



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL FUNCIONARIO
PÚBLICO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: DAVID LÓPEZ GONZÁLES

ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL FUNCIONARIO
PÚBLICO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: DAVID LÓPEZ GONZÁLES

ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

**Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°051-2023-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos, en la plataforma virtual meet institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los veintidós días del mes de abril de 2023 a horas 10:00 a.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL FUNCIONARIO PÚBLICO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2021", aprobado con Resolución Directoral N°0368-2023-EPG-UNAP, presentado por el egresado DAVID LOPEZ GONZALES, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0046-2023-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Victor Raúl Reátegui Paredes, Dr.	(Presidente)
Econ. Andrea Angulo Vela, Mgr.	(Miembro)
Econ. Ingrith Yoshiro Panduro Torres, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: **de manera satisfactoria**

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis han sido: **aprobadas con calificación muy buena (17)**

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:30 pm del veintidós de abril de 2023; con lo cual, se le declara al sustentante **apto** para recibir el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**.


Lic. Adm. Victor Raúl Reátegui Paredes, Dr.
Presidente


Econ. Andrea Angulo Vela, Mgr.
Miembro


Econ. Ingrith Yoshiro Panduro Torres, Mgr.
Miembro

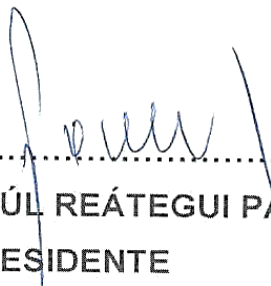

Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: postgrado@unapikitos.edu.pe www.unapikitos.edu.pe



**TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 21 DE ABRIL DEL
2023 EN LA MODALIDAD VIRTUAL DE LA PLATAFORMA MEET DE LA
ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA
AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ**




.....
LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, DR.
PRESIDENTE



.....
ECON. ANDREA ANGULO VELA, MGR.
MIEMBRO



.....
ECON. INGRITH YOSHIRO PANDURO TORRES, MGR.
MIEMBRO



.....
ECON. CARLOS HERNAN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.
ASESOR



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

Fecha de comprobación:
24.10.2022 13:51:17 CDT

Fecha del informe:
24.10.2022 13:58:55 CDT

ID de Comprobación:
75420971

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: TESIS DAVID LOPEZ GONZALES

Recuento de páginas: 45 Recuento de palabras: 10724 Recuento de caracteres: 66928 Tamaño de archivo: 1,002.36 KB ID de archivo: 87495199

22.2% de Coincidencias

La coincidencia más alta: 4% con la fuente de Internet (<http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4433/253>).

22.2% Fuentes de Internet

1000

Página 47

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

17.3% de Citas

Citas

38

Página 48

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

En lo personal está dedicado a la memoria de mis padres Yolanda Gonzales Ramírez y David López Saavedra, también de mi hermanita Ketty Kedith, quienes me inspiraron y me dieron esa fortaleza incondicional.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, quiero expresar mi gratitud a Dios por bendecirme la vida en aquellos tiempos y de pandemia, darme fuerza, sabiduría y paz necesaria para afrontar los obstáculos que se presentan día a día en la vida.

Agradezco también a la Escuela de Post Grado (UNAP), por haberme permitido fortalecer mis conocimientos adquiridos en esa oportunidad. Por abrirme sus puertas, sin las cuales hubiese sido imposible culminar con éxito este propósito.

A mis hermanos (as): Edgardo Édison, Roberto, Yolanda, Delicia, Vidal Rodrigo y Orlando, por confiar en mí aun cuando muchos dijeron que sería muy tarde para estudiar, pero mi perseverancia hizo que prosiga adelante a pesar de las dificultades y obstáculos en un mundo altamente competitivo.

Así mismo agradecer infinitamente a mis adorables Hijos: Emily Nicole, Jesús David, Adriano Alejandro y a mi querida esposa Sandra Isabel Velásquez Papa. Por haber tenido esa tolerancia y paciencia absoluta, cuando más lo necesite para seguir estudiando, permitiéndome llevar con éxito este sueño. Para ellos mi gran amor y gratitud.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	12
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	17
2.1 Variables y su operacionalización	17
2.2 Formulación de la hipótesis	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de la investigación	19
3.2. Población y muestra	19
3.3. Técnicas e instrumentos	20
3.4. Procedimientos de recolección de datos	21
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	22
3.6. Aspectos éticos	22
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	24
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	38
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	40
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	41
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	42
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Matriz de operacionalización de variables
3. Instrumentos de recolección de datos
4. Estadística complementaria
5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas	
Tabla N° 1	Ética profesional	24
Tabla N° 2	Actitud sociable	25
Tabla N° 3	Aptitud económica	26
Tabla N° 4	Capacidad personal	27
Tabla N° 5	Desempeño Laboral	28
Tabla N° 6	Guía de rendimientos	29
Tabla N° 7	Calidad de servicio	30
Tabla N° 8	Relaciones sociales	31
Tabla N° 9	Idea	32
Tabla N° 10	Trabajo en grupo	33
Tabla N° 11	Ordenado	33
Tabla N° 12	Prueba de normalidad	34
Tabla N° 13	Relación entre ética profesional y desempeño laboral	35
Tabla N° 14	Relación entre actitud sociable y desempeño laboral	36
Tabla N° 15	Relación entre actitud económica y desempeño laboral	36
Tabla N° 16	Relación entre actitud económica y desempeño laboral	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

			Páginas
Gráfico	N° 1	Ética profesional	24
Gráfico	N° 2	Actitud sociable	25
Gráfico	N° 3	Aptitud económica	26
Gráfico	N° 4	Capacidad personal	27
Gráfico	N° 5	Desempeño Laboral	28
Gráfico	N° 6	Guía de rendimientos	29
Gráfico	N° 7	Calidad de servicio	30
Gráfico	N° 8	Relaciones sociales	31
Gráfico	N° 9	Idea	32
Gráfico	N° 10	Trabajo en grupo	33
Gráfico	N° 11	Ordenado	34

RESUMEN

La finalidad de la investigación fue exponer la relación de la ética profesional y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto. En tal sentido el método del estudio responde a un nivel descriptiva - correlacional, del mismo modo el diseño no experimental, la población estuvo conformado por un total de 1,200 y a través del muestreo probabilístico sistemático se calculó la muestra, del cual se obtuvo a 200 trabajadores y fueron a quienes se les aplicó las encuestas respectivas. Por lo tanto, se ha determinado que existe una relación significativa entre ética profesional y desempeño laboral corroborada por un coeficiente y una significancia de ($r=0,810$; $p=0.000$) - positiva considerable. De la misma forma para actitud sociable fija un coeficiente y una significancia de ($r=0,720$; $p=0.000$). Lo mismo para aptitud económica presenta un coeficiente y una significancia de ($r=0,672$; $p=0.000$). Mientras que la capacidad personal muestra un coeficiente y una significancia de ($r=0,741$; $p=0.000$). todos estos resultados se relacionan significativamente con el desempeño laboral.

Palabras clave: despliegue ético, ética profesional, desempeño laboral y fiabilidad.

ABSTRACT

The purpose of the investigation was to expose the relationship between professional ethics and work performance of the public official in the Regional Government of Loreto. In this sense, the study method responds to a descriptive - correlational level, in the same way the non-experimental design, the population was made up of a total of 1,200 and through systematic probabilistic sampling the sample was calculated, from which 200 workers were obtained. and they were to whom the respective surveys were applied. Therefore, it has been determined that there is a significant relationship between professional ethics and work performance corroborated by a coefficient and a significance of ($r=0.810$; $p=0.000$) - considerable positive. In the same way, for sociable attitude, it sets a coefficient and a significance of ($r=0.720$; $p=0.000$). The same for economic aptitude presents a coefficient and a significance of ($r=0.672$; $p=0.000$). While personal capacity shows a coefficient and a significance of ($r=0.741$; $p=0.000$). all these results are significantly related to job performance.

Keywords: ethical deployment, professional ethics, work performance and reliability.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación trata de evidenciar la Ética profesional y Desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. En nuestra región se observa que diferentes profesionales, funcionarios y administrativos, no tienen esa ética para poder realizar el desempeño laboral, por lo tanto, existe mucha preocupación donde nos conlleva a tomar una decisión para hacer nuestra tesis con los temas ya mencionados.

Hoy en día nuestra sociedad se encuentra expuesto e inmerso en actos de corrupción, problema que agudiza en el Gobierno Regional de Loreto es por la falta de ética profesional que no tienen algunos funcionarios públicos, administrativos y contratados del Gobierno Regional, “un estudio reciente reveló que alrededor del 75 por ciento de los empleados que trabajaban para las mil corporaciones estadounidenses más grandes recibían capacitación sobre ética. Esta capacitación se orienta al desarrollo o para que todos los empleados refuercen periódicamente sus principios de ética.

Pero los críticos argumentan que la ética se basa en valores y que los sistemas de valores se fijan a una edad temprana. Los críticos también afirman que se debe aprender con el ejemplo. Y aun si no se pudiera, la capacitación en ética sería eficaz porque ayuda a los trabajadores a reconocer los dilemas éticos y estar alertas sobre los aspectos éticos que subyacen a sus acciones”. (Robbins S. P., Comportamiento Organizacional, 2009). Hoy en día la ética profesional en algunos profesionales está por los suelos por falta de habilidades y aptitudes al momento de ejercer un cargo dentro de las instituciones públicas, por eso cuando seleccionamos a un profesional o administrativo debemos verificar su perfil profesional para decidir si se adecua a los valores y cultura de la institución pública al que postula. La presente tesis cita un tema muy deplorable en los sectores públicos, esperando que mejoren los funcionarios públicos, con respecto a la atención al ciudadano con una calidad de servicio.

El Gobierno Regional de Loreto no ha sido ajeno a la pandemia del COVID - 19 limitando su atención en diversos servicios públicos presenciales, por tal

motivo se incrementó la demanda de sus servicios e información, sobre todo en relación a obras y apoyo a las comunidades, es por eso que muchos funcionarios y administrativos trabajan virtualmente desde sus casas durante el confinamiento, cambio que se implementó a raíz de la pandemia, “En el contexto actual requiere con urgencia que los profesionales de las instituciones practiquen la responsabilidad social y sean éticos, necesitamos que los actores de la innovación institucional sean competente, creativos, contextuales, conceptuales y que comprendan que la solidaridad es la clave para lograr la sostenibilidad.

A partir de esta definición podemos darnos cuenta del sentido de una profesión. En primer lugar, una profesión busca realizar un bien o finalidad, que es indispensables para la vida social” (Baron, 2017). Asimismo, cabe mencionar que mi encuesta empecé realizando presencial en la central del Gobierno Regional de Loreto, donde logre realizar el 50%, empezó la tercera ola del Covid-19 lo termine realizando con un formulario virtual del Google. Referente al escenario del Gobierno Regional de Loreto es una persona jurídica de derecho público, está ubicada en la Av. Abelardo Quiñones km 1.5 – Belén-Maynas-Loreto, que tiene autonomía política, económica y administrativa, que brinda actividades sociales de carácter popular, con la finalidad de promover el desarrollo regional global y sostenible de la región.

Pero a pesar de ello no es extraño a la situación que existe en nuestra región, existen profesionales que no tienen ni la mínima de ética profesional para ocupar un puesto laboral, porque la mayoría de funcionarios y administrativos ni si quiera han hecho el intento de una prueba psicológica, por cuestiones políticas de campañas electorales, y son contratados con jugosos sueldos, que no justifica por el bajo rendimiento de sus objetivos y metas.

El aspecto de estos desaciertos ha ocasionado la obligación de llevar a cabo el presente trabajo, de modo que se expresó como problema general: ¿Cuál es la relación entre ética profesional y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021?, asimismo, como problemas específicos: i. ¿Cuál es la relación entre la actitud sociable y desempeño

laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021? ii. ¿Cuál es la relación entre la aptitud económica y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021? iii. ¿Cuál es la relación entre la capacidad personal y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021?

En el estudio de la tesis se precisó como objetivo general: Precisar la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. De igual forma, se precisó también objetivos específicos: i. Precisar la relación entre la actitud sociable y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. ii. Precisar la relación entre la aptitud económica y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. ii. Precisar la relación entre la capacidad personal y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

El estudio fue de mucha importancia en la administración pública, ya que se está empleando prácticas y teorías autorizadas por funcionarios y administrativos del Gobierno Regional de Loreto, es decir la aplicación de la ética profesional es de mayor trascendencia. Asimismo, esta investigación benefició a las autoridades para comprender el funcionamiento y la importancia de la ética profesional y el desempeño laboral del funcionario público, lo que lleva a tomar muchas decisiones más precisas y correctas. Caso contrario han utilizado otras decisiones y estrategias que cambien el nivel de la ética profesional del funcionario. Con estos cambios se trata de incentivar a los administrativos a ser líderes en la institución pública.

De la misma forma, este estudio fue viable, ya que se ha contado con los recursos humanos necesarios para su ejecución, como los recursos económicos para cubrir los gastos del proyecto, la misma que permitió obtener los costos materiales que fueron empleados en la elaboración de la presente investigación.

Por otra parte, se ha establecido ciertas limitaciones por pandemia al momento de realizar los instrumentos para la recolección de datos, era de acceso muy limitada físicamente hacia la población para la ejecución de los cuestionarios, se tuvo que coordinar con los responsables para la emisión de las interrogantes en forma virtual.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2004 se realizó el estudio de investigación, "Comportamiento Organizacional", ¿Por qué es importante conocer los valores de los individuos? Aunque no repercuten directamente en el comportamiento, sí influyen en las actitudes de las personas. Por tanto, conocer el sistema de valores de un empleado arroja luces a sus actitudes. Dado que los valores de la gente difieren, los funcionarios complementan su evaluación hacia los posibles trabajadores y determinan si sus valores concuerdan con los que prevalecen en la institución u organización. El desempeño y la satisfacción de un trabajador serán mucho más eficaces si sus valores se adaptan con los de la institución u organización. Por ejemplo, la persona que posibilita importancia a la imaginación, la independencia y la libertad no va a coincidir con la institución u organización que pretende la obediencia de sus funcionarios. Los directivos aprecian más, evalúan mejor y premian a los funcionarios, y éstos tienen más probabilidades de sentirse satisfechos si perciben que están adecuados. Es un argumento a favor de que la institución u organización se esfuerce, al seleccionar empleados nuevos, por encontrar postulantes que no sólo tengan la capacidad, la experiencia y la motivación para desempeñar el trabajo, sino que también posean un sistema de valores compatible con el de la institución u organización. Los funcionarios deben estar interesados en las actitudes de sus trabajadores porque éstas advierten de posibles problemas y porque ejercen un influjo en el comportamiento. Por ejemplo, los empleados satisfechos y comprometidos tienen tasas menores de rotación y ausentismo. Los funcionarios deben estar atentos a los trabajadores que deben tratar de reducir su incomodidad psicológica cuando muestran doble comportamientos contradictorios al mismo tiempo. (Robbins S. P., 2004, pág. 84).

En 2018, se desarrolló el estudio de Investigación “La ética en los servidores públicos municipales del estado de México”, en la cual concluye que la corrupción, se ha convertido en uno de los temas más urgentes en las reformas administrativas del país y uno de los puntos débiles es en la burocracia, ésta, se identifica como una práctica administrativa perjudicial, lenta y pesada tanto para la ciudadanía mexicana como para las organizaciones que se ven comprometidas en el ejercicio del poder administrativo, además, se producen conductas exageradas y rígidas y se tiene una intolerancia al cambio. Por ende, la burocracia ya no debe operarse en las administraciones públicas contemporáneas, ya que estas deben dar respuestas rápidas e incluso al instante. Los códigos de ética ayudarán en mayor medida a cambiar las conductas de los servidores públicos municipales, porque son un instrumento fundamental para conducir su conducta (bajo un marco jurídico – normativo), el cual, dará vigencia a los valores en el servicio público hacia una cierta legitimidad en sus respuestas y resoluciones a la sociedad. (Becerril Caballero, Elena Guadalupe, 2018, pág. 138).

En 2019, se desarrolló la tesis, “Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017”, en la cual concluye la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral del personal se relaciona directa y significativamente en la ocurrencia de actos de corrupción de las negociaciones del Estado, es decir que los funcionarios y responsables de velar por los intereses nacionales y el patrimonio peruano, donde la revisión de contratos del Estados con empresas privadas, licitaciones y la administración adecuada de fondos públicos que son fiscalizadas por las operadoras de justicia en diferentes procedimientos, mientras exista una oportuna y correcta fiscalización incidirá en que no se perciban actos de corrupción en las negociaciones que realiza el Estado con diferentes personas naturales o jurídicas. (Walter Vega, Monge, 2017).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Ética profesional

Teoría la ética en la función publica

El profesional en su día a día no solo carea contratiempos con relación a su trabajo, sino que también en su profesión con las personas que le rodean, esto hace que cometamos errores sin darnos cuenta de que estamos pisando la línea de la moralidad.

Según, la (ENSABAP, 2021), a fin de generar impactos positivos en la administración pública, resulta por importante integrar los elementos de la ética en las herramientas administrativas para hacer frente a los problemas de ineficiencia, corrupción y desconfianza que padece la administración pública, a fin de lograr el desarrollo de una cultura política y administrativa que acompañe a los servidores a su adecuado desempeño.

Para, (FOC, 2009), es el proceso de desintegración del Estado por acción u omisión intencional de los funcionarios y/o servidores públicos, quienes haciendo mal uso de sus atribuciones buscan algún tipo de provecho o beneficio personal o particular, en perjuicio del bien común.

Ética

La “ética” se puede describir como un conjunto de creencias, actitudes e ideales que configuran un modo de ser de la persona, o la “personalidad cultural básica” de un grupo humano, tal como la conciben los antropólogos. Por eso la “ética” alude en este sentido a una concepción de la buena vida, a un modelo de la vida virtuosa y a los valores vividos de una persona o de una comunidad, encarnados en sus prácticas e instituciones. La “ética” así entendida se interesa ante todo por el sentido o la finalidad de la vida humana en su totalidad, se interesa por el bien o el ideal de la vida buena y de la felicidad. (Julio, 2004, págs. 21-22)

Aspectos teóricos de la variable ética profesional

La ética se fundamenta en lo correcto y lo incorrecto que determinan lo que los individuos deben realizar, generalmente en términos de derechos, obligaciones, beneficios para la ciudadanía, rectitud o cualidades especiales. según, (Alvaro, 2017), se comprueba que la eficacia, la toma de decisiones y resultados obtenidos son muy diferentes en cuanto a que camino escoger. Por un lado, se ha comprobado y verificado formalmente, que cuando se desarrolla una actividad pública marcada por valores éticos y los empleados públicos cuentan con una serie de conocimientos formales sobre unas bases éticas acordes a los códigos de conducta, el desarrollo del trabajo y el resultado, es acorde a las expectativas estimadas por la sociedad, quedando cubiertas todas sus pretensiones y por lo tanto recobrando esa confianza en la Administración que en algunas ocasiones se ha visto afectada. La práctica negligente que cada vez más a proliferado en la sociedad, es la corrupción, abuso de poder o conflictos de intereses en las Administraciones públicas. Debemos decir, que el acceso a este “hábito”, está en manos de todos los agentes públicos, debiendo decidir ellos que camino escoger y que opción es la adecuada.

Definición de profesión

Prestar un servicio específico a la sociedad, por un conjunto de personas que se dedican a ello de forma estable, obteniendo así su sustento, formando con los otros profesionales un colectivo que tiene el control del ejercicio de la profesión; según (Augusto Hortal, 2010), propone cuáles serían las características o rasgos que deberían estar presentes en una determinada ocupación laboral para ser llamada profesión:

- Prestar un servicio específico a la sociedad.
- Por un conjunto de personas que se dedican a ello de forma estable, obteniendo así su sustento.
- Formando con los otros profesionales un colectivo que tiene el control del ejercicio de la profesión.

· Accediendo a ella tras un largo proceso de capacitación teórico-práctica, de la cual depende la acreditación o licencia para ejercer dicha profesión.

Hortal aclara también que no todas las profesiones lo son en la misma medida ni todas alcanzan a la vez el mismo grado de profesionalización. Es decir, que las profesiones van logrando poco a poco esta sistematización y especialización de su actividad. Accediendo a ella tras un largo proceso de capacitación teórico-práctica, de la cual depende la acreditación o licencia para ejercer dicha profesión.

Ética y profesiones

La Ética y las profesiones son normas y valores morales que van encaminadas a conquistar la honradez y la transparencia en beneficio de la ciudadanía, alcanzando un discurso preciso y capaz de orientar a ser buenos profesionales, según (Emilio Martínez, 2006), en todas las profesiones debe existir dos enfoques complementarias. Primero lo que mueve al profesional y lo segundo que legítimamente demanda la comunidad a los profesionales.

Para la ética y profesiones, hay tensiones por el hecho de que casi cualquier dedicación o empleo aspira a convertirse en una honorable profesión, con el fin de disfrutar de los correspondientes beneficios. En ese sentido la rutina de la vida profesional esta enlazado con la vida social, contemplando en la actualidad como éticas aplicadas.

Finalmente argumenta, (Emilio Martínez, 2006), en la ética de las profesiones existe un marco de ética cívica que todas las profesiones debemos de respetar para que exista y prospere las sociedades pluralistas modernas.

Normas de la Ética profesional

Para todo profesional, funcionario y trabajador del sector público, están obligados a cumplir con cabalidad las normas de la ética, según

(COASAGA, 2016, pág. 232), argumenta que las normas de la ética profesional son reglas que deben ejecutarse teniendo en cuenta las conductas, tareas y actividades. Las normas éticas realizan acciones que permiten complementar hacia los valores éticos y que son los siguientes:

- **Confidencialidad**

Se interpreta como su mismo nombre lo dice, confidencial, todo lo que se observa y se escucha, deberá quedar callado para siempre.

- **Veracidad**

Se trata de no faltar a la verdad como acto tácito de interrelación con otras personas.

- **Fidelidad**

Guardar toda promesa al saber algo, asumiendo un compromiso con relación a terceras personas.

Código de ética del funcionario publico

Existen distinto puntos de vista que se utiliza para explicar la calidad de la persona. Según (Fernandez, 2014), El código de ética es uno de los instrumentos más importantes para valores éticos y principios de conducta.

Deontología profesional y ética profesional

En consecuencia, las éticas profesionales hacen plenamente referencia como disciplina filosófica, empleando las reglas sobre la conducta en el ámbito laboral de la persona.

Mientras la deontología adquiere función de colectividad. Asimismo, el deontologismo proyecta diversos temas éticos en términos de normas y deberes.

La ética general de las profesiones se proyecta en términos de principio de autonomía, principio de justicia y principio de no hacer mal las cosas (maleficencia), tratar de consolidar bien las profesiones. (Rodriguez, 2015, págs. 143-144).

1.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral del funcionario público depende mucho de su nivel de conocimiento, genera mucha expectativa en la labor que realiza, ubicándose al logro de sus objetivos. Según, (Werther y Davis, 2008), describe sobre el desempeño que es una actividad esencial influenciado en la administración del capital humano. Para el autor el objetivo es dar una descripción precisa durante el pasado y potencial a futuro. Para, (Wayne Mondy, 2010), argumenta que el desempeño es un área de administración de recursos humanos, que traduce a dos ambientes culturales:

Los administradores chinos tienen una idea diferente a cerca de lo que es el desempeño, en comparación con los administradores del occidente. Definiendo en términos personales, como la Lealtad y la obediencia, y no en los resultados.

Mientras los administradores de occidente se ponen la meta de alcanzar los objetivos organizacionales. Para (Coulter, 2008, pag. 403), dentro el escenario laboral argumenta como ejemplo: un concierto de verano de una orquesta y un atleta olímpico por llegar a la meta; todo esto es desempeño, resultado final de una actividad que lleva a cabo la responsabilidad laboral tan eficiente y eficazmente.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se relaciona mucho al comportamiento del funcionario público hacia su trabajo. Según (Robbins & Coulter, 2008, pag. 284), argumenta que la satisfacción laboral es una actitud más que un comportamiento, resultado que conlleva a los gerentes, y que es más probable que un empleado público satisfecho.

Factores que influyen en el desempeño laboral personal

Los factores que influyen en el desempeño laboral, según (Queipo & Beatriz, 2002, pag. 1-12), existen elementos que influyen al desempeño laboral de los funcionarios públicos: algunos positivos como el carisma

agradable que sienten en el trabajo institucional cuando realizan su trabajo, la armonía y cooperación entre los trabajadores al realizar sus labores y tareas encomendado por su gerente.

Por la parte negativa, factores que influyen la poca remuneración, los beneficios e incentivos, elementos desmotivadores para su labor cotidiano.

Desempeño laboral inadecuado

El desempeño laboral inadecuado, se refiere a la mala práctica dentro la organización laboral, al no existir un buen clima laboral o institucional va reflejar bajo rendimiento y actitud negativa, generando descontento y desorden en los funcionarios que lleva al ausentismo laboral. Para la experta (Katherine Gómez, 2021), existen trabajo de investigación que demuestran que el desempeño laboral, uno de cada seis trabajadores es deficiente. Para ello es recomendable que todo funcionario que tenga a su cargo la dirección de un grupo de trabajo asuma un rol activo en la gestión del personal de bajo desempeño.

Refiere también como directivo debe contribuir a mejorar el desempeño de los trabajadores. La investigadora destaca que los directivos deben esforzarse en comunicar la opinión negativa tras el evento pertinente tan pronto sea posible. No esperar hasta el próximo seguimiento ni hasta la próxima evaluación anual para plantear cualquier falta de conducta o desempeño laboral.

1.3. Definición de términos básicos

Código de Ética.

En particular un código de ética establece las normas que estandarizan los comportamientos de las personas dentro la institución. Asimismo, las normas del presente código están vinculados con ciertas normas legales, el principal objetivo es mantener el comportamiento uniforme en todos los integrantes de la institución. Los códigos de ética son herramientas fundamentales en el impulso de la conducta integral,

regulando la actuación de los integrantes que laboran dentro las instituciones públicas. (Becerril & Guadalupe, 2018).

Honestidad.

Estudiar para percibir sus debilidades y restricciones y al mismo tiempo abocarse de cómo superarla, asimismo pedir apoyo de sus compañeros de mucha experiencia. (Chiavenato, PLANEACION ESTRATEGICA: Fundamentos y aplicaciones, 2017).

Idoneidad.

Se refiere a las condiciones de capacidad y moralidad que deben tener todos los servidores públicos, para brindar un servicio pulcro a la ciudadanía; para eso se debe hacer la selección de personal con valores que representen el ideal de la gestión estatal. En este orden, se deben establecer todas las éticas y disciplinas en la administración pública. (Montero, 2017, pág. 54).

Servidor Público.

Todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado. (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 2002).

Transparencia.

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna. (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 2002).

Pulcritud.

Quiere decir que todo funcionario público debe tener un manejo adecuado y transparente de los bienes del Estado, y estos a su vez lo

deben cumplir siempre con las normas y los procedimientos establecidos y a rendir cuentas de todas sus actuaciones. (Montero, 2017, pág. 57).

Humildad.

Se refiere a la actitud en el ejercicio de sus actividades obliga al funcionario público al hacerse cargo de su rol de funcionario de los demás, alejándose de actitudes egocéntricas y altaneras, reconociendo plenamente los derechos y prerrogativas de cada quien y dando un trato equilibrado a todos; el funcionario público debe ejercer bajo la convicción de que es un instrumento para facilitar los servicios y trámites a los ciudadanos. (Montero, 2017, pág. 57)

Lealtad.

Los funcionarios públicos deben expresar constantemente, sin importar las circunstancias, fidelidad hacia el Estado, sus instituciones y los ciudadanos. Actúan siempre dentro del marco que las leyes y los parámetros éticos les imponen. La lealtad permitirá a los servidores públicos actuar siempre en defensa y preservación del patrimonio del Estado y los intereses de la ciudadanía. (Montero, 2017, pág. 57)

Compromiso Social.

El trabajador público debe proceder bajo el convencimiento de que su obligación fundamental es con la sociedad, con la ciudadanía, entendiendo que de su conducta depende la satisfacción y la confianza de la gente; el funcionario debe estar consciente de que el desarrollo sostenible depende de su conducta y de la coherencia de sus actuaciones. (Montero, 2017, pág. 56).

Discreción.

Se les exhorta a los funcionarios públicos actuar con mucha cordura y conservar asuntos que traten y ameriten confidencia, por protección de los intereses de las empleadas involucradas y del propio Estado; esto, sin menoscabo del derecho de los ciudadanos al libre acceso a la información pública. (Montero, 2017, pág. 58).

Cortesía.

Es la expresión por parte de los trabajadores públicos con un trato amable y respetuoso a la dignidad de los ciudadanos, al momento de atender a las personas que acuden a las organizaciones estatales donde trabajan. (Montero, 2017, pág. 58).

Disciplina.

Se considera la observación plena y el estricto cumplimiento de las normas y los procedimientos administrativos por parte de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones dentro la organización. (Montero, 2017, pág. 57).

Desempeño laboral.

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Chiavenato, PLANEACION ESTRATEGICA: Fundamentos y aplicaciones, 2017).

Principios.

Son las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. (Chiavenato, PLANEACION ESTRATEGICA: Fundamentos y aplicaciones, 2017).

Ética profesional.

La ética profesional consiste en la búsqueda, la invención y la aplicación de principios y valores imperativos de nuestra comunidad profesional. Tales principios deben formar parte de la ética universal, la que ha sido definida como ciencia del hombre. En este sentido la ética profesional puede ser concebida como el arte de ejercer la profesión, que permite adecuar el trabajo profesional a la singular dignidad humana tanto en su dimensión personal como social. En lo individual, cada profesional se

construye así mismo y en lo social contribuye a la conformación de la identidad de la comunidad profesional. (ROMAN, 2007)

Neutralidad.

Deben actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones. (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 2002).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

Variable 1: Ética profesional

Definición conceptual: Para Chiavenato (2017), La ética viene a ser el análisis de los exámenes de las personas referente a su comportamiento en cuanto a otros. Es decir, los exámenes se realizan a partir de la perspectiva de lo bueno y lo malo, lo exacto o lo inexacto, conforme a una posición que estila estar determinado por la honestidad. (pág. 331).

Definición operacional: La ética profesional fue analizada mediante cuestionario de 16 interrogantes, la misma que fue creada a partir de 14 indicadores según la teoría planteado por (Walter Vega, 2017).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según (Chiavenato, Idalberto, 2007), se refiere a la actitud del funcionario o administrativo a orientar consiguiendo efecto en las metas expresadas. El desempeño integra la planificación personal para obtener el propósito anhelado, es decir que cada trabajador es consciente de evaluar su correspondiente desempeño laboral, de acuerdo a los indicadores que le proporciona la institución. (pág. 245).

Definición operacional: El desempeño laboral fue analizada según la teoría planteado por (Walter Vega, 2017), mediante un formato de cuestionario de 20 ítems elaborado a partir de 20 indicadores.

2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre ética profesional y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

Hipótesis específicas

Hi₁: Existe relación significativa entre la actitud sociable y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

Hi₂: Existe relación significativa entre la aptitud económica y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

Hi₃: Existe relación significativa entre la capacidad personal y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

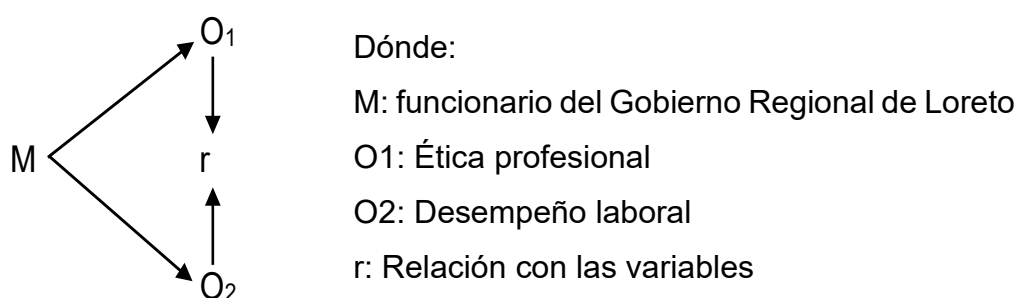
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación fue de tipo descriptiva correlacional, donde se explicaron el comportamiento de cada una de las variables tomando en cuenta las dimensiones e indicadores que complementan cada una de ellas, posterior a ello y aplicando la estadística correspondiente se dará respuesta al objetivo general (Sampieri, Collado y Baptista, 2014).

El presente estudio fue de diseño no experimental de corte transversal, porque se describieron y analizaron las variables para analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, de tal forma se realizó el análisis bivariado o de dependencia y luego se estableció el análisis multivariado, de manera que analizó la intervención de las variables independiente sobre la variable dependiente. (Sampieri, Collado y Baptista, 2014):

El presente estudio es representado por el siguiente esquema:



3.2. Población y muestra

Población: en el presente estudio, se ha tomado como población a los empleados del Gobierno Regional de Loreto, a la presente de este estudio estuvo conformada por 200 trabajadores entre funcionarios y administrativos.

Muestra: De igual forma para decidir un resumen de los trabajadores del Gobierno Regional de Loreto, se empleó la fórmula de muestra, aplicada al 5% de margen de error.

Donde:

(Z) Nivel de confianza: 1.96 =95%

(p) Probabilidad: 60%= 0.6

(q) (1 - p) = 0.4

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 200

Formula:

$$n = \frac{NZ^2 p q}{(N - 1)d^2 + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{200(1.96)^2 (0.6)(0.4)}{(200 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.6)(0.4)}$$
$$n = \frac{184.3968}{1.41}$$
$$n = 130$$

Muestreo: Asimismo, la muestra estuvo conformada por 130 trabajadores del Gobierno Regional de Loreto, que fueron encuestados al azar, utilizando la muestra probabilística para cada una de los funcionarios y administrativos.

3.3. Técnicas e instrumentos

Técnicas: se utilizó en la presente investigación la encuesta, a través del cual se elaboró una serie de ítems relacionados directamente con los indicadores, el cual permitió conocer la Ética profesional y Desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, siendo esta conducta y desempeño de sus funciones del trabajador analizada en el año 2021.

Instrumentos: el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, mediante el cual se formuló preguntas que posteriormente fueron analizadas por personal experimentado para luego ser aplicadas a la muestra de estudio.

Se utilizó dos cuestionarios, para evaluar la influencia de la ética profesional sobre el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Loreto. Para la medición, se recurrió a la escala de Likert.

Para la variable Ética Profesional, se utilizó la encuesta tomando en cuenta una escala de 5 opciones de respuesta (1 = Muy en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Indeciso; 4 = De acuerdo; 5 = Muy de acuerdo). Para la variable Desempeño Laboral, se utilizará la encuesta tomando en cuenta una escala de 5 opciones de respuesta (1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre).

La **validez** de los instrumentos se determinó mediante el juicio de personas experimentado, pues los cuestionarios creados fueron revisados de manera minuciosa por profesionales conocedores del tema en estudio, para corregirlas y aplicarlas a la muestra.

La **confiabilidad** de los instrumentos de evaluación, se realizó mediante la aplicación de la prueba de Alfa de Cronbach calculado a través del programa SPSS v.26, donde se determinó el índice de confiabilidad de los instrumentos, la cual se rige a una regla simple de 0 a 1, por lo que se debe determinar un índice mayor a 0.7 para ser aceptable. Por tanto, para la variable ética profesional se ha calculado un Alfa de Cronbach de 0,843, y para desempeño laboral un Alfa de Cronbach de 0,871.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Se ha procedido a solicitar autorización para el desarrollo de la investigación en la entidad en mención, la misma que estado dirigido a los directivos, al mismo tiempo, se ha utilizado el documento de consentimiento informado para conocer la opinión de los funcionarios

para participar en la investigación. Posteriormente se ha programado conjuntamente con los directivos una fecha específica para la aplicación de los instrumentos por un tiempo determinado.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

El procesamiento y análisis de información se desarrolló de la siguiente manera:

- ✓ Se realizó el uso de las frecuencias simples y porcentajes (frecuencia relativa), para la presentación de las tablas para identificar el comportamiento de cada variable, de acuerdo a los objetivos de la investigación.
- ✓ En cuanto a la correlación se utilizó el programa informático SPSS v. 26, calculando en el mismo el coeficiente de correlación a través de estadístico Rho de Spearman, índice que se rige a la regla simple de 0 a 1, la cual determina que al estar más cerca de 1 mayor correlación existirá.
- ✓ La información adquirida en los instrumentos se ingresó en el aplicativo Excel, ejecutando el ingreso por cada interrogante.
- ✓ En el aplicativo Excel se sacó conclusiones descriptivas para cada una de las variables. Empleados en tablas y figuras.

3.6. Aspectos éticos

Para la elaboración de este presente estudio de investigación se realizó sin beneficios de lucro, los procedimientos y la utilización de los cuestionarios se realizó con mucha responsabilidad y ética.

Como ya sabemos la ética profesional consiste en la búsqueda, la invención y la aplicación de principios y valores imperativos de nuestra comunidad profesional, en tanto nosotros tenemos que regirnos para salvaguardar la identidad de las unidades muestrales, considerando principios jurídicos y éticos, así mismo se tuvo en cuenta el consentimiento de cada participante de las unidades muestrales en estudio. En tanto el profesional cualesquiera constituye una comunidad

dirigida al logro de una cierta finalidad como la recolección de datos que fue imparcial en el presente estudio.

El trabajo de investigación se consideró las Normas Internacionales APA, para colocar las referencias y citas bibliográficas, así como los datos recolectados fueron generados con datos reales del Gobierno Regional de Loreto, así como los datos estadísticos generados y se resalta que la realización de este trabajo de investigación es de propia autoría.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Resultados descriptivos

Ética profesional del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

Tabla 1

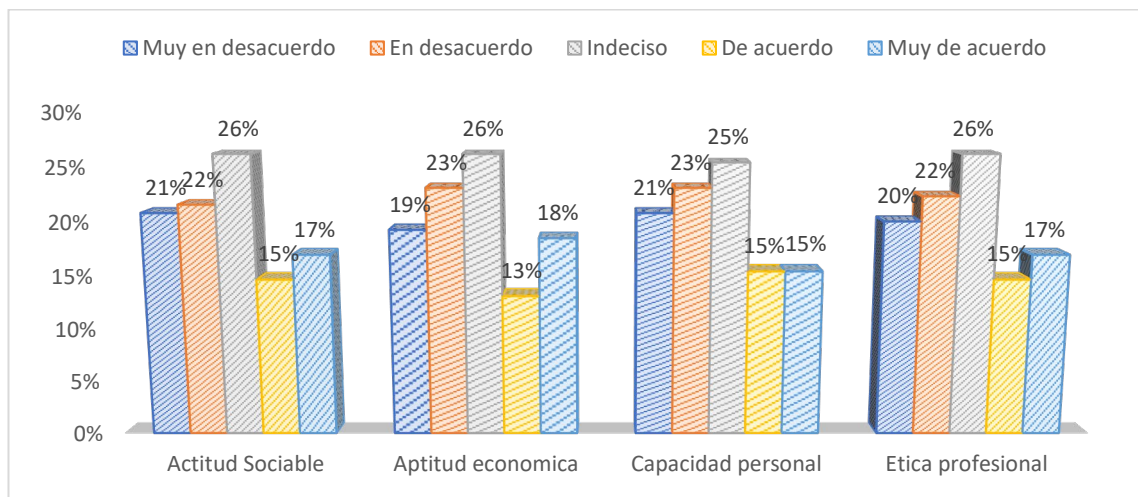
Ética profesional

	MED		ED		I		DA		MDA	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Actitud Sociable	27	21%	28	22%	34	26%	19	15%	22	17%
Aptitud Económica	25	19%	30	23%	34	26%	17	13%	24	18%
Capacidad personal	27	21%	30	23%	33	25%	20	15%	20	15%
Ética profesional	26	20%	29	22%	34	26%	19	15%	22	17%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 1

Ética profesional



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 1

Habiendo obtenido los resultados de la investigación realizada, se obtuvo que la ética profesional se viene realizando de forma indeciso (26%), mientras que el 22% indica estar en desacuerdo, y el 20% muy en desacuerdo. En la misma línea se observa las dimensiones como, actitud sociable el cual se viene desarrollando de forma indeciso (26%), la aptitud económica de manera

indeciso (26%), y la capacidad del personal de forma indeciso (25%). A continuación, la descripción de los siguientes:

Tabla 2

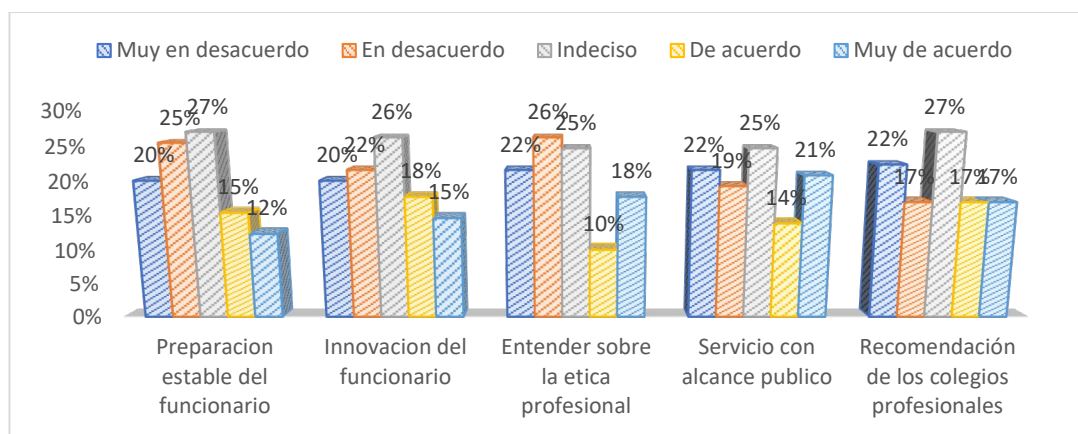
Actitud sociable

	MED		ED		I		DA		MDA	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Preparación estable del funcionario	26	20%	33	25%	35	27%	20	15%	16	12%
Innovación del funcionario	26	20%	28	22%	34	26%	23	18%	19	15%
Entender sobre la ética profesional	28	22%	34	26%	32	25%	13	10%	23	18%
Servicio con alcance publico	28	22%	25	19%	32	25%	18	14%	27	21%
Recomendación de los colegios profesionales	29	22%	22	17%	35	27%	22	17%	22	17%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 2

Actitud sociable



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 2

En la tabla y gráfico 2, se identifican los resultados del cuestionario sobre la dimensión actitud sociable, donde se destaca que, el 27% de los empleados encuestados entre funcionario y administrativos se encuentran indecisos ya que pocas veces elaboran correctamente su trabajo, esto debido a la poca preparación, y el 25% se encuentra en desacuerdo. Mientras que el 26% de los empleados se muestran indecisos, pues raras veces están de acuerdo con fomentar su formación profesional, y el 22% indica estar en desacuerdo. Sin embargo, el 26% de los empleados encuestados indican estar en desacuerdo

con entender la ética profesional, pues casi nunca motivan a socializar los trabajos en equipo, y el 25% indeciso. Por su parte, el 25% de los encuestados manifiestan estar indeciso respecto al servicio con alcance público, y el 22% se encuentra muy en desacuerdo. Además, que el 27% de los empleados encuestados refieren estar indecisos con las recomendaciones de los colegios profesionales, ya que pocas veces motiva tener una actitud positiva ante las metas y la superación, y el 22% se encuentra muy en desacuerdo.

Tabla 3

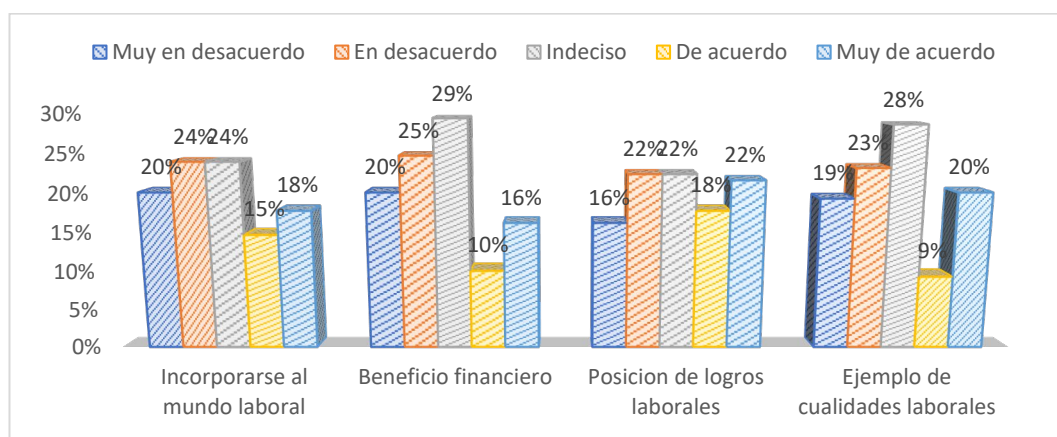
Aptitud económica

	MED		ED		I		DA		MDA	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Incorporarse al mundo laboral	26	20%	31	24%	31	24%	19	15%	23	18%
Beneficio financiero	26	20%	32	25%	38	29%	13	10%	21	16%
Posición de logros laborales	21	16%	29	22%	29	22%	23	18%	28	22%
Ejemplo de cualidades laborales	25	19%	30	23%	37	28%	12	9%	26	20%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 3

Aptitud económica



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 3

Respecto a la dimensión aptitud económica, se logra evidenciar que, el 24% de los empleados encuestados entre funcionarios y administrativos manifiestan estar en desacuerdo con incorporarse al mundo laboral, debido a que casi nunca motiva tener una actitud positiva ante las metas y la

superación, y el otro 24% indeciso. En seguida, el 29% de los encuestados se encuentran indecisos con el beneficio financiero, y el 25% en desacuerdo. Además, el 22% está en desacuerdo con la posición de logros laborales, y el otro 22% indeciso. Por su parte, el 28% de los encuestados refieren que se encuentran indecisos con el indicador ejemplo de cualidades laborales, y el 23% en desacuerdo.

Tabla 4

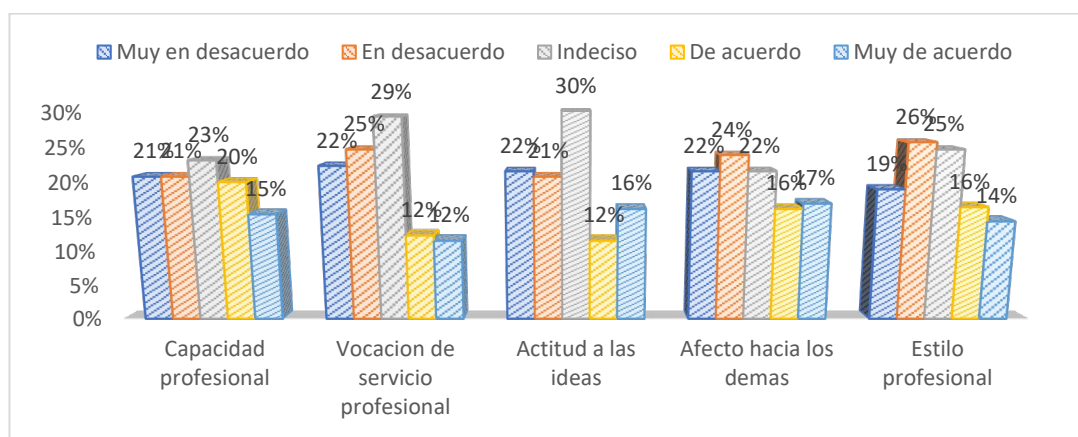
Capacidad personal

	MED		ED		I		DA		MDA	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacidad profesional	27	21%	27	21%	30	23%	26	20%	20	15%
Vocación de servicio profesional	29	22%	32	25%	38	29%	16	12%	15	12%
Actitud a las ideas	28	22%	27	21%	39	30%	15	12%	21	16%
Afecto hacia los demás	28	22%	31	24%	28	22%	21	16%	22	17%
Estilo profesional	25	19%	33	26%	32	25%	21	16%	19	14%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 4

Capacidad personal



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 4

En cuanto a la dimensión capacidad personal, se logra identificar que, el 23% de los empleados tanto funcionarios como administrativos encuestados están indeciso con el indicador capacidad profesional, y el 21% en desacuerdo. Seguidamente, el 29% de los encuestados se encuentran indecisos con la vocación de servicio profesional, y el 25% en desacuerdo. Por su parte, el 30% de los encuestados se muestran indeciso con la actitud a las ideas, y el

22% muy en desacuerdo. Sin embargo, el 24% de los empleados manifiestan que están en desacuerdo con el indicador afecto hacia los demás, pues casi nunca siente la necesidad laboral de los demás trabajadores, y el 22% indeciso. Finalmente, el 26% de los encuestados revelan estar en desacuerdo con el estilo profesional, pues casi nunca admiten sus errores para tener la confianza de los demás, y el 25% indeciso.

Desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

Tabla 5

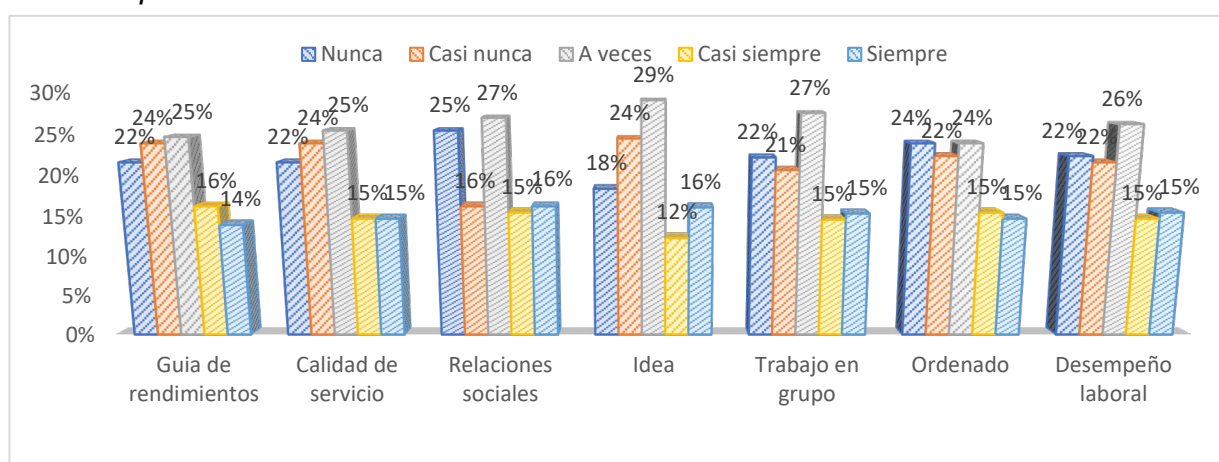
Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Guía de rendimientos	28	22%	31	24%	32	24%	21	16%	18	14%
Calidad de servicio	28	21%	31	24%	33	26%	19	15%	19	14%
Relaciones sociales	33	25%	21	16%	35	27%	20	15%	21	16%
Idea	24	18%	32	24%	38	29%	16	12%	21	16%
Trabajo en grupo	29	22%	27	21%	36	27%	19	14%	20	15%
Ordenado	31	24%	29	22%	31	24%	20	16%	19	15%
Desempeño laboral	29	22%	28	22%	34	26%	19	15%	20	15%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 5

Desempeño Laboral



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 5

Habiendo evaluado el desempeño laboral de los empleados entre funcionarios y administrativos públicos en el Gobierno Regional de Loreto, se logra identificar que, el 26% lo califica como a veces y el 22% lo califica nunca, y el otro 22% como casi nunca. A continuación, la descripción de las dimensiones e indicadores correspondientes a la variable:

Tabla 6

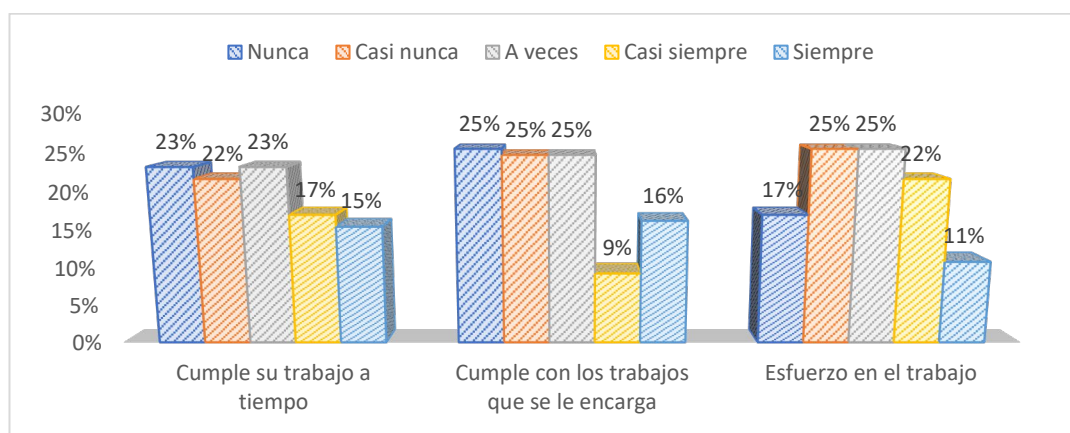
Guía de rendimientos

Guía de rendimientos	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cumple su trabajo a tiempo	30	23%	28	22%	30	23%	22	17%	20	15%
Cumple con los trabajos que se le encarga	33	25%	32	25%	32	25%	12	9%	21	16%
Esfuerzo en el trabajo	22	17%	33	25%	33	25%	28	22%	14	11%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 6

Guía de rendimientos



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 6

En la tabla y gráfico 6 se evidencia que, el 23% de los empleados encuestados señalan que nunca cumplen su trabajo a tiempo, y el otro 23% a veces. Por su parte, el 25% de los encuestados manifiestan que nunca cumplen con los trabajos que se les encarga, y el otro 25% indica casi nunca. Mientras que el 25% de los encuestados a veces ponen el esfuerzo en el trabajo, y el otro 25% casi nunca.

Tabla 7

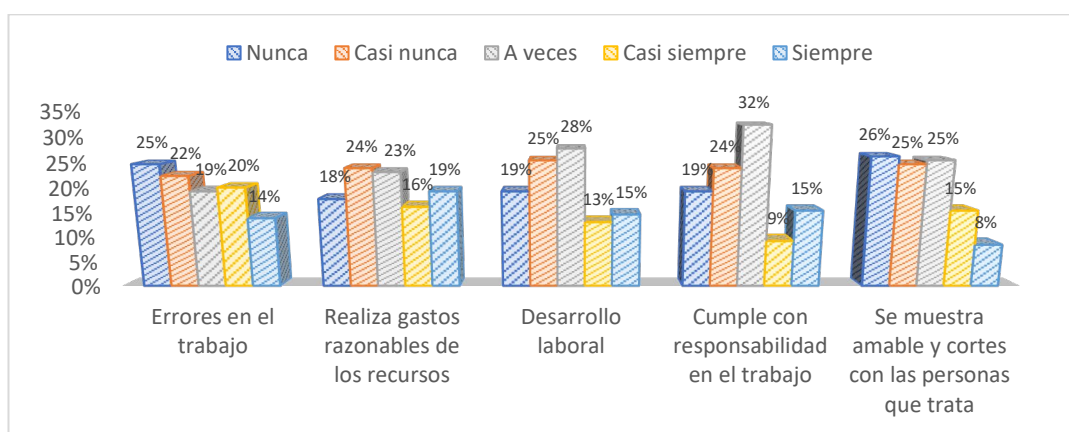
Calidad de servicio

Calidad de servicio	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Errores en el trabajo	32	25%	29	22%	25	19%	26	20%	18	14%
Realiza gastos razonables de los recursos	23	18%	31	24%	30	23%	21	16%	25	19%
Desarrollo laboral	25	19%	33	25%	36	28%	17	13%	19	15%
Cumple con responsabilidad en el trabajo	25	19%	31	24%	42	32%	12	9%	20	15%
Se muestra amable y cortés con las personas que trata	34	26%	32	25%	33	25%	20	15%	11	8%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 7

Calidad de servicio



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 7

En cuanto a la dimensión calidad de servicio se observa que, el 25% de los empleados entre funcionarios y administrativos refieren que nunca tienen errores en el cumplimiento laboral, y el 22% casi nunca. Por otra parte, el 24% de los encuestados indica que casi nunca realizan gastos razonables de los recursos, y el 23% a veces. Sin embargo, el 28% de los empleados manifiestan que a veces en el desarrollo de sus labores requieren de asesor, y el 25% revela casi nunca. Además, el 32% de los encuestados señala que a veces cumple con responsabilidad en el trabajo, y el 24% casi nunca. Mientras que el 26% menciona que nunca se muestra amable y cortés con las personas que trata, y el 25% indica casi nunca.

Tabla 8

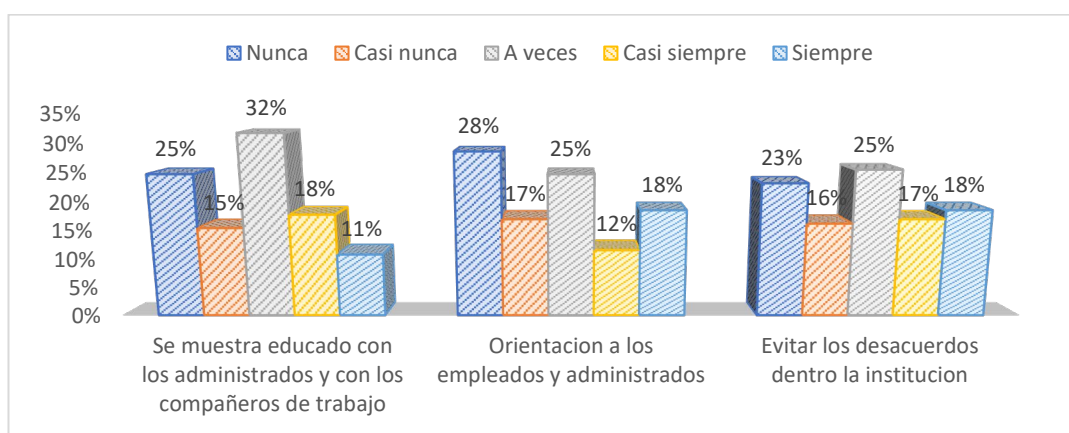
Relaciones sociales

Relaciones sociales	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Se muestra educado con los administrados y con los compañeros de trabajo	32	25%	20	15%	41	32%	23	18%	14	11%
Orientación a los empleados y administrados	37	28%	22	17%	32	25%	15	12%	24	18%
Evitar los desacuerdos dentro la institución	30	23%	21	16%	33	25%	22	17%	24	18%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 8

Relaciones sociales



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 8

De la misma forma, en la tabla y gráfico 8 se evidencia que, el 32% de los empleados entre funcionario y administrativos públicos en el Gobierno Regional de Loreto señalan que a veces se muestran educado con los administrados y con los compañeros de trabajo, y el 25% indica que nunca. Sin embargo, el 28% de los encuestados refieren que nunca orientan a los empleados y administrados, y el 25% a veces. Mientras que el 25% de los encuestados a veces les brindan consejos para resolver conflictos dentro de la institución, y el 23% revela que nunca.

Tabla 9

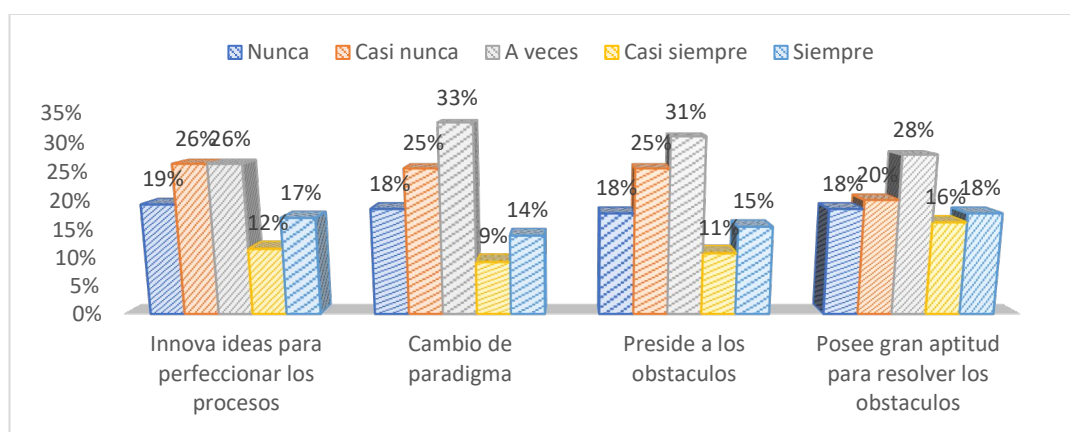
Idea

Idea	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Innova ideas para perfeccionar los procesos	25	19%	34	26%	34	26%	15	12%	22	17%
Cambio de paradigma	24	18%	33	25%	43	33%	12	9%	18	14%
Preside a los obstáculos	23	18%	33	25%	40	31%	14	11%	20	15%
Posee gran aptitud para resolver los obstáculos	24	18%	26	20%	36	28%	21	16%	23	18%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 9

Idea



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 9

Además, con la dimensión idea se evidencia que, el 26% de los empleados encuestados de la Institución revelan que casi nunca innova ideas para perfeccionar los procesos, y el otro 26% indica que a veces. Por su parte, el 33% de los encuestados señalan que a veces se adaptan al cambio laboral, y el 23% casi nunca. De la misma forma, el 31% de los empleados encuestados dan a conocer que a veces preside a los obstáculos como funcionario y administrativo, y el 25% casi nunca. Asimismo, el 28% de los encuestados manifiestan que dentro del horario de trabajo a veces tiene la capacidad para resolver los inconvenientes, y el 20% indica casi nunca.

Tabla 10

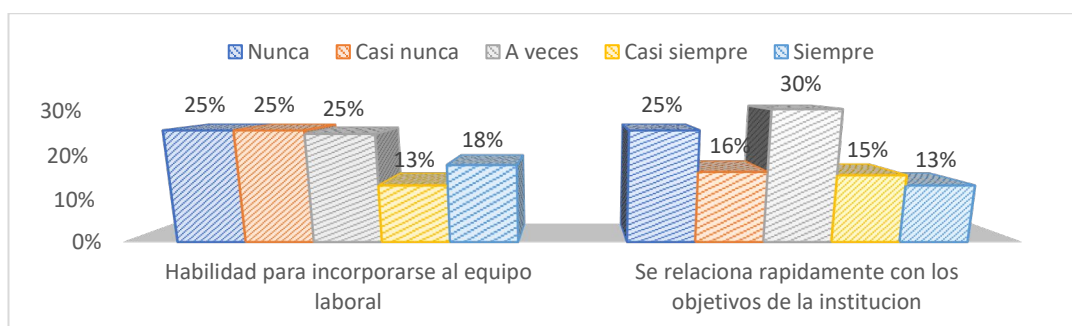
Trabajo en grupo

Trabajo en grupo	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Habilidad para incorporarse al equipo laboral	25	25%	33	25%	32	25%	17	13%	23	18%
Se relaciona rápidamente con los objetivos de la institución	33	25%	21	16%	39	30%	20	15%	17	13%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 10

Trabajo en grupo



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 10

Si hablamos de trabajo en grupo, se observa que, el 25% de los empleados encuestados mencionan que nunca tienen la habilidad para incorporarse al equipo laboral, y el otro 25% casi nunca. Por su parte, el 30% de los encuestados señalan que se relaciona rápidamente con los objetivos de la institución, y el 25% nunca.

Tabla 11

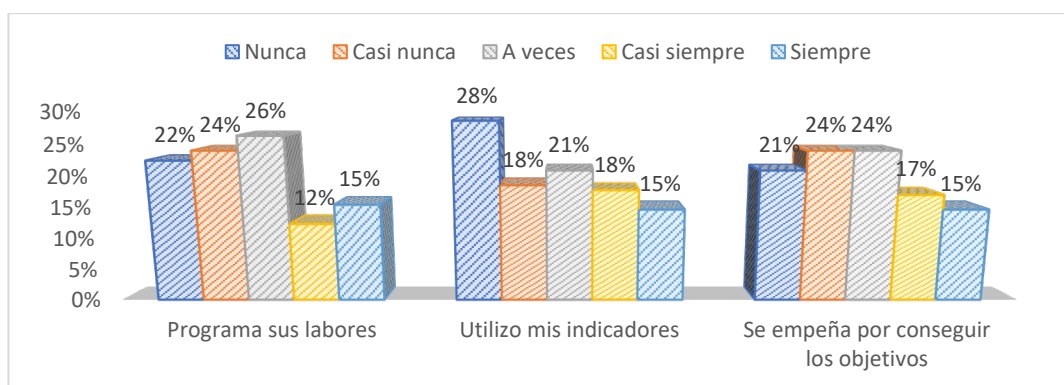
Ordenado

Ordenado	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Programa sus labores	29	22%	31	24%	34	26%	16	12%	20	15%
Utilizo mis indicadores	37	28%	24	18%	27	21%	23	18%	19	15%
Se empeña por conseguir los objetivos	27	21%	31	24%	31	24%	22	17%	19	15%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados del GRL

Gráfico 11

Ordenado



Fuente: resultados porcentuales de la tabla 11

Para finalizar con la última dimensión se identifica que, el 26% de los empleados encuestados de la institución manifiestan que a veces tienen la capacidad para planificar sus actividades, y el 24% casi nunca. Sin embargo, el 28% manifiestan que nunca utilizan indicadores para mejorar su desempeño laboral, y el 21% indica que a veces. Por su parte, el 24% manifiesta que casi nunca se empeña por conseguir los objetivos, y el otro 24% a veces.

Resultados inferenciales

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Ética profesional	,103	130	,002
Actitud sociable	,086	130	,020
Aptitud económica	,101	130	,002
Capacidad personal	,108	130	,001
Desempeño laboral	,087	130	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 12 de la prueba de normalidad, se ha trabajado con el estadístico Kolmogorov-Smirnov de (Rho Spearman), conformado por 130 personas. por

tanto, se evidencia una significancia de 0.002 para la variable ética profesional, asimismo, para las dimensiones actitud sociable una significancia de 0.020; aptitud económica una significancia de 0.002; para capacidad personal una significancia de 0.001; y para la segunda variable desempeño laboral una significancia de 0.017. tras haber identificado diversos resultados, se determinó que la distribución de los datos no es normal, por lo que se evidencia una significancia menor al margen de error (0.05) optando por una prueba no paramétrica.

Tabla 13

Relación entre ética profesional y desempeño laboral

			Ética profesional	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Ética profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

El cálculo del coeficiente de Rho de Spearman se determina una significancia de 0,810 el cual se encuentra dentro del nivel positiva considerable, con una significancia de (0.000) siendo calificada como significativa respecto al nivel (0.01), indicando que se procederá a rechazar la hipótesis nula (Ho) aceptando la hipótesis de investigación (Hi). Dado estos resultados se establece que existe relación significativa entre ética profesional y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

Tabla 14

Relación entre actitud sociable y desempeño laboral

			Actitud sociable	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Actitud sociable	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Con el uso del coeficiente de Rho de Spearman se indica una significancia de 0,720 siendo un nivel positivo considerable, con una significancia de (p=0.000) siendo calificada como significativa respecto al nivel (0.01), tras este resultado se procederá a rechazar la hipótesis nula (Ho) aceptando la hipótesis de investigación (Hi). Por tanto, se establece que existe relación significativa entre actitud sociable y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

Tabla 15

Relación entre aptitud económica y desempeño laboral

			Aptitud económica	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Aptitud económica	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Habiendo calculado el coeficiente de Rho de Spearman se muestra una significancia de 0,672 el mismo que está dentro del nivel positiva considerable, con una significancia de ($p=0.000$) siendo calificada como significativa respecto al nivel (0.01), después de este resultado se procederá a rechazar la hipótesis nula (H_0) dando por aceptando la hipótesis de investigación (H_i). Por ello, se determina que existe relación significativa entre aptitud económica y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

Tabla 16

Relación entre capacidad personal y desempeño laboral

			Capacidad personal	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Capacidad personal	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Para finalizar en el coeficiente de Rho de Spearman se identifica una significancia de 0,741 el cual se encuentra dentro del nivel positiva considerable, con una significancia de ($p=0.000$) siendo calificada como significativa respecto al nivel (0.01), tras este resultado se procederá a rechazar la hipótesis nula (H_0) dando por aceptando la hipótesis de investigación (H_i). Por ello, se determina que existe relación significativa entre capacidad personal y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El tema de la ética, la gobernanza y la rendición de cuentas en la administración pública es complejo. Las personas imparciales a veces tienen diferencias de opinión significativas con respecto a lo que constituye un comportamiento ético y cómo se deben tomar las decisiones éticas. Tras esta problemática evidenciada en el Gobierno Regional de Loreto se realizó la investigación, por lo cual se elaboraron instrumentos para ser aplicados a la muestra objeto.

De acuerdo al análisis de los resultados descriptivos, la variable Ética profesional del funcionario público muestra un nivel indeciso por el 26%, mientras el 22% indica estar en desacuerdo y el 20% muy en desacuerdo. Ante estos porcentajes arrojados mediante las respuestas proporcionadas por los encuestados y procesados mediante el programa Excel, pues dichas falencias se deben a que los funcionarios y administrativos se encuentran indecisos ante la actitud sociable (26%), la aptitud económica se muestra de manera indeciso y la capacidad del personal de forma indeciso, ya que pocas veces elaboran correctamente su trabajo debido a la poca preparación, casi nunca motivan a socializar los trabajos en equipo, así mismo, casi nunca motiva tener una actitud positiva ante las metas y la superación, seguidamente se evidencio que casi nunca admiten sus errores para tener la confianza de los demás. Este hallazgo no guarda semejanza con el estudio realizado por Robbins (2009), quien reveló que alrededor del 75 por ciento de los empleados que trabajaban para las mil corporaciones estadounidenses más grandes recibían capacitación sobre ética, el cual tenía como finalidad orientar o para que todos los empleados refuercen periódicamente sus principios de ética.

Por otro lado, la variable Desempeño laboral se encuentra en un nivel de a veces (26%), el 22% lo califica nunca y el otro 22% como casi nunca. Pues los indicadores evaluados demostraron que persisten algunas falencias, pues nunca cumplen su trabajo a tiempo ni con los trabajos que se les encarga, pero algunas veces ponen el esfuerzo en realizar su trabajo, asimismo, a veces en el desarrollo de sus labores requieren de asesor, nunca se muestra

amable y cortés con las personas que trata, por otro lado, a veces les brindan consejos para resolver conflictos dentro de la institución, seguidamente, mencionan que nunca tienen la habilidad para incorporarse al equipo laboral y casi nunca se empeña por conseguir los objetivos. Estos resultados coinciden con la investigación de Gómez (2021), en el cual evidencio que uno de cada seis trabajadores es deficiente. Para ello es recomendable que todo funcionario que tenga a su cargo la dirección de un grupo de trabajo asuma un rol activo en la gestión del personal de bajo desempeño.

La ética profesional son principios que rigen el comportamiento de una persona o grupo en un entorno empresarial. Al igual que los valores, la ética profesional proporciona reglas sobre cómo debe actuar una persona hacia otras personas e instituciones en dicho entorno. De acuerdo con Robbins (2004) señalo que, los valores de la gente difieren, los funcionarios complementan su evaluación hacia los posibles trabajadores y determinan si sus valores concuerdan con los que privan en la institución u organización. El desempeño y la satisfacción de un trabajador serán mucho más eficaz si sus valores se adaptan con los de la institución u organización.

De manera general, se ha encontrado un valor de $Rho = 0,810$ interpretada como una relación positiva considerable entre la ética profesional y el desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021, dando a conocer que en las entidades públicas halla una gestión favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad, asimismo, se mostró una relación positiva considerable entre las dimensiones actitud sociable ($Rho = 0,720$), aptitud económica ($Rho = 0,672$), capacidad personal ($Rho = 0,741$) con el desempeño laboral. Los resultados hallados presentan una concordancia con lo evidenciado por Walter (2017), quien su estudio determinó una relación directa y significativamente entre la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral del personal, mientras exista una oportuna y correcta fiscalización incidirá en que no se perciban actos de corrupción en las negociaciones que realiza el Estado con diferentes personas naturales o jurídicas.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Con el advenimiento del estado moderno, los funcionarios gubernamentales han sido y son vistos como administradores de los recursos públicos y guardianes de una confianza especial que los ciudadanos han depositado en ellos. A cambio de esta confianza, se espera que pongan el interés público por encima del interés propio. La profesionalidad en el servicio público es un valor primordial que determina cómo se llevarán a cabo sus actividades. Tras el análisis de los resultados se puede evidenciar la problemática que prevalece en los funcionarios del Gobierno Regional de Loreto.

Ante ello, tras los instrumentos aplicados a la muestra de estudio, se evidencio que los funcionarios elaboran correctamente su función a veces le permite estar en armonía, asimismo, pocos están de acuerdo con fomentar su formación profesional, sin embargo, afirman que casi nunca aceptar el error contribuye a mejorar su desarrollo profesional, por otro lado, consideran que a veces socializan con expertos que experimentan conocimientos científicos y casi nunca admite sus errores para tener la confianza de los demás, por lo que no practica el valor de transparencia y honradez. Todas estas falencias ha sido motivos de realizar una propuesta de mejora.

Objetivo general

Impulsar la ética profesional para mejorar el desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto.

Estrategias	Actividades	Presupuesto
<p>Establecer estrategias para la práctica de los Principios Éticos del Servidor Público</p>	Promover la aplicación de los principios éticos mediante una socialización constantes en cada una de las reuniones de trabajo.	<p>S/ 1 500.00</p>
	Difundir los principios éticos con carteles en cada uno de los departamentos de la entidad.	
	Desarrollar campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos.	
	Contribuir a la confianza ciudadana con una percepción positiva de lo que está bien hecho.	
	Establecer un compromiso individual con los Código de Ética y Conducta adoptados por la institución.	
	Dedicar tiempo de manera regular para profundizar el conocimiento, comprensión y aplicación de los principios y valores éticos.	
	Fomentar conciencia ética en los funcionarios público en el ejercicio de sus funciones.	
	Impulsar una cultura que favorezca los valores éticos de honestidad, eficiencia y dignidad en la prestación del servicio público.	
<p>Fortalecer la aptitud económica frente a la práctica ética profesional</p>	Atender y denunciar los actos de corrupción.	<p>S/ 800.00</p>
	Difundir las sanciones por la práctica de actos antiéticos en la labor que desempeña.	
	Establecer un programa de sueldos justo y adecuados al puesto y necesidades básicas.	
	Se debe implementar un sistema de incentivo al servidor público con premios por su buen desempeño laboral.	
	Encargar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil en coordinación con la Oficina de Integridad, el desarrollo de programas de capacitación permanente sobre los principios, deberes y prohibiciones establecidas en el Código de Ética de la Función Pública.	
	Crear un programa de recompensas que otorgue incentivos monetarios a quienes denuncien actos de corrupción en el sector público.	

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Tras haber analizado los resultados, se ha determinado la relación significativa entre ética profesional y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021, el cual fue corroborada por un coeficiente y una significancia de ($r=0,810$; $p=0.000$) el cual se encuentra dentro del nivel positiva considerable.

En cuanto a los objetivos específicos: se determinó la relación significativa entre actitud sociable y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021, siendo contrastado por un coeficiente y una significancia de ($r=0,720$; $p=0.000$) positiva considerable.

También, se determinó una relación existente y significativa entre aptitud económica y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021, el cual fue corroborada por un coeficiente y una significancia de ($r=0,672$; $p=0.000$) positiva considerable.

Finalmente, se determinó una relación significativa entre capacidad personal y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021, contrastado por un coeficiente y una significancia de ($r=0,741$; $p=0.000$) positiva considerable.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Se recomienda al director del Gobierno Regional de Loreto inculcar constantemente a los funcionarios, con la finalidad de fomentar su ética profesional para un mejor desempeño laboral.

Al Gerente general del Gobierno Regional de Loreto preparar constantemente a los funcionarios que brindan servicio a las instituciones públicas, ya sea mediante charlas o talleres para una mejor preparación profesional y así brindar un servicio armonioso a los demás.

Se recomienda a los funcionarios del Gobierno Regional seguir formándose como profesionales mediante capacitaciones, a fin de contar con la capacidad para determinadas actividades y hacer frente sus habilidades, creatividad y proactividad.

Se recomienda al director del Gobierno Regional de Loreto, inculcar a los funcionarios públicos con temas relacionados a la capacidad personal, a fin de que ellos tengan la confianza de aceptar cualquier cargo que le puedan dar bajo su responsabilidad la institución, como también aceptar los desaciertos que vaya tener en el camino, y hacer frente su capacidad y hacer un correcto desempeño laboral.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvaro, I. A. (2017). *La ética en el empleado público*. tesis de pregrado, Salamanca. Obtenido de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/135670/TG_IglesiasAlonso_Etica.pdf;jsessionid=F153CC320EA398154C46288741810C02?sequence=1
- Augusto Hortal, S. (2010). *Ética general de las profesiones*. En S. Augusto Hortal, *Ética general de las profesiones* (págs. 35-51). Bilbao, España: Desclee Brouwer. Obtenido de <https://pdfcoffee.com/qdownload/hortal-alonso-etica-general-de-las-profesiones-seleccion-pdf-free.html>
- Baron, A. P. (2017). *Ética Profesional*. *La Ética Profesional*, 3-15. Obtenido de <https://www.columbia.edu/py/institucional/revista-cientifica/articulos-de-revision/869-la-etica-profesional>
- Becerril Caballero, Elena Guadalupe. (13 de Octubre de 2018). *La Ética en los Servidores Públicos Municipales del Estado de México*. México: Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/95321>
- Berrocal, E. R. (2017). *Comunicación asertiva y ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11197>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: McGrawhill. Obtenido de https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Chiavenato, I. (2017). *PLANEACION ESTRATEGICA: Fundamentos y aplicaciones*. México, D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-5663-0. Obtenido de <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Chiavenato, Idalberto. (2007). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS: El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). México, D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. ISBN 970-10-6104-7. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed..pdf>
- COASAGA, N. L. (2016). *Ética Profesional y su Concepción Responsable para la Investigación Científica*. Lima.
- CONGRESO DE LA REPUBLICA, L. N. (2002). *Ley del Código de Ética de la función pública*. Lima: Presidencia de la república. Obtenido de https://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/1/JER/CODIGO_ETICA/Ley_Codigo_Etica_27815.pdf
- Emilio Martínez, N. (2006). *Ética de las Profesiones*. *Revista BERITAS*, 121-139. Obtenido de http://emiliomartinez.net/pdf/Etica_Profesion.pdf
- ENSABAP, E. N. (17 de 10 de 2021). *Ética en la Función Pública*. Obtenido de [ensabap.edu.pe: https://ensabap.edu.pe/ensabap/etica-en-la-funcion-publica/](https://ensabap.edu.pe/ensabap/etica-en-la-funcion-publica/)

- Fernandez, S. V. (2014). *La Etica en la Administracion Publica: Los Codigos de Conducta. el caso español*. España: Universidad de Cadiz. Obtenido de <https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/17513/TFM%20GAP%20VERONICA%20FERNANDEZ%20SOBEJANO.pdf>
- FOC, F. O. (2009). *La etica en la funcion publica - UNE*. Obtenido de www.une.edu.pe: <http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20ADM%20PUBLICA/F%20CODIGO%20DE%20ETICA%20DE%20LA%20FUNCION%20PUBLICA/LA%20ETICA%20EN%20LA%20FUNCION%20PUBLICA.pdf>
- Julio, d. A. (2004). *La etica, los derechos y la justicia*. Montivideo, Uruguay: Konrad. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/23356.pdf>
- Montero, G. (2017). FUNDAMENTOS ETICOS DE LA GESTION PUBLICA. *REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA N° 144, LII(3)*, 54-58. Obtenido de <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf>
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a. ed.). Mexico: Pearson. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a. ed.). Mexico: Pearson. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. P. (2010). *Administracion*. Mexico: Pearson. Obtenido de <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Rodriguez, R. J. (2015). *Etica profesional y Deontologia*. Chimbote: Universidad Catolica los Angeles de Chimbote. Obtenido de repositorio.uladech.edu.pe/handle/ULADECH_CATOLICA/77
- ROMAN, J. (2007). *Etica Profesional. ¿Que nos dice elCodigo de Etica?* BUENOS AIRES: Consejo Profesional de Ciencias Economicas de Buenos Aires. Obtenido de http://www.consejo.org.ar/coltec/roman_1209.htm
- Sampieri, Collado y Bsptista. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Walter Vega, M. (2019). *Etica profesional, Desempeño laboral y Percepcion de la corrupcion del personal operador de justicia de la ciudad del cusco, 2017*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del cusco. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4423>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Ética profesional y Desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.</p>	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre ética profesional y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021? Problemas específicas i. ¿Cuál es la relación entre la actitud sociable y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021? ii. ¿Cuál es la relación entre la aptitud económica y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021? iii. ¿Cuál es la relación entre la capacidad personal y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021?</p>	<p>Objetivo general Precisar la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. Objetivos específicos i. Precisar la relación entre la actitud sociable y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. ii. Precisar la relación entre la aptitud económica y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. iii. Precisar la relación entre la capacidad personal y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre ética profesional y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. Hipótesis específicas Hi₁: Existe relación significativa entre la actitud sociable y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. Hi₂: Existe relación significativa entre la aptitud económica y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. Hi₃: Existe relación significativa entre la capacidad personal y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.</p>	<p>Tipo de estudio: Descriptiva correlacional. Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: Estuvo conformada por 200 trabajadores entre funcionarios y administrativos. Muestra: Estuvo conformada por 130 trabajadores del Gobierno Regional de Loreto. Procesamiento de datos: Programa Excel y SPSS.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Ética Profesional	Para Chiavenato (2017), La ética viene a ser el análisis de los exámenes de las personas referente a su comportamiento en cuanto a otros. Es decir, los exámenes se realizan a partir de la perspectiva de lo bueno y lo malo, lo exacto o lo inexacto, conforme a una posición que estila estar determinado por la honestidad. (pág. 331).	La ética profesional fue analizada mediante cuestionario de 16 interrogantes, la misma que fue creada a partir de 14 indicadores según la teoría planteado por (Walter Vega, 2017).	ACTITUD SOCIABLE	Preparación estable del funcionario	¿Elaborar correctamente mi trabajo me permite estar en armonía con los demás?	Cuestionario
				Innovación del funcionario	¿Estás de acuerdo con fomentar tu formación profesional?	
				Entender sobre la ética profesional	¿Error de las instituciones públicas que no motivan a socializar los trabajos en equipo?	
				Servicio con alcance público	¿Entretanto la tecnología y la ciencia van innovándose no nos preocupa de sus consecuencias?	
				Recomendación de los colegios profesionales	¿En el ejercicio laboral motiva mucho tener una actitud positiva ante las metas y la superación, con apoyo del colegio profesional?	
			APTITUD ECONOMICA	Incorporarse al mundo laboral	¿Lo mejor es aceptar el error con tal de mejorar mi desarrollo profesional?	
				Beneficio financiero	¿En la institución, apoyar a los demás es alcanzar el éxito o beneficio económico?	
				Posición de logros laborales	¿No es conveniente que sepa o practique otras labores para mejorar mi condición de vida?	
				Ejemplo de cualidades laborales	¿Lo que me interesa claramente de mi trabajo profesional es tener prestigio?	
			CAPACIDAD PERSONAL	Capacidad profesional	¿El prestigio laboral no vale nada si no llevo una actitud comprensible?	
				Vocación de servicio profesional	¿Elegí mi profesión para beneficiar a los demás?	
				Actitud a las ideas	¿Me gusta socializar con expertos que experimentan conocimientos científicos?	
				Afecto hacia los demás	¿Estoy muy bien cuando siento las necesidades laborales de los demás trabajadores?	
				Estilo profesional	¿Me siento apto(a) a aceptar los resultados de mis desaciertos profesionales?	
¿Determino que soy capaz de realizar importantes ideas laborales escuchando a los demás?						
¿Debo admitir mis errores para tener la confianza de los demás, actuando con transparencia y honradez?						
Desempeño Laboral	Según (Chiavenato, Idalberto, 2007), se	El desempeño laboral fue analizado según	GUIA DE RENDIMIENTOS	Cumple su trabajo a tiempo	¿En la jornada de trabajo aparece algún problema para concluir su acción de trabajo?	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
	refiere a la actitud del funcionario o administrativo a orientar consiguiendo efecto en las metas expresadas. El desempeño integra la planificación personal para obtener el propósito anhelado, es decir que cada trabajador es consciente de evaluar su correspondiente desempeño laboral, de acuerdo a los indicadores que le proporciona la institución. (pág. 245).	la teoría planteado por (Walter Vega, 2017), mediante un formato de cuestionario de 20 ítems elaborado a partir de 20 indicadores.		Cumple con los trabajos que se le encarga	¿Pese a los problemas personales realiza sus obligaciones que se le recomienda en el tiempo establecido?	Cuestionario
				Esfuerzo en el trabajo	¿Durante el horario de trabajo le conlleva mucho valor revisar determinados expedientes?	
			CALIDAD DE SERVICIO	Errores en el trabajo	¿En el cumplimiento laboral causo errores?	
				Realiza gastos razonables de los recursos	¿En la institución ejecuto racionalmente los recursos económicos y materiales que me otorgan?	
				Desarrollo laboral	¿En el desarrollo de mis labores requiero de asesor?	
				Cumple con responsabilidad en el trabajo	¿Demuestro capacidad de responsabilidad en el Trabajo?	
				Se muestra amable y cortés con las personas que trata	¿Es amable y cortés en el trato con otras personas?	
			RELACIONES SOCIALES	Se muestra educado con los administrados y con los compañeros de trabajo	¿Se muestra respetuoso y comprensivo con los administrados y trabajadores?	
				Orientación a los empleados y administrados.	¿En la institución brindo información y orientación adecuada a los administrados y empleados?	
				Evitar los desacuerdos dentro la institución.	¿Consejos para resolver conflictos dentro la institución?	
			IDEA	Innova ideas para perfeccionar los procesos	¿Propongo innovo nuevas ideas para perfeccionar los Procesos?	
				Cambio de paradigma	¿Me adapto al cambio laboral?	
				Preside a los obstáculos	¿Cómo funcionario y administrativo, me anticipo a los obstáculos?	
				Posee gran aptitud para resolver los obstáculos	¿Dentro el horario de trabajo, tengo la capacidad para resolver los inconvenientes?	
			TRABAJO EN GRUPO	Habilidad para incorporarse al equipo laboral	¿Tengo capacidad para formar parte de un equipo de trabajo?	
				Se relaciona rápidamente con los objetivos de la institución	¿Identifico rápidamente los objetivos de la institución?	
			ORDENADO	Programa sus labores	¿Tengo capacidad para planificar mis actividades?	
				Utilizo mis indicadores	¿Utilizo indicadores para mejorar mi desempeño laboral?	
				Se empeña por conseguir los objetivos	¿Trato de solucionar las brechas de la institución?	

3. Instrumentos de recolección de datos

EVALUCION DE LA ÉTICA PROFESIONAL

Con el propósito de evaluar acerca de la ética profesional de los funcionarios y administrativos del Gobierno Regional de Loreto, 2021, se empleará el siguiente formulario que señala una colección de interrogantes lo que debe calificar.

Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Nº	CUESTIONARIO/ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Elaborar correctamente mi trabajo me permite estar en armonía con los demás?					
2	¿Estás de acuerdo con fomentar tu formación profesional?					
3	¿Error de las instituciones públicas que no motivan a socializar los trabajos en equipo?					
4	¿Entretanto la tecnología y la ciencia van innovándose no nos preocupa de sus consecuencias?					
5	¿En el ejercicio laboral motiva mucho tener una actitud positiva ante las metas y la superación, con apoyo del colegio profesional?					
6	¿Lo mejor es aceptar el error con tal de mejorar mi desarrollo profesional?					
7	¿En la institución, apoyar a los demás es alcanzar el éxito o beneficio económico?					
8	¿No es conveniente que sepa o practique otras labores para mejorar mi condición de vida?					
9	¿Lo que me interesa claramente de mi trabajo profesional es tener prestigio?					
10	¿El prestigio laboral no vale nada si no llevo una actitud comprensible?					
11	¿Elegí mi profesión para beneficiar a los demás?					
12	¿Me gusta socializar con expertos que experimentan conocimientos científicos?					
13	¿Estoy muy bien cuando siento las necesidades laborales de los demás trabajadores?					
14	¿Me siento apto(a) a aceptar los resultados de mis desaciertos profesionales?					
15	¿Determino que soy capaz de realizar importantes ideas laborales escuchando a los demás?					
16	¿Debo admitir mis errores para tener la confianza de los demás, actuando con transparencia y honradez?					

EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Con el propósito de evaluar acerca del Desempeño laboral en los funcionarios y administrativos del Gobierno Regional de Loreto, 2021, se empleará el siguiente formulario que señala una colección de interrogantes lo que debe calificar.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	CUESTIONARIO/ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿En la jornada de trabajo aparece algún problema para concluir su acción de trabajo?					
2	¿Pese a los problemas personales realiza sus obligaciones que se le recomienda en el tiempo establecido?					
3	¿Durante el horario de trabajo le conlleva mucho valor revisar determinados expedientes?					
4	¿En el cumplimiento laboral causo errores?					
5	¿En la institución ejecuto racionalmente los recursos económicos y materiales que me otorgan?					
6	¿En el desarrollo de mis labores requiero de asesor?					
7	¿Demuestro capacidad de responsabilidad en el Trabajo?					
8	¿Es amable y cortés en el trato con otras personas?					
9	¿Se muestra respetuoso y comprensivo con los administrados y trabajadores?					
10	¿En la institución brindo información y orientación adecuada a los administrados y empleados?					
11	¿Consejos para resolver conflictos dentro la institución?					
12	¿Propongo innovo nuevas ideas para perfeccionar los Procesos?					
13	¿Me adapto al cambio laboral?					
14	¿Cómo funcionario y administrativo, me anticipo a los obstáculos?					
15	¿Dentro el horario de trabajo, tengo la capacidad para resolver los inconvenientes?					
16	¿Tengo capacidad para formar parte de un equipo de trabajo?					
17	¿Identifico rápidamente los objetivos de la institución?					
18	¿Tengo capacidad para planificar mis actividades?					
19	¿Utilizo indicadores para mejorar mi desempeño laboral?					
20	¿Trato de solucionar las brechas de la institución?					

4. Estadística complementaria

Escala: Ética profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	130	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		130	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	16

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	130	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		130	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	20

5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....
.....

....., del Sr. tiene como objetivo medir la planificación estratégica y la competitividad institucional

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable