	0.893	1.000
		Sig.	0.000	
		N	87	87

Nota. Datos obtenidos y procesados con el software SPSS.

Debido a lo expuesto, las hipótesis nula se descarta y en su reemplazo se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, es posible confirmar la hipótesis de la investigación que manifiesta que, “existe relación directa entre los principios de la función pública y desempeño profesional desde la percepción de servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

4.1.3 Respecto al objetivo específico 2

Se ha planteado: “Determinar el nivel de relación que existe entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

A fin de conocer la percepción de los servidores públicos objeto de estudio, se efectúa una evaluación descriptiva. Los datos consolidados de la escala de deberes de la función pública, y de la variable desempeño profesional, se muestran en la base de datos adjunta en los anexos.

A partir de estos datos, se construye la siguiente tabla que revela distribución de frecuencias correspondiente a la escala de deberes.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la dimensión de deberes de la función pública

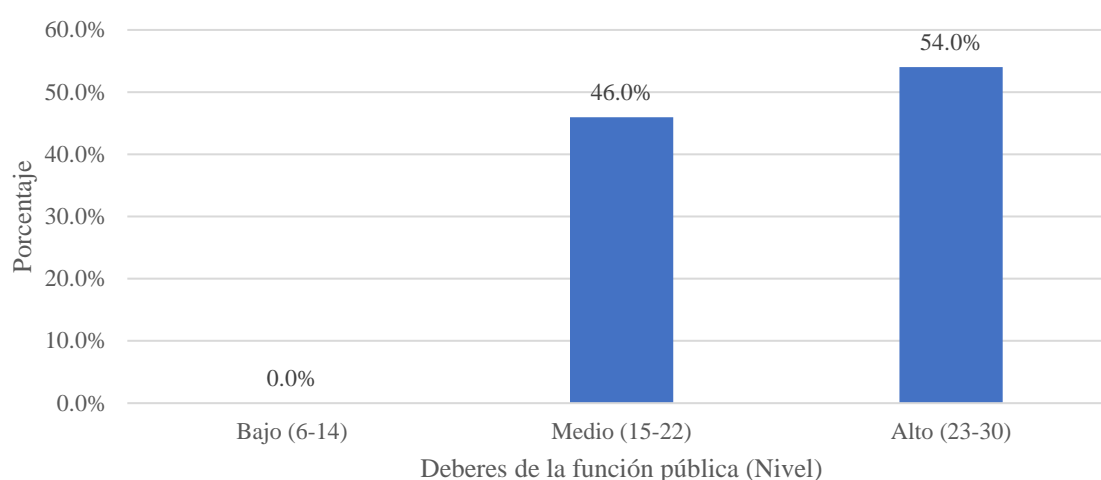
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo(6-14)	0	0.0%
Medio(15-22)	40	46.0%
Alto(23-30)	47	54.0%
Total	87	100.0%

Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

Asimismo, para fácil entendimiento se presenta la siguiente ilustración.

Figura 6

Distribución de frecuencias de la dimensión de deberes de la función pública



Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada al objeto de estudio.

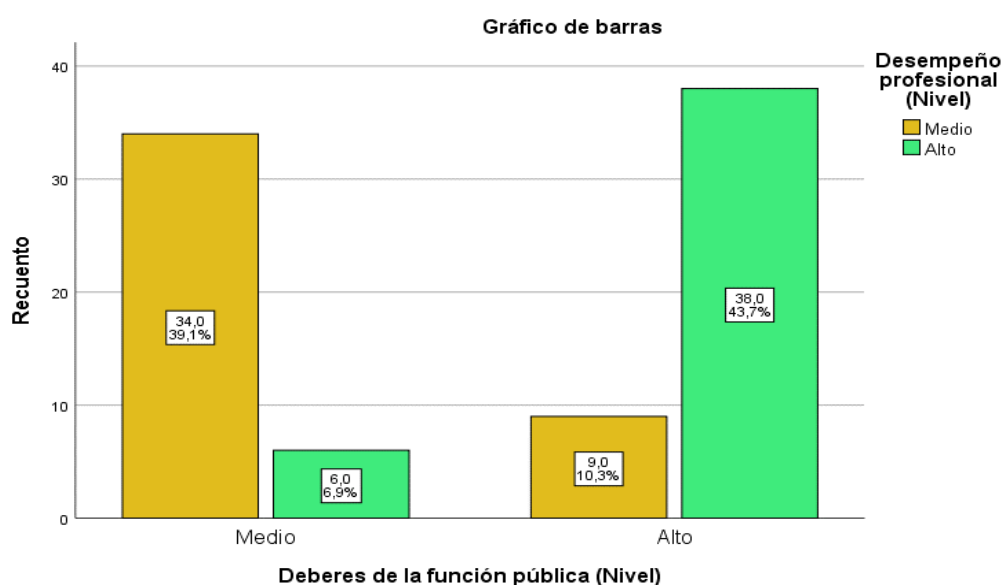
De lo anterior, se deduce que un 0.0% de los funcionarios públicos presenta un bajo grado de práctica de sus deberes de la función pública, mientras que un 46.0% muestra un nivel intermedio, y un significativo 54.0% demuestra un alto nivel. Es importante destacar que mayor parte de los servidores efectivamente cumple con las obligaciones de la función pública.

Del mismo modo a continuación se muestra la tabla cruzada entre las variables estudiadas en esta sección.

Tabla 12*Tabla cruzada entre deberes en la función pública y el desempeño profesional*

“Deberes de la función pública”	“Desempeño profesional”							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	0	0.0%	34	39.1%	6	6.9%	40	46.0%
Alto	0	0.0%	9	10.3%	38	43.7%	47	54.0%
Total	0	0.0%	43	49.4%	44	50.6%	87	100.0%

Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

Figura 7*Deberes de la función pública y desempeño profesional*

Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada al objeto de estudio.

De la tabla cruzada 12 y figura 7 de barras agrupadas anterior se puede deducir lo siguiente: No se registraron servidores públicos con un bajo cumplimiento de los deberes de la función pública y un desempeño profesional bajo, medio o alto. Esto sugiere que no hay servidores públicos en esta categoría.

La mayoría (39.1%) de los servidores públicos con un cumplimiento medio de los deberes de la función pública tienen un desempeño profesional medio. Un pequeño porcentaje (6.9%) tiene un desempeño profesional alto.

La mayoría (43.7%) de los servidores públicos que tienen el alto cumplimiento de los deberes de la función pública tienen un desempeño profesional alto. Un número significativo (10.3%) tiene un desempeño profesional medio.

En resumen, puede entenderse que hay una relación positiva en alto cumplimiento de los deberes en la función pública con un mejor desempeño profesional entre los servidores públicos. Aquellos con un alto cumplimiento de los deberes tienden a tener un desempeño profesional más alto en comparación con aquellos con un cumplimiento medio. Sin embargo, se necesitarían análisis estadísticos adicionales para validar estas relaciones y entender mejor su significado.

4.1.3.1 Contrastación de la hipótesis específica 2

La segunda hipótesis específica indica: “Existe relación directa entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

Tabla 13

Prueba de normalidad de deberes de la función pública y desempeño profesional

Descripción	Estadístico	gl	p
“Deberes de la función pública”	0.118	87	0.004
“Desempeño profesional”	0.137	87	0.000

Nota. Datos obtenidos y procesados con el software SPSS.

A partir de la Tabla 13, se aprecia que las significancias "p" son inferiores a 0.05, lo que evidencia que los datos correspondientes a la escala deberes de la función pública no posee una distribución normal; y la variable desempeño profesional tampoco posee una distribución de tipo normal.

El supuesto fundamental para la aplicación de una prueba estadística paramétrica, es que la distribución normal la tienen que poseer todas las variables analizadas. En caso no se cumpla este criterio, es necesario recurrir a una prueba no paramétrica. En nuestro escenario, dado que este requisito no se cumple, debemos optar por la prueba de tipo no paramétrica, específicamente la prueba de Rho de Spearman.

A fin de llevar a cabo el análisis estadístico, se plantean inicialmente las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

H1: Existe relación directa entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.

Para realizar la prueba, consideramos un nivel de confianza del 5% (0.050). Según la información presentada en la Tabla 14, el valor de significancia o p-valor es 0.000, lo cual se encuentra significativamente por debajo del umbral de 0.05. Por ende, se evidencia en las variables una correlación. Además, el coeficiente de correlación revela una magnitud de 0.897, esto sugiere una correlación directa considerable.

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman de deberes de la función pública y desempeño profesional

Prueba	Variable	Elemento	“Debereres de la función pública”	“Desempeño profesional”
Rho de Spearman	“Deberes de la función pública”	Coef.	1.000	0.897
		Sig.		0.000
		N	87	87
		Coef.	0.897	1.000

“Desempeño profesional”	Sig.	0.000	
	N	87	87

Nota. Datos obtenidos y procesados con el software SPSS.

Debido a lo expuesto, la hipótesis nula se descarta y en su reemplazo se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, comprueba la hipótesis de la investigación mediante el cual manifiesta que, “existe relación directa entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

4.1.4 Respecto al objetivo específico 3

Se ha planteado: “Determinar el nivel de relación que existe entre las prohibiciones éticas de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

A fin de conocer la percepción de los servidores públicos objeto de estudio, se efectúa una evaluación descriptiva. Los datos consolidados de la escala de prohibiciones éticas de la función pública, y de la variable desempeño profesional, se muestran en la base de datos adjunta en los anexos.

A partir de estos datos, la tabla que muestra la distribución de frecuencias en la escala de prohibiciones éticas.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la dimensión de prohibiciones éticas de la función pública

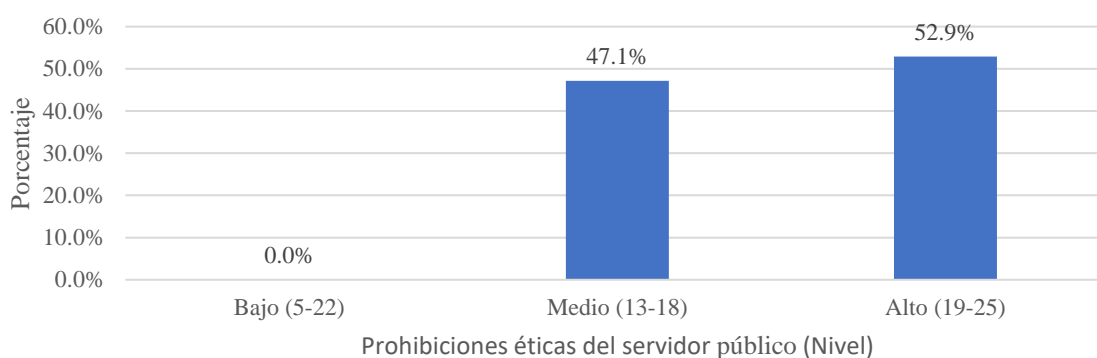
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (5-22)	0	0.0%
Medio (13-18)	41	47.1%
Alto (19-25)	46	52.9%
Total	87	100.0%

Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población

De la tabla N° 15 y figura N° 8, se interpreta que un 0.0% de los servidores públicos cumple con las prohibiciones éticas, un 47.1% posee un nivel intermedio, y un 52.9% posee un nivel alto. Destacando que la mayoría de los servidores públicos cumple con las prohibiciones éticas.

Figura 8

Distribución de frecuencias de la dimensión de prohibiciones éticas de la función pública



Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

Asimismo, ya se presentó la distribución de las frecuencias correspondiente a desempeño profesional líneas arriba.

Del mismo modo a continuación se muestra la tabla cruzada entre las variables estudiadas en esta sección.

Tabla 16

Tabla cruzada entre prohibiciones éticas de la función pública y el desempeño profesional

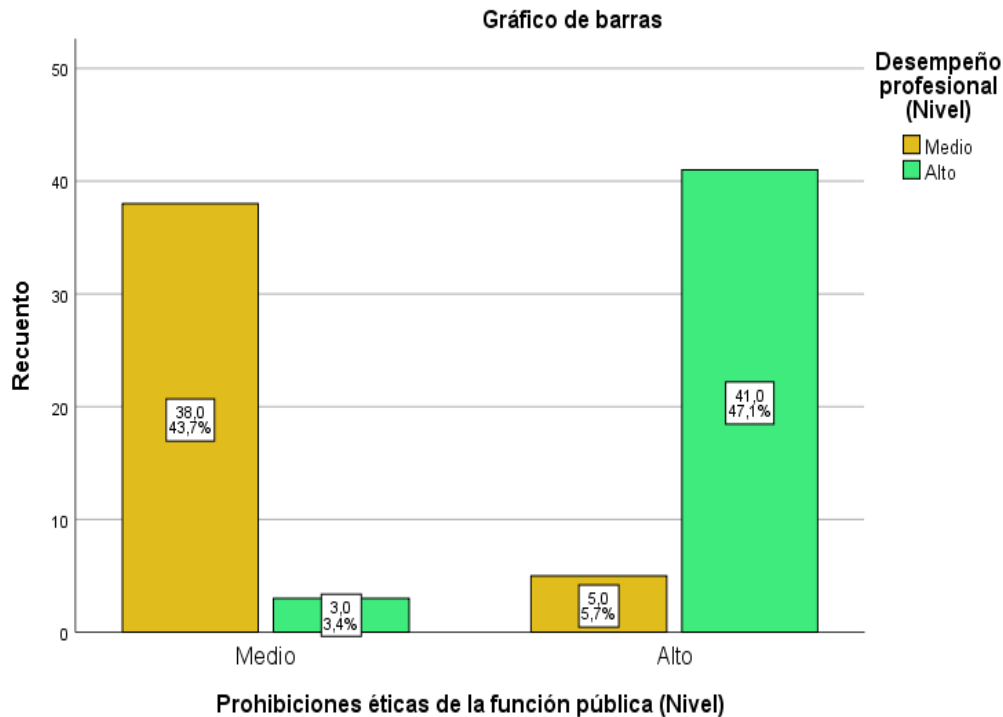
“Prohibiciones éticas de la función pública”	“Desempeño profesional”							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	0	0.0%	38	43.7%	3	3.4%	41	47.1%
Alto	0	0.0%	5	5.7%	41	47.1%	46	52.9%

Total	0	0.0%	43	49.4%	44	50.6%	87	100.0%
-------	---	------	----	-------	----	-------	----	--------

Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

Figura 9

Prohibiciones éticas de la función pública y desempeño profesional



Nota. Se elabora de acuerdo a la encuesta practicada a la población materia de estudio.

De la tabla cruzada y gráfico de barras agrupadas anterior se puede deducir lo siguiente:

No se registraron servidores públicos con un bajo cumplimiento de las prohibiciones éticas de la función pública y un desempeño profesional bajo, medio o alto. Esto sugiere que no hay servidores públicos en esta categoría.

La mayoría (43.7%) de los servidores públicos con un cumplimiento medio de las prohibiciones éticas de la función pública tienen un desempeño profesional medio. Un pequeño porcentaje (3.4%) tiene un desempeño profesional alto.

La mayoría (47.1%) de los servidores públicos con un alto cumplimiento de las prohibiciones éticas de la función pública tienen un desempeño profesional alto. Un número significativo (5.7%) tiene un desempeño profesional medio.

En resumen, puede entenderse que hay una relación positiva entre el alto cumplimiento de las prohibiciones éticas de la función pública y un mejor desempeño profesional en servidores públicos. Aquellos con un alto cumplimiento de las prohibiciones tienden a tener un desempeño profesional más alto en comparación con aquellos con un cumplimiento medio. Sin embargo, se necesitarían análisis estadísticos adicionales para validar estas relaciones y entender mejor su significado.

4.1.1.4 Contratación de la hipótesis específica 3

La tercera hipótesis específica indica que: “Existe relación directa entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

Tabla 17

Prueba de normalidad de prohibiciones éticas del servidor público y desempeño profesional

Descripción	Estadístico	gl	p
“Prohibiciones éticas del servidor público”	0.130	87	0.001
“Desempeño profesional”	0.137	87	0.000

Nota. Datos obtenidos y procesados con el software SPSS.

A partir de la tabla previa, se nota que estos valores de significancia "p" son inferiores a 0.05, lo cual sugiere que los datos correspondientes a escala de prohibiciones éticas del servidor público no se ajustan claramente a una distribución normal. Del mismo modo, la variable relacionada con el desempeño profesional tampoco posee una distribución normal.

El supuesto fundamental para la aplicación de una prueba estadística paramétrica, es que la distribución normal la tienen que poseer todas las variables analizadas. En caso no se cumpla este criterio, es necesario recurrir a una prueba no paramétrica. En nuestro escenario, dado que este requisito no se cumple, debemos optar por la prueba de tipo no paramétrica, específicamente la prueba de Rho de Spearman.

A fin de llevar a cabo el análisis estadístico, se plantean inicialmente las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la “Municipalidad Provincial de Moho”, 2023.

H1: Existe relación directa entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la “Municipalidad Provincial de Moho”, 2023.

Conforme a la información presentada en la tabla 1 que muestra el resultado de Rho de Spearman, teniendo en cuenta el nivel de confianza del 5%. En la misma tabla, el valor de significancia o p-valor se establece en 0.000, lo que se encuentra significativamente por debajo del valor de referencia de 0.05. Por ende, se evidencia en las variables una correlación. Asimismo, el coeficiente de correlación revela una magnitud de 0.892, esto sugiere una correlación directa considerable.

Tabla 18

Prueba de Rho de Spearman de prohibiciones éticas del servidor público y desempeño profesional

Prueba	Variable	Elemento	“Prohibiciones de la función pública”	“Desempeño profesional”
Rho de Spearman	“Prohibiciones éticas del servidor público”	Coef. de correlación	1.000	0.892
		Sig.		0.000
	“Desempeño profesional”	N	87	87
		Coef. de corr.	0.892	1.000
		Sig.	0.000	
		N	87	87

Nota. Datos obtenidos y procesados con el software SPSS.

Debido a lo expuesto, la hipótesis nula se descarta y en su reemplazo se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se confirma la hipótesis de la investigación que manifiesta que, “existe relación directa entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”.

4.2 DISCUSIÓN

4.2.1 Discusión acerca del objetivo general

Los resultados nos indican que existe una correlación positiva entre variable que aborda dicho “código de ética de la función pública y el desempeño profesional”. La mencionada correlación se refleja en un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.934, acompañado de un valor de significancia de 0.000.

Estos hallazgos son congruentes con los resultados obtenidos por Bonilla y Condor (2020), donde también identificaron una relación positiva entre la variable de ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Ulcumayo en 2018. En su investigación, obtuvieron un valor de significancia de 0.000.

En el estudio realizado por Dominguez (2022), se identificó una relación positiva entre la ética profesional en el ámbito de la función pública y el desempeño profesional. Esto se sustenta en los hallazgos de la prueba estadística, que arrojaron un valor de significancia de 0.000 conjuntamente con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.566, lo que indica una correlación significativa. En consecuencia, la investigación de Dominguez (2022) revela una tendencia similar a los hallazgos de la presente investigación.

Asimismo, En el análisis realizado por Sánchez (2021), los hallazgos indican que la correlación entre las variables de ética profesional y desempeño laboral alcanza un valor de 0.925, equivalente al 92.5%. Esta correlación es significativa y directa con un nivel de significancia del 0.01. Por consiguiente, la ética profesional ejerce una influencia significativa en el “desempeño laboral que tienen los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales en la Provincia de Bolívar, Ecuador, en 2021”. A la luz de los hallazgos presentados por Sánchez (2021), es factible afirmar que existe una

tendencia similar a los resultados obtenidos en esta investigación, respaldando la existencia de una correlación entre la ética profesional y el desempeño laboral en los servidores públicos de las poblaciones bajo estudio.

Nuestros hallazgos no solo respaldan la literatura existente, como los resultados obtenidos por Bonilla y Condor (2020), Dominguez (2022), y Sánchez (2021), sino que también proporcionan una base sólida para comprender la universalidad de esta relación. La consistencia en los resultados entre diferentes contextos y momentos temporales fortalece la idea del ética en la función pública es un factor relevante que influye positivamente en el rendimiento laboral, independientemente de las variaciones específicas en las poblaciones estudiadas.

Asimismo, es esencial considerar cómo la ejecución efectiva de aquellos códigos de ética en la función pública puede contribuir a la construcción de una cultura organizativa arraigada en principios éticos. Investigaciones futuras podrían explorar cómo las prácticas éticas en la toma de decisiones diaria se traducen en un entorno laboral saludable y en un mayor compromiso por parte de los servidores públicos

4.2.2 Discusión acerca del objetivo específico 1

Los resultados indican que existe una relación positiva entre la dimensión relacionada con los principios de la función pública y el desempeño profesional. Esta correlación se refleja con coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.893, acompañado por p-valor de significación de 0.000.

Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Bonilla y Condor (2020), quienes también identificaron una relación positiva entre la escala de principios y el rendimiento laboral del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Ulcumayo en 2018. En su estudio, obtuvieron un valor de significancia de 0.000. Por lo tanto, existe una concordancia en la tendencia entre nuestra investigación y la de Bonilla y Condor (2020) al revelar una correlación directa de los principios de la función pública con el desempeño profesional para los servidores públicos. En posteriores estudios, sería valioso profundizar en cómo la promoción de programas de formación ética puede fortalecer la comprensión y aplicación de estos principios en el día a día de los servidores públicos. Un análisis detallado

de las iniciativas educativas podría ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar la implementación de principios éticos y, por ende, su impacto en el rendimiento laboral

4.2.3 Discusión acerca del objetivo específico 2

Los resultados manifiestan que existe una correlación positiva entre la dimensión relacionada con los deberes de la función pública y el desempeño profesional. Esta correlación se refleja en un “coeficiente Rho de Spearman” de 0.897, acompañado de una significancia de valor 0.000.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Dominguez (2022), quien investigó la relación de los deberes de la función pública con el desempeño laboral. En su estudio, Dominguez (2022) halló un nivel de significancia de 0.000 más un coeficiente Rho de Spearman de 0.566, lo cual indica que encontró una correlación positiva presente entre los deberes de la función pública con desempeño profesional. Por ende, estos resultados coinciden con los descubrimiento de investigación, que afirman los deberes de la función pública si se correlaciona con el desempeño profesional que tienen aquellos servidores públicos en las poblaciones objeto de estudio. Además, Bonilla y Condor (2020) también descubrieron una relación positiva entre la escala de deberes de la función pública y el desempeño laboral que tienen el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo en 2018, con un valor de significancia de 0.000, por lo que también se guarda la misma tendencia con dicho hallazgo. En posteriores estudios, sería interesante explorar cómo las políticas organizativas pueden promover activamente el cumplimiento de estos deberes éticos. Investigaciones adicionales podrían examinar la efectividad de programas de monitoreo y evaluación, así como incentivos para fomentar prácticas éticas en el desempeño diario de los servidores públicos

4.2.4 Discusión respecto al objetivo específico 3

Nuestro análisis revela la existencia correlación positiva entre su categoría "Prohibiciones éticas del funcionario público y desempeño profesional, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.892, el cual es altamente significativo con un valor de 0.000”.

Estos resultados concuerdan con las observaciones de Bonilla y Condor (2020), quienes igualmente encontraron una asociación positiva entre la categoría "Prohibiciones éticas del funcionario público y el rendimiento laboral de los empleados administrativos de la Municipalidad distrital de Ulcumayo en 2018", con un valor altamente significativo de 0.000. En posteriores estudios, sería relevante explorar cómo las políticas de implementación y comunicación de las prohibiciones éticas pueden influir en la percepción y adhesión de los servidores públicos. Un análisis más profundo de las experiencias y percepciones de los empleados podría proporcionar comprensiones valiosas para mejorar la efectividad de estas políticas y garantizar su alineación con las expectativas éticas en la función pública.

CONCLUSIONES

Se logró determinar la relación que existe entre el “código de ética de la función pública” y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos pertenecientes a “Municipalidad Provincial de Moho”, 2023. Se cumple la hipótesis que indica que, “existe relación directa entre la variable del código de ética de la función pública y el desempeño profesional de la “Municipalidad Provincial de Moho”, 2023”. Como resultado, las variables de ética de la función pública y desempeño profesional mantienen correlación directa muy fuerte con un valor Rho Spearman de 0.934.

Se logró determinar el nivel de relación que existe entre los principios en la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos pertenecientes a “Municipalidad Provincial de Moho”, 2023. Se cumple la hipótesis que indica que, “existe relación directa entre los principios de la función pública y el desempeño profesional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”. Como resultado, los principios de la función pública y desempeño profesional presentan una correlación directa considerable con un valor Rho Spearman de 0.893.

Se logró determinar el nivel de relación que existe entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional a partir de la percepción de los servidores públicos que laboran en “Municipalidad Provincial de Moho”, 2023. Se cumple la hipótesis que indica que, “existe relación directa entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023”. Como resultado, los deberes correspondientes a la función pública y la variable desempeño profesional manifiestan una correlación directa considerable con un valor Rho Spearman de 0.897.

Se logró determinar el nivel que se relacionan las prohibiciones éticas de la función pública y el desempeño profesional a partir desde la percepción de los servidores públicos pertenecientes a Municipalidad Provincial de Moho, 2023. Se cumple la hipótesis que indica que, “existe relación directa entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño profesional de los servidores públicos de la “Municipalidad Provincial de Moho”, 2023”. Como resultado, las prohibiciones éticas de la función pública y la variable desempeño profesional revelan una correlación directa considerable alta con un valor Rho Spearman de 0.892.

RECOMENDACIONES

Dado que se ha confirmado una correlación directa entre el “código de ética de la función pública” y el desempeño profesional de los servidores públicos, es importante que la “Municipalidad Provincial de Moho” intensifique sus esfuerzos para garantizar que el código de ética se transforme en un pilar fundamental de la cultura organizacional. Se recomienda implementar programas de capacitación periódicos que se centren en casos prácticos y situaciones cotidianas que los empleados puedan encontrar en sus roles. Además, la realización de talleres interactivos y sesiones informativas puede ayudar a crear una comprensión más profunda de los principios éticos establecidos, lo que, a su vez, fomentará un ambiente de trabajo ético y la mejora constante en el desempeño propio del servidor público.

Dado que se ha hallado una correlación importante entre principios de la función pública y la variable de desempeño profesional, se sugiere encarecidamente que la Municipalidad destaque la importancia de estos principios en todas las políticas y prácticas diarias. Esta incorporación puede lograrse a través de la revisión y actualización de los procedimientos operativos estándar para alinearlos con los principios éticos, y a su vez, logra la calidad de los servicios brindados para aquella comunidad. La comunicación efectiva y la capacitación continua en la aplicación de estos principios son esenciales para asegurarse de que los servidores públicos estén equipados a fin de otorgar un servicio de calidad, lo que, a su vez, aumentará la confianza y la satisfacción de los ciudadanos.

La correlación positiva importante entre deberes de la función pública con el desempeño profesional destaca la importancia de mantener un enfoque constante en estos deberes éticos. Se recomienda que la Municipalidad establezca un sistema de monitoreo continuo para evaluar el cumplimiento de estos deberes por parte de los empleados. Esto podría incluir evaluaciones de desempeño que evalúen específicamente la adherencia a los deberes éticos. Además, el reconocimiento y la recompensa de aquellos empleados que demuestren un alto nivel de adhesión a estos deberes pueden servir como incentivo adicional para mantener una conducta ética y un servicio de calidad.

Establezca un sistema de monitoreo continuo para evaluar el cumplimiento de estos deberes por parte de los empleados. Se recomienda la implementación de campañas de

Concientización y capacitación específicas que destaquen las acciones y comportamientos inaceptables, junto con las consecuencias asociadas. Estas campañas pueden incorporar ejemplos concretos de situaciones que los empleados puedan enfrentar en su trabajo diario y proporcionar orientación sobre cómo abordarlas de manera ética. La capacitación y la concientización constantes servirán para mantener frescos los conceptos éticos y garantizar que se reflejen estos en la conducta y el desempeño que tienen los servidores públicos.

REFERENCIAS

- Acero, V. Y. (2019). Influencia de la Práctica de Valores Éticos de los Docentes en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Nivel de Educación Secundaria de la Ciudad de Juliaca año 2016. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2244>
- Aguiar, F. y Gaitán, A. y Viciano, H. (2020). *Una introducción a la ética experimental: Problemas, enfoques y métodos*. Ediciones Cátedra.
<https://books.google.com.pe/books?id=BDbnDwAAQBAJ>
- Añorga y Morales, J. A. (2014). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. *Revista Varona*, 58, 19–31.
<https://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>
- Becerril, E. G. (2018). *La Ética en los Servidores Públicos Municipales del Estado de México*. [Universidad Autónoma de México].
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/95321>
- Beltramé, A. (2019). Ética Profesional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas de Juliaca. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2740>
- Bonilla, Y. A. y Condor, E. R. (2020). La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018. *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1891>
- Correa, R. (2020). Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya. *Revista de La Facultad de Derecho*, 49, 1–29.
<https://doi.org/10.22187/RFD2020N49A12>
- Dominguez, L. K. (2022). Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. *Universidad Nacional de Tumbes*.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63564>
- Escobar, G. (2021). *Reflexión ética*. Patria Educación.
<https://books.google.com.pe/books?id=b5stEAAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Espitia, M. C. (2017). *La mujer en la función pública colombiana* (U. Externado (ed.)).
https://www.google.com.pe/books/edition/La_mujer_en_la_función_pública_Colombi/mRBaDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Fierro, A. E. (2017). *Responsabilidad de los servidores públicos* (F.-F. de C. Económica

- (ed.). FCE - Fondo de Cultura Económica.
https://www.google.com.pe/books/edition/Responsabilidad_de_los_servidores_públicos/HCITDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Franco, C. M. (2018). *La ética en las organizaciones públicas en Colombia "un panorama de lo que sucede en la actualidad y lo que se debe mejorar"*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17321>
- Gallegos, R. (2016). *La ética pública en el Desempeño Profesional de los funcionarios del Ministerio Público Sede Chiclayo 2016* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2506/gallegos_llr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guibert, G. (2013). *El Rol Del Contador Público y su Responsabilidad Ética ante la Sociedad* [Tesis de doctorado, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/568/guibert_gm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Gutiérrez, N. I. (2022). Formación ética profesional del contador público y el ejercicio de su profesión en la ciudad de Juliaca 2022. *Universidad Privada San Carlos*.
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC S.A.C./180>
- Gutiérrez, R. (2013). Ética profesional y Responsabilidad Social en Sanidad. In *UNED Unidad de Docentes de la Escuela Nacional de Sanidad: Vol. Tema 10.10*. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500715/n10.10__tica_profesional.pdf
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Linares, A. (2008). Master en Paidopsiquiatría Desarrollo Cognitivo : Las Teorías de Piaget y de Vygotsky. In *Master en Paidopsiquiatría. Bienio 07-08: Vol. I*.
http://www.paidopsiquiatria.cat/files/teorias_desarrollo_cognitivo.pdf
- Lipe, V. (2019). *Estudio de los problemas éticos en el campo laboral de los contadores de la ciudad de Juliaca* [Tesis pregrado, Universidad Peruana Unión].
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2671>
- Llumiguano, M. E. y Carrasco, G. P. y Yáñez, S. A. (2020). Código de ética y valores para el personal del departamento administrativo de la Universidad Estatal de Bolívar y el mejoramiento del desempeño laboral. *Revista Conrado*, 16(S 1), 43–50.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1520>
- Lopez, C. R. (2020). Conocimiento de los Principios Éticos de la sub Gerenta de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román de Juliaca,

- periodo 2020. *Universidad Peruana Unión*.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3750>
- MacIntyre, A. C. (2019). *Historia de la ética*. Ediciones Paidós.
https://books.google.com/books/about/Historia_de_la_ética.html?hl=es&id=Vn2ezQEACAAJ
- Manjarres, R. (2017). Desarrollo de las Competencias y Habilidades Gerenciales de los Emprendedores del Fondo Emprender SENA Regiona Sucre. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 60.
- Mejías, Y. y Borges, L. de la C. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas*, 21(1), 224–238.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Melé, D. (2022). *Ética Profesional*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
<https://books.google.com.pe/books?id=3bxqEAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Meza, Y. (2019). *Conocimiento y aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en La Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019*. [Tesis pregado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].
[http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2049/Meza Collantes Yeniffer Marita .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2049/Meza%20Collantes%20Yeniffer%20Marita.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mora, J. M. (2019). *La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral* [UMECIT]. <https://doi.org/10.1/JQUERY.MIN.JS>
- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. *Ciencia y Desarrollo*, 22(1), 81.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7154408>
- Quintero, J. R. (2011). Teoría de las necesidades de Maslow. *Psychological Review*, 50, 6.
http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Ríos, M., López, A., y López, C. (2015). Ética y Calidad Laboral: Impacto en el Desempeño Empresarial. Un Estudio Empírico. *HOLOS*, 3, 308-320.
<https://doi.org/10.15628/holos.2015.2763>
- Sánchez, G. M. (2021). Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67680>

- Sevilla, L. (2018). *Incidencia del código de ética del servidor público en la transparencia de la información en la ugel – Ferreñafe, Ucayali-2018* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.um/handle/20.500.12cv.edu.pe/bitstream/21709/sevilla_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, J. y Sparrow, R. (2021). *La Filosofía Del Viaje en el Tiempo: Filosofía, Ética y Método*. Amazon Digital Services LLC. <https://books.google.com.pe/books?id=nJQ7zgEACAAJ>
- Villoria, M. (2020). *Ética pública en el siglo XXI*. Colección Innovación Pública. <https://books.google.com.pe/books?id=vKVCEAAAQBAJ&pg=RA1-PA1#v=onepage&q&f=false>
- Yosimar, V. (2012). *Ética y moral una mirada desde la gerencia pública*. 16.
- Zamora, J. (2019). Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza. In *Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza* (Primera ed). https://www.mesadeconcertacion.org.pe/sites/default/files/etica_de_la_funcion_publica_y_buen_gobierno_0.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Formato de instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA "FACULTAD DE GESTIÓN Y
EMPRESARIADO" "ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN
PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL"

Estimado Señor (a):

Le agradezco anticipadamente por su colaboración, para aprovechar nos gustaría conocer su opinión acerca del Código de ética de la función pública. para el trabajo de investigación titulado "CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2023"

- Por favor no escriba su nombre, es a nomino y confidencial
- Responda las alternativas de respuestas según corresponda
- Marque con una X la alternativa de respuesta que considere la más adecuada

Nº	PREGUNTA	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA						
PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA						
1	¿Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes como servidor público?					
2	¿Como servidor público actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general?					
3	¿Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente?					

Nº	PREGUNTA	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
4	¿Tiene una buena aptitud técnica para el cumplimiento de mis funciones?					
5	¿Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución?					
6	¿Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución?					
7	¿Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido?					
8	¿Actúa con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho?					
DEBERES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA						
9	¿Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones?					
10	¿Ejecuta los actos del servicio público de manera transparente?					
11	¿Guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones?					

N°	PREGUNTA	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
12	¿Evita adoptar represalia o coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas en su servicio público?					
13	¿Protege y conserva los bienes del Estado utilizando los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional?					
14	¿Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública?					
PROHIBICIONES ÉTICAS DEL SERVIDOR PUBLICO						
15	¿Evita mantener relaciones que generen conflicto entre sus intereses y el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo?					
16	¿Evita obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo?					
17	¿Evita realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones?					
18	¿Evita participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad?					

N°	PREGUNTA	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
19	¿Evita ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados?					
DESEMPEÑO PROFESIONAL						
COGNOSCITIVO						
20	¿Usted tiene conocimiento de las funciones del área donde se desempeña profesionalmente?					
21	¿Se actualiza permanentemente para actuar de manera competente en el área que se desempeña profesionalmente?					
22	¿Actúa con eficacia para resolver los casos que se le presenta?					
23	¿Usted considera relevante la información de la realidad de los hechos para tomar una decisión?					
24	¿Considera usted que una interpretación adecuada de las normas es conveniente para asumir la resolución de casos?					
COMPORTAMIENTO FUNCIONAL						
25	¿La conducta que asume en su desempeño profesional está acorde con los fines institucionales?					
26	¿Su desempeño profesional lo realiza con vocación de servicio?					

N°	PREGUNTA	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
27	¿En su desempeño profesional actúa con compromiso institucional por encima de otros intereses personales?					
28	¿Usted ha tomado una actitud de proceder a denunciar sobre una actuación irregular contrario a las normas de algún trabajador de su entidad?					
29	¿Usted en el ejercicio de su función asume con estrategias en los casos que le compete resolver?					
VOLITIVO						
30	¿En su desempeño profesional usted asume de manera voluntaria y consciente sus funciones?					
31	¿Actúa con responsabilidad en el ejercicio de su función?					
32	¿En su desempeño profesional toma decisiones de manera objetiva?					
33	¿Asume usted su función con lealtad institucional acorde a la visión institucional?					
34	¿Usted como trabajador asume los objetivos institucionales en su desempeño profesional?					

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023?	Determinar la relación que existe entre el código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.	Existe relación directa entre la variable del código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.	V1: Código de ética de la función pública	Principios de la función pública	Respeto Probidad Eficiencia Idoneidad Veracidad Lealtad y Obediencia Justicia y Equidad Lealtad al Estado de Derecho.	Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo Correlacional Enfoque: Cuantitativo Población: 112 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho Muestra: 112 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		Deberes de la función pública	Neutralidad Transparencia Discreción Ejercicio Adecuado del Cargo Uso Adecuado de los Bienes del Estado Responsabilidad	
PE1.- ¿Cuál es la relación entre los principios de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023?	OE1.- Determinar el nivel de relación que existe entre los principios de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.	HE1.- Existe relación directa entre los principios de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.		Prohibiciones éticas del servidor público	Mantener Intereses de Conflicto Obtener Ventajas Indevidas Realizar Actividades de Proselitismo Político Hacer Mal Uso de Información Privilegiada Presionar, Amenazar y/o Acosar	
PE2.- ¿Cuál es la relación entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023?	OE2.- Determinar el nivel de relación que existe entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.	HE2.- Existe relación directa entre los deberes de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.	V2: Desempeño profesional	Cognoscitivo	Conocimiento del área Competencia profesional Eficacia. Información de la realidad Interpretación adecuada	
PE3.- ¿Cuál es la relación entre las prohibiciones de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023?	OE3.- Determinar el nivel de relación que existe entre las prohibiciones éticas de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.	HE3.- Existe relación directa entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño profesional de los servidores públicos desde la percepción de la Municipalidad Provincial de Moho, 2023.		Comportamiento funcional	Conducta en el desempeño del cargo Vocación de servicio Compromiso institucional Actitud Estrategia	
				Volitivo	Voluntad de asumir funciones Responsabilidad en el ejercicio de la función Objetividad en la toma de decisión Lealtad institucional acorde a la visión	

Anexo 3. Base de datos de la encuesta practicada a los servidores públicos

Servidor público	Código de ética de la función pública																Desempeño profesional											Código de ética de la función pública	Desempeño profesional													
	Principios de la función pública								Deberes de la función pública								Prohibiciones éticas del servidor público					Cognoscitivo					Comportamiento funcional					Volitivo										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	P15	P16	P17	P18	P19	Total	P20	P21	P22	P23	P24			Total	P25	P26	P27	P28	P29	Total	P30	P31	P32	P33	P34	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	93	72		
2	4	4	5	4	5	5	4	36	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	88	69	
3	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	5	22	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	4	19	80	62	
4	5	4	5	4	5	5	4	37	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	89	69	
5	3	4	4	3	3	4	3	28	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	3	19	68	54	
6	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	2	3	4	3	4	16	63	50	
7	4	3	4	3	4	4	3	29	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	70	55	
8	4	5	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	91	73	
9	5	5	5	5	3	5	5	38	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	5	24	90	72
10	3	3	4	3	4	4	3	28	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	69	55	
11	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	3	20	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18	4	4	3	2	3	16	3	4	4	4	3	18	63	52	
12	3	4	4	4	4	4	3	30	3	4	5	3	5	4	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	70	49	
13	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	3	4	4	4	23	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	4	18	4	4	3	1	4	16	4	4	3	4	3	18	69	52	
14	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	5	4	26	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	4	22	3	5	4	2	4	18	3	3	5	5	19	82	59		
15	4	5	5	4	4	5	4	36	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	23	5	5	4	2	5	21	5	4	5	5	5	24	87	68		
16	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	24	5	4	3	4	4	20	4	3	3	5	3	18	2	3	3	4	4	16	82	54	
17	3	4	3	3	3	4	4	27	4	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	16	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	62	44		
18	3	3	4	3	3	4	3	27	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	16	4	3	3	3	4	17	2	4	3	4	3	16	65	49		
19	5	4	5	4	5	4	4	36	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	86	72	
20	5	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	5	5	4	26	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	4	23	84	70	
21	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	3	4	23	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	73	56	
22	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73	60		
23	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	92	75		
24	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	24	5	4	3	4	4	20	4	3	3	5	3	18	2	3	3	4	4	16	82	54	
25	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73	59	
26	3	3	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	2	4	15	2	3	3	3	3	14	58	44		
27	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	74	57	
28	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	91	72	
29	3	4	4	3	3	4	3	28	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	3	19	68	54		
30	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	2	3	4	3	4	16	63	50	
31	5	4	5	4	5	5	4	37	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	89	72	
32	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	4	15	59	46	
33	3	3	4	3	4	3	3	27	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	62	44		
34	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	5	20	4	4	3	4	3	18	73	56	
35	4	3	4	3	4	4	3	29	3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18	69	53	
36	4	4	4	4	4	3	4	30	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	17	71	53	
37	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	5	20	4	4	3	4	3	18	73	56	
38	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	15	61	48		
39	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	74	53	
40	4	3	4	3	4	4	3	29	3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18	69	53	
41	4	4	4	4	4	3	4	30	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	17	71	53	
42	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	3	17	4	3	4	2	4	17	2	4	3	3	4	16	61	50	
43	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	25	3	5	5	5	4	22	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	4	3	3	20	79	66	
44	4	5	5	5	5	5	4	38	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	4	21	4	3	3	3	4	17	87	60	
45	5	5	4	4	4	5	5	36	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	23	4	4	5	5	5											

Servidor público	Código de ética de la función pública																			Desempeño profesional															Código de ética de la función pública	Desempeño profesional						
	Principios de la función pública									Deberes de la función pública						Prohibiciones éticas del servidor público				Cognoscitivo					Comportamiento funcional					Volitivo												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	P15	P16	P17	P18	P19	Total	P20	P21	P22	P23	P24	Total	P25	P26	P27	P28	P29	Total			P30	P31	P32	P33	P34	Total
56	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	73	59
57	4	5	4	4	4	5	5	4	35	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	3	4	4	2	4	17	3	4	4	4	4	19	81	57
58	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19	72	56
59	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	81	56
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	22	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	92	74
61	5	4	5	4	5	5	4	5	37	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	4	5	23	5	3	5	4	5	22	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	88	70
62	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	4	5	22	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	3	5	5	22	89	70
63	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	4	5	22	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	3	5	5	22	89	70
64	5	4	5	4	5	4	4	5	36	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	86	72
65	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	4	4	2	3	17	4	4	3	3	4	18	65	53
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	3	17	4	3	4	2	4	17	2	4	3	3	4	16	61	50
67	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3	4	5	3	5	4	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	70	49
68	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	5	5	4	26	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	4	23	84	70
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	25	3	5	5	5	4	22	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	4	3	3	20	79	66
70	4	3	4	3	4	3	3	4	28	3	4	3	4	4	3	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	3	17	67	54
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	74	57
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	93	72
73	4	5	5	5	5	5	5	3	37	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	91	73
74	5	5	5	5	3	5	5	5	38	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	90	72
75	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	4	21	4	3	3	3	4	17	87	60
76	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	3	17	72	54
77	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	62	44
78	4	3	4	3	4	3	3	4	28	3	4	3	4	4	3	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	67	55
79	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	4	18	4	4	3	1	4	16	4	4	3	4	3	18	69	52
80	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	4	4	2	3	17	4	4	3	3	4	18	65	53
81	4	5	4	4	4	5	5	4	35	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	3	4	4	2	4	17	3	4	4	4	4	19	81	57
82	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4	5	4	4	4	5	26	3	3	5	5	5	21	3	4	4	5	4	20	4	4	5	3	5	21	4	5	4	4	5	22	82	63
83	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	4	15	2	3	3	3	3	14	58	44
84	3	4	3	3	3	4	4	3	27	4	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	62	44
85	3	3	4	3	3	4	3	4	27	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	2	4	3	4	3	16	65	49
86	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	4	21	4	3	3	3	4	17	87	60
87	5	5	4	4	4	5	5	4	36	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	88	70

Anexo 4. Percepción de los usuarios

Como un aporte adicional de esta investigación, en este apartado se describe la percepción de los usuarios que son los ciudadanos que acuden a la municipalidad provincial de Moho para realizar trámites, respecto al cumplimiento por parte de los servidores públicos en los aspectos del código de ética y asimismo la percepción del desempeño profesional que demuestran para el público. La muestra fue tomada por conveniencia del investigador, en total fueron 19 usuarios, a dichos usuarios se les aplico los mismos instrumentos que se aplicaron a los servidores públicos, pero adaptado para que cada pregunta sea dirigida al usuario.

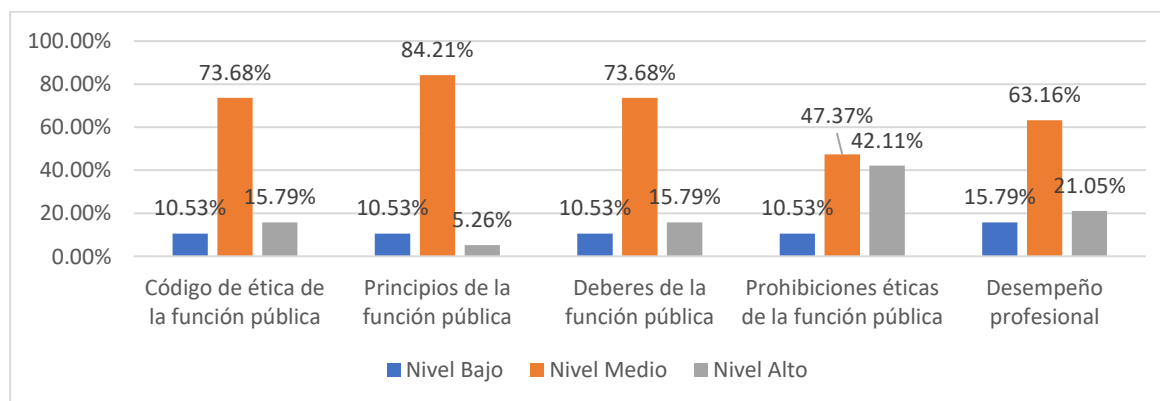
A continuación, se muestra la tabla de frecuencias del nivel de percepción del código de ética conjuntamente con sus dimensiones, además del desempeño profesional.

Percepción por parte de los usuarios

Nivel	Código de ética de la función pública		Principios de la función pública		Deberes de la función pública		Prohibiciones éticas de la función pública		Desempeño profesional	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	2	10.53%	2	10.53%	2	10.53%	2	10.53%	3	15.79%
Medio	14	73.68%	16	84.21%	14	73.68%	9	47.37%	12	63.16%
Alto	3	15.79%	1	5.26%	3	15.79%	8	42.11%	4	21.05%
Total	19	100.0%	19	100.0%	19	100.0%	19	100.0%	19	100.0%

Nota. Obtenido a partir de la encuesta realizada a los usuarios.

Percepción por parte de los usuarios



Nota. Obtenido a partir de la tabla anterior.

De la tabla anterior, se evidencia que, en los diferentes aspectos de Código de ética y desempeño profesional en la función pública, se tiene en la mayoría una percepción de nivel medio por parte de los usuarios; asimismo se destaca que en un menor porcentaje los usuarios califican como nivel bajo los aspectos de cumplimiento de código de ética y el desempeño profesional de los servidores públicos.

Prueba de correlación del código de ética (y dimensiones) con el desempeño laboral de los servidores públicos desde la percepción de los usuarios

Variables y dimensiones	Elemento	Variable de desempeño profesional
Variable de código de ética de la función pública	Coef. de corr.	,802
	Sig.	0.000
	N	19
Escala de principios de la función pública	Coef. de corr.	,735
	Sig.	0.000
	N	19
Escala de deberes de la función pública	Coef. de corr.	,796
	Sig.	0.000
	N	19
Escala de prohibiciones éticas del servidor público	Coef. de corr.	,778
	Sig.	0.000
	N	19

Nota. SPSS.

Del mismo modo se realiza el análisis de correlación entre el código de ética con sus dimensiones y el desempeño profesional. En este caso, los resultados de la siguiente tabla, muestran correlaciones positivas significativas entre las variables evaluadas y el desempeño profesional. Los coeficientes de correlación son bastante altos: 0.802 para el "Código de ética de la función pública", 0.735 para "Principios de la función pública", 0.796 para "Deberes de la función pública", y 0.778 para "Prohibiciones éticas del servidor público". Además, el valor de significancia (Sig.) es 0.000 en cada caso, lo que revela que las correlaciones son estadísticamente significativas.

Estos hallazgos sugieren que existe una relación positiva fuerte entre el cumplimiento de los códigos éticos, principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública, y el desempeño profesional en los servidores públicos desde la percepción de los usuarios. En

otras palabras, aquellos que muestran un mayor apego a estos aspectos éticos tienden a tener un mejor desempeño profesional.

Estos resultados respaldan los resultados obtenidos de los objetivos de este estudio en la cual se analiza la relación de las variables desde la percepción de los servidores públicos, hallándose que desde la percepción de los usuarios se mantiene la misma tendencia. Estos resultados respaldan la importancia de la ética y el respeto de las normas en el contexto de la función pública.

A continuación, se presenta la base datos de la percepción de los usuarios

Usuario	Código de ética de la función pública															Desempeño profesional												Código de ética de la función pública	Desempeño profesional													
	Principios de la función pública								Deberes de la función pública							Prohibiciones éticas del servidor público					Cognoscitivo						Comportamiento funcional						Volitivo									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	P15	P16	P17	P18	P19	Total	P20	P21	P22	P23	P24			Total	P25	P26	P27	P28	P29	Total	P30	P31	P32	P33	P34	Total
1	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	2	3	4	3	4	16	63	50
2	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	4	4	3	2	3	16	3	4	4	4	3	18	61	51
3	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	62	44
4	4	3	2	4	3	3	3	3	25	3	2	3	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	4	4	2	3	17	4	4	3	3	4	18	63	53
5	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	5	4	2	3	18	4	4	3	3	4	18	65	54
6	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	4	15	2	3	3	3	3	14	60	44
7	3	4	3	3	3	4	4	3	27	4	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	62	44
8	3	3	4	3	3	4	3	4	27	3	4	3	3	2	4	19	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	2	4	3	4	3	16	64	49
9	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	1	2	11	2	3	3	3	2	13	46	37
10	2	3	2	2	2	3	3	2	19	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	9	43	29
11	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	3	2	2	2	3	14	2	2	3	3	3	13	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	3	12	2	3	2	3	2	12	47	35
12	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14	3	2	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	2	2	3	2	3	12	44	36
13	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	4	18	1	2	2	3	2	10	2	2	3	2	2	11	1	2	2	1	1	7	62	28
14	1	2	1	2	1	2	1	2	12	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	2	1	8	2	3	1	2	3	11	2	1	3	2	2	10	3	3	1	2	2	11	30	32
15	2	1	2	1	2	1	1	1	11	2	1	2	1	2	2	10	3	2	2	2	3	12	2	2	3	2	1	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9	33	29
16	3	3	4	3	4	4	3	4	28	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	69	55
17	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	3	20	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18	4	4	3	2	3	16	3	4	4	4	3	18	63	52
18	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3	4	5	3	5	4	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	70	49
19	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	4	18	4	4	3	2	4	17	4	4	3	4	3	18	69	53

Anexo 5. Propuesta de plan de trabajo

A continuación, se presenta la propuesta de un plan de trabajo elaborado por la investigadora.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO

MOHO - PUNO – PERÚ



PLAN ANUAL DE TRABAJO – 2024

“La gente con éxito tiene miedo. La gente con éxito tiene dudas. La gente con éxito se preocupa. Simplemente no permite que esas sensaciones les detengan.”

PROVINCIA DE MOHO

GERENCIA MUNICIPAL

Contraloría general de la república del Perú

Enero – 2024

PLAN ANUAL DE TRABAJO “CAPACITACIÓN Y SESIONES DEMOSTRATIVOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO”

“Un punto de partida importante para iniciar una alimentación sana, es incrementar la ética profesional”



**ELABORADO POR
LILIAN YUDITH QUISPE MONROY**

MOHO – PUNO – PERÚ

PLAN DE TRABAJO

PLAN ANUAL DE TRABAJO “CAPACITACIÓN Y SESIONES DEMOSTRATIVOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO”

“El perjuicio que alguien causa a otros puede surgir tanto de sus acciones como de sus omisiones deliberadas. En cualquier circunstancia, la responsabilidad hacia los afectados persiste”

I. DATOS INFORMATIVOS

- **ENTIDAD** : Municipalidad provincial de Chupa
- **TITULAR** : Ing. Roger Añamuro Quispe
- **DIRECCION** : Plaza de armas s/n - Moho
- **DEPENDENCIA** : Gerencia Municipal
- **PERIODO** : Enero – Diciembre 2024

II. UNIDAD EJECUTORA

- Municipalidad Provincial de Moho

III. BENEFICIARIOS DE LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE TRABAJO

- Servidores públicos de la municipalidad de Moho

IV. INTRODUCCION

En los últimos años, la corrupción y la falta de ética en el servicio público han erosionado la confianza en las entidades gubernamentales en Perú. A pesar de la promulgación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815) en agosto de 2002, la implementación y práctica de los principios éticos no han alcanzado las expectativas de la población, especialmente en regiones como Puno.

La municipalidad Provincial de Moho por medio de la oficina de sub gerencia de Desarrollo Social en marco de alivio de una política social está destinada a resguardar la ética y desempeño profesional como lo habitual en el ámbito de servir a las entidades públicas, con

el compromiso activo y decidido de quienes creen que el desarrollo humano es un componente crítico en la lucha contra la pobreza.

Este plan de trabajo se propone evaluar la correlación entre el código de ética de la función pública y el desempeño profesional desde la percepción de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Moho.

V. BASE LEGAL

La Ley N° 27815 establece los principios y valores éticos que deben guiar el desempeño de los servidores públicos en Perú. Su objetivo es orientar a los funcionarios hacia un ejercicio ético de sus funciones.

VI. OBJETIVOS

Objetivo general

Desarrollar actividades que implementen programas de capacitación periódicos que se centren en casos prácticos y situaciones cotidianas que los servidores públicos puedan encontrar en sus roles y revisión, actualización de los procedimientos operativos estándar para alinearlos con los principios éticos y la implementación de campañas de concientización

Objetivo específico

- Identificar y documentar áreas específicas de mejora en la implementación del código de ética en la Municipalidad Provincial de Moho.
- Identificar conductas antiéticas y evaluar el desempeño profesional percibido por la población en la región de Puno.
- Analizar la implementación del código de ética en la Municipalidad de Moho y su impacto en el desempeño de los Servidores públicos.
- Proponer estrategias específicas para mejorar la ética y el desempeño profesional en la entidad.

Aspectos generales

Fase 1: Evaluación Inicial (Meses 1-2)

1. Revisión Documental:

- Analizar informes gubernamentales y auditorías asociadas con la implementación del código de ética en la Municipalidad Provincial de Moho.
- Evaluar la normativa interna de la entidad y su alineación con la Ley N° 27815.

2. Entrevistas y Encuestas:

- Realizar entrevistas con líderes comunitarios y representantes propios de la sociedad civil en la región Puno.
- Diseñar encuestas para evaluar la percepción a la población en el asunto de ética y desempeño profesional en la entidad.

Fase 2: Análisis de Datos y Confirmación de Hallazgos (Meses 3-4)

1. Análisis Estadístico:

- Utilizar técnicas estadísticas para analizar la correlación entre la percepción de ética y desempeño profesional.
- Identificar patrones y tendencias a través del análisis de datos recopilados.

2. Identificación de Conductas Antiéticas:

- Realizar entrevistas y encuestas específicas con empleados de la Municipalidad de Moho para identificar conductas antiéticas.
- Analizar informes internos sobre denuncias o quejas relacionadas con ética y desempeño profesional.

Fase 3: Desarrollo de Estrategias (Meses 5-6)

1. Programas de Capacitación:

- Temas de Capacitación:
 - Conocimiento detallado de la Ley N° 27815 y sus principios.
 - Ética en la toma de decisiones.
 - Transparencia y acceso a información.
 - Atención y servicio al ciudadano con enfoque ético.
 - Prevención de conflictos de interés.
 - Desarrollar materiales educativos y recursos para respaldar la formación continua.

2. Actualización de Procedimientos Operativos:

- Proponer cambios en los procedimientos operativos para fortalecer la implementación del código de ética.
- Fijar un calendario para la revisión y aprobación de los cambios propuestos.

Fase 4: Implementación y Monitoreo (Meses 7-9)

1. Implementación de Programas de Capacitación:

- Lanzar programas de capacitación, asegurándose de llegar a todos los niveles de la organización.
- Evaluar la colaboración y la efectividad de la capacitación mediante encuestas y evaluaciones.

2. Sistema de Monitoreo Continuo:

- Establecer un sistema de monitorio a fin de valorar la implementación de los cambios en los procedimientos operativos.
- Reconocer y recompensar públicamente a los empleados que demuestren un alto nivel de adhesión a los principios éticos.

Fase 5: Campañas de Concientización (Meses 10-12)

1. Diseño de Campañas:

- Crear campañas dirigidas a empleados y a la población en general.
- Temas de las Campañas:
 - "Ética en Acción": Promoción de comportamientos éticos en el trabajo diario.
 - "Transparencia para la Confianza": Enfatizar la relación entre transparencia y confianza ciudadana.
- Utilizar diversos canales de comunicación para difundir mensajes.

2. Implementación de Campañas:

- Lanzar campañas a través de medios internos y externos.
- Evaluar el impacto de las campañas mediante encuestas de seguimiento y análisis de la percepción pública.

VII. PRESUPUESTO PARA RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS

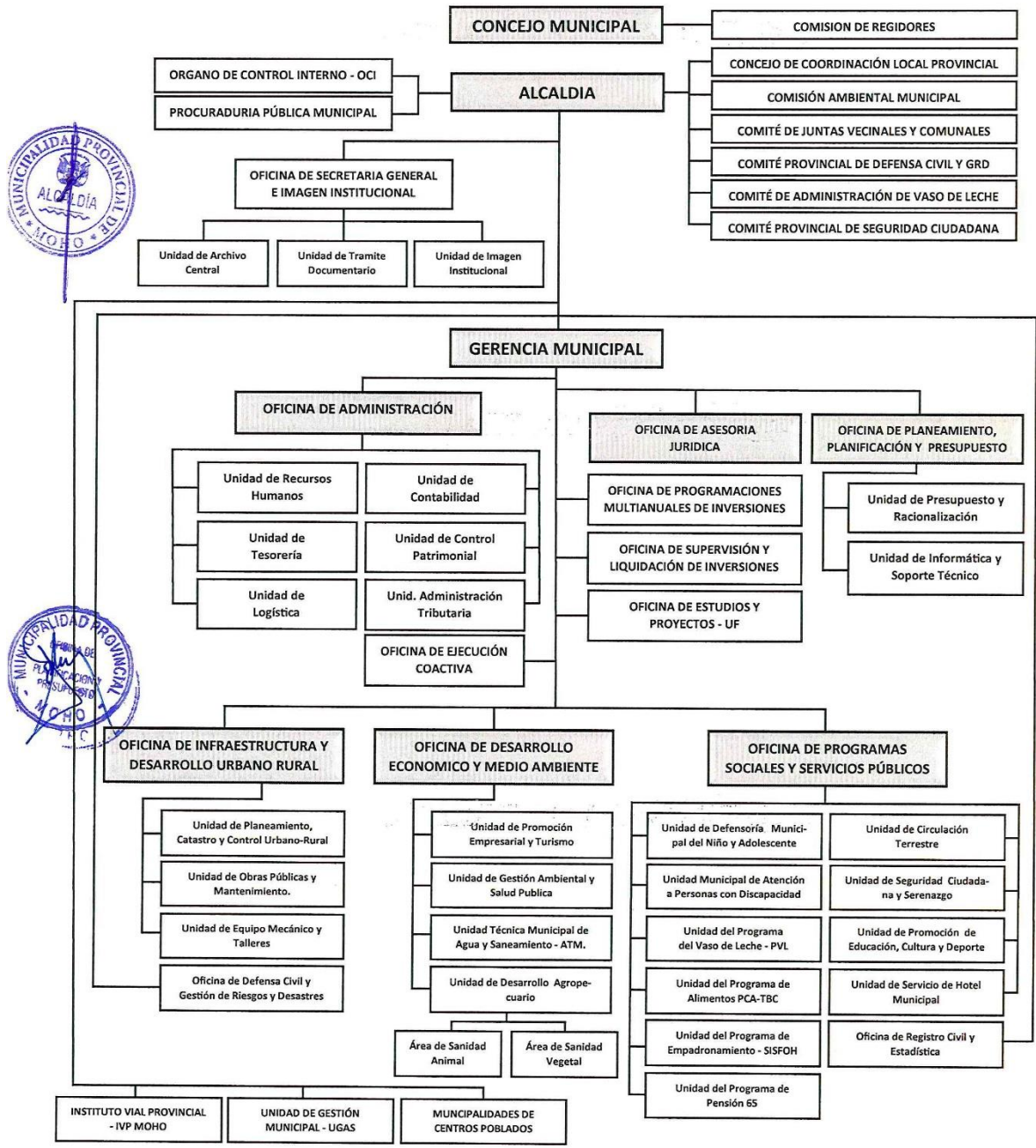
Se debe mencionar que el presupuesto estimado asume que los gastos principales para la organización de los eventos serán asumidos por Municipalidad Provincial de Moho en base a su gasto corriente.

• **Recursos humanos**

Estarán conformados por los siguientes servidores públicos según a la jerarquía del organigrama. Detallo en la siguiente imagen, esta información fue recabada del portal de transparencia.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL
OFICINA DE PLANEAMIENTO, PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
APROBADO POR ORDENANZA MUNICIPAL N° 044-2017-MPM



A. RECURSOS MATERIALES

N°	RUBRO PRESUPUESTAL	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	Clasificador
REFREGERIOS						
1	Refrigerios(gaseosas personales) de 500ml por las once actividades de capacitacion	Jaba	80	30	2,400.00	bienes
2	Galletas (soda)	Paquete	154	3.00	462.00	bienes
3	Alimentacion de los ponentes 10 raciones por cada capacitacion	Unidad	110	10	1,100.00	bienes
UTILES DE ESCRITORIO						
4	Papelografo	Unidad	50	0.5	25.00	bienes
5	Plumones a colores	Caja	3	9	27.00	bienes
6	Cinta masking tape	Unidad	6	3	18.00	bienes
7	Materiales para decoracion	Globo	1	50	50.00	bienes
8	Lapiceros	Caja	1	18	18.00	bienes
9	Gigantografia del programa vaso	Unidad	1	80	80.00	bienes
ESTIMULOS Y/O RECONOCIMIENTO						
10	Impresión de diplomas para todas las bases - diciembre	Unidad	47	8	376.00	bienes
11	Resolucion de alcaldia para los ponentes en cada capacitacion	unidad	15			bienes
TRANSPORTE Y MOVILIDAD						
12	combustible para salidad al campo y otros	Galón	50	18	900	bienes
PUBLICIDAD Y DIFUSION MASIVA						
13	servicio de contratación de equipos de sonido	global	1	0	0	servicio
14	filmaciones y edición de videos	global	1	0	0	servicio
	TOTAL				5,456.00	

El presupuesto total necesario asciende a la suma total de (S/ 5,456.00). Dicho monto incluye todo gasto que sea necesario para realizar dicha actividad, incluyendo impuestos.

VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024												
N°	ACTIVIDAD	RESPO.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SET.	OCT.	NOV.	DIC.
1	ELABORACION DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO	GM												
2	PRESENTACION DE PLAN ANUAL DE TRABAJO	GM												
3	APROBACION BAJO SESION DE CONCEJO MUNICIPAL	GM												
4	FASE 1: EVALUACIÓN INICIAL	ODAJ/RH												
5	FASE 2: ANÁLISIS DE DATOS Y CONFIRMACIÓN DE HALLAZGOS	ODAJ												
6	FASE 3: DESARROLLO DE ESTRATEGIAS	ODAJ												
7	FASE 4: IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO	ODAJ												
8	FASE 5: CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN	ODAJ												

IX. FECHA DE ACTIVIDAD A DESARROLLARSE

La presente actividad se desarrollará los días miércoles de cada mes a partir de febrero – diciembre de 2024, a las 10:am en la localidad del jardín del altiplano, en el salón consistorial perteneciente a la Municipalidad provincial de Moho.

Moho, 04 de enero de 2024

Anexo 6. Panel fotográfico del trabajo de campo

Fotografía 1



Recolección de datos a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Moho

Fotografía 2



Entrega del instrumento de recolección de datos a funcionarios para la recolección de datos

Fotografía 3



Llenado del instrumento de recolección de datos por parte de servidores públicos

