



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACION

ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
FUNCIONARIOS DE LAS MUNICIPALIDADES DE LIMA METROPOLITANA,
2024

Línea de investigación:
Gestión Empresarial e Inclusión Social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con
mención en Administración Pública

Autor

Huiman Yañez, Cristopher Antonio

Asesor

Medina Salgado, Antonio Bartolome

ORCID: 0000-0002-3506-1626

Jurado

Roberto, Torres Suarez

Alipio, Riveros Cuellar

Alberto, Barrenecha Romero

Lima - Perú

2026

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



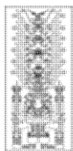
ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS MUNICIPALIDADES DE LIMA METROPOLITANA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	5%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	4%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.undac.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	1%
	Trabajo del estudiante	
7	de.slideshare.net	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	www.ti.autonmadeica.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
10	www.coursehero.com	<1%
	Fuente de Internet	
11	Submitted to Escuela de Posgrado Newman	<1%
	Trabajo del estudiante	



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
FUNCIONARIOS DE LAS MUNICIPALIDADES DE LIMA METROPOLITANA, 2024

Línea de investigación:
Gestión Empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con mención en
Administración Pública

Autor:

Huiman Yañez, Cristopher Antonio

Asesor:

Medina Salgado, Antonio Bartolome
ORCID: 0000-0002-3506-1626

Jurado:

Roberto, Torres Suarez

Alipio, Riveros Cuellar

Alberto, Barrenecha Romero

Lima - Perú

2026

Dedicatorita

A mis padres José y Roxana, por ser la base de mi formación, por su amor incondicional, sus valores y su ejemplo constante que me impulsan a seguir superándome cada día.

A mi esposa Xiomara, compañera fiel en cada paso de mi camino, por su apoyo, paciencia y fortaleza en los momentos más desafiantes.

A mis hijos Daniela y Joaquín, razón de mi esfuerzo y motivación diaria para construir un futuro.

Y a mi sobrino Renzo, cuyo cariño y entusiasmo siempre han sido un aliento especial en mi vida.

Agradecimiento

A Dios, por darme la fortaleza para culminar esta etapa.

A mi casa de estudios y a la plana docente, por su apoyo y conocimientos brindados.

A mis compañeros, por compartir experiencias y aprendizajes a lo largo del proceso.

Y de manera especial, a mi asesor Antonio Medina Salgado, por su orientación y acompañamiento durante la elaboración de este trabajo.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción y formulación del Problema.....	1
Problema general.....	2
Problemas específicos.....	3
1.2. Antecedentes.....	3
1.3. Objetivos	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
1.4. Justificación	8
1.5. Hipótesis.....	9
1.5.1. <i>Hipótesis general</i>	9
1.5.2. <i>Hipótesis específicas</i>	9
II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Marco teórico sobre el tema de investigación.....	10
2.1.1. <i>Ética de la función pública</i>	10
III. MÉTODO	14
3.1. Tipo de investigación	14
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	14
3.3. Variables	14
3.4. Población y muestra.....	15

3.5.	Instrumentos.....	17
3.6.	Procedimientos	18
3.7.	Análisis de datos.....	18
3.8.	Consideraciones éticas	19
IV.	RESULTADOS	20
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADO	39
VI.	CONCLUSIONES.....	43
VII.	RECOMENDACIONES	44
VIII.	REFERENCIAS.....	46
IX.	ANEXOS.....	51
	Anexo 01: Matriz De Consistencia	52
	Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	54

Resumen

La disertación tiene como objetivo medir el nivel asociativo entre la ética de la función pública (EFP) y el desempeño de los funcionarios públicos (DFP) en el ámbito laboral en las municipalidades de Lima Metropolitana -2024, ello a través de un método hipotético deductivo, con un corte transversal con un paradigma cuantitativo, la población estuvo conformada por 4 municipalidades con 135 funcionarios públicos de Lima Metropolitana -2024, y la muestra por 100 funcionarios, como técnica se usó la encuesta a través del uso de un cuestionario para cada variable. Como resultados se halló que el 15,0% de los encuestados presenta un nivel malo en la ética pública, el 64,0% regular y el 21,0 % un nivel bueno, asimismo el 19,0 % presenta un desempeño laboral malo, el 53,0 % regular y el 28,0 % bueno. Se concluyó que la V1 y V2 presentan una relación directa entre ellas, lo cual es respaldado por el Rho de Spearman de 0.672 con una significancia del 0.000.

Palabras clave: Ética, función pública, desempeño laboral, funcionarios.

Abstract

The dissertation aims to measure the associative level between the ethics of the public function (EFP) and the performance of public officials (DFP) in the workplace in the municipalities of Metropolitan Lima -2024, this through a hypothetical deductive method, with a cross-section with a quantitative paradigm, the population was made up of 4 municipalities with 135 public officials of Metropolitan Lima -2024, and the sample by 100 employees, as a technique the survey was used through the use of a questionnaire for each variable. As results, it was found that 15.0% of the respondents have a bad level of public ethics, 64.0% have a fair level and 21.0% a good level, likewise 19.0% have a bad work performance, 53.0% regular and 28.0% good. It was concluded that V1 and V2 present a direct relationship between them, which is supported by Spearman's Rho of 0.672 with a significance of 0.000.

Keywords: Ethics, public function, work performance, civil servants

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del Problema

La corrupción ha sido concebida universal y en gran medida, especialmente en el contexto occidental, como el “mal uso de la autoridad para beneficio personal, de una subunidad o de la organización” reconociendo principalmente su efecto negativo y corrosivo en las organizaciones y sus partes interesadas. De hecho, la corrupción representa un fenómeno enorme con un impacto negativo en términos de daño a la sensibilidad pública, alteración de la confianza en las instituciones sociales, crecimiento de costos económicos adicionales, daño a la reputación y reducción de confianza en industrias estimadas (Fierro et al., 2024).

En América Latina, el estudio de la corrupción mide aspectos como sobornos, malversación de fondos y la efectividad de los esfuerzos gubernamentales contra la corrupción. El índice va de 0 (máxima corrupción percibida) a 100 (sin percepción de corrupción). En 2023, Uruguay se posicionó como el país menos corrupto de la región con 73 puntos, casi duplicando el promedio regional de 43 (Statista, 2023).

De igual forma la debilidad institucional y la falta de rendición de cuentas han favorecido el crecimiento del crimen organizado, aumentando la violencia y la inseguridad. La corrupción y la economía son también grandes preocupaciones de la población. En varios países, autoridades y funcionarios acusados de corrupción por colaboración con grupos criminales, sobornos en otras actividades, lo que sucede en países como honduras, Guatemala y Peru, existen indicios de que el crimen organizado influye en candidatos y políticos, financia campañas y participa en elecciones (Transparency International, 2023).

A nivel nacional, se reconoce que la corrupción está estrechamente ligada a la ética, entendida como la disciplina relacionada con la moral que establece normas fundamentales que fortalecen los valores y virtudes del individuo (Guevara et al., 2022). En Perú, tradicionalmente

existía la percepción de que todos los políticos eran corruptos, lo que llevaba a justificar la reelección de algunos con la idea de "roba, pero hace obra" (Chaparro et al., 2021).

Sin embargo, tras el caso “Lava Jato”, la ciudadanía comenzó a modificar esta visión, apoyando partidos nuevos que no estaban vinculados a grandes escándalos de corrupción (Ponce y García, 2019). Así, los destapes de redes de corrupción que involucraron a casi todos los gobiernos recientes, desde Toledo hasta Kuczynski, y los aportes de la constructora a campañas políticas, provocaron un rechazo hacia los partidos tradicionales en las elecciones congresales extraordinarias de 2020, resultando en un congreso fragmentado entre nueve agrupaciones (Chaparro et al., 2021).

En diversas municipalidades de Lima Metropolitana, se observan situaciones que generan cuestionamientos respecto a la ética pública y su posible asociación con el actuar laboral de los funcionarios. Las percepciones ciudadanas, las denuncias sobre irregularidades administrativas y las dificultades en la atención de servicios básicos podrían estar vinculadas a aspectos como el compromiso ético, la transparencia, la rendición de cuentas o el cumplimiento de responsabilidades laborales. Estas situaciones plantean la necesidad de explorar si existen factores éticos que estarían influyendo en la calidad y eficiencia del trabajo que realizan los servidores públicos en estos gobiernos locales, es por ellos que se formulan las siguientes interrogantes:

Formulación del problema

Problema general

¿Cómo la V1 se relaciona con la V2 de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024?

Problemas específicos

¿Cómo la V1 en su dimensión principios se relaciona con la V2 de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024?

¿Cómo la V1 en su dimensión deberes se relaciona con la V2 de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024?

¿Cómo la V1 en su dimensión valores se relaciona con la V2 de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024?

1.2. Antecedentes

Internacionales

Morejón y Alvarado (2024) en Ecuador buscaron analizar la gestión que se desarrolla en el talento humano y cómo se relaciona con la productividad laboral del municipio de Pedro Carbo. mediante la utilización de una metodología con alcance descriptivo diseño no experimental y un enfoque mixto, asimismo la aplicación de métodos bibliográficos, método deductivo y estadístico; a su vez la implementación de estrategias como la entrevista y la encuesta destinadas a los colaboradores respectivamente. Se estableció una muestra que implicó a 45 funcionarios del área administrativa de la institución con lo que se pudo obtener resultados entre los que se destacan el desconocimiento y aplicación de las políticas y normas vigentes. Con lo que se concluye que la situación actual de la gestión de talento humano y su correlación en el desempeño laboral destaca la importancia crítica de una gestión efectiva de recursos humanos para el éxito y eficiencia de la organización. Asimismo, los procesos que forman parte efectiva deben ser coherentes y estratégicos de tal forma que se pueda mejorar el nivel productivo de los empleados; logrando metas y objetivos a corto y largo plazo.

Tejada (2023) presentó en Colombia buscó “evaluar la apropiación e impacto del código de integridad en los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de Montería”; como metodología se desarrolló un estudio de

enfoque cuantitativo en el municipio de Montería, la población a estudiar fueron 98 los servidores públicos y contratistas, por medio de una encuesta adaptada de la herramienta “Manual de evaluación y seguimiento. Se identifica que las personas que respondieron la encuesta en el indicador de código de integridad los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de Montería demostraron una buena apropiación e impacto del código de integridad con 94%, es decir, conocen del código y se apropian de él; en los demás indicadores de acuerdo a los porcentajes obtenidos se identificó que los servidores públicos y contratistas de la Secretaría tiene un porcentaje alto, lo que indica que el código se está efectuando pero debe fortalecer y mejorar esos indicadores para lograr que en un nuevo estudio estos suban de nivel demostrando mejora en la aplicabilidad en esos indicadores.

Benedicto y Caelian. (2023), en Indonesia presentaron su estudio con el objetivo de “Evaluar la influencia de la ética laboral en el nivel de desempeño laboral de los empleados del gobierno”. Estudio de alcance correlacional de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, Se aplicó un cuestionario diseñado por los investigadores a una muestra de 367 empleados seleccionados mediante un muestreo aleatorio proporcional. Los resultados del estudio indicaron que la ética laboral se practica de manera destacada y que el desempeño laboral alcanza niveles satisfactorios, lo cual sugiere una fuerte influencia de la ética en el rendimiento de los trabajadores. No obstante, se identificaron diferencias significativas al analizar a los empleados según sus características demográficas. Asimismo, se evidenció una relación significativa entre la ética laboral y el desempeño, aunque la mayoría de los trabajadores se ubicó únicamente en un nivel básico de cumplimiento. Esto resalta la importancia de reforzar los valores éticos. Los resultados obtenidos sirven como base para el diseño de un programa mejorado de gestión del talento humano.

Jumady & Lilla (2021) en Indonesia presentaron su estudio con el objetivo de analizar el efecto de la motivación y el clima laboral sobre el desempeño del funcionario. Este tipo de investigación es una investigación explicativa de enfoque cuantitativo alcance descriptivo. La muestra de la investigación es un funcionario de la ciudad de Pare-pare, Indonesia; Los datos utilizan un muestreo aleatorio intencionado de 40 encuestados. El método de análisis en este estudio fue el análisis de regresión múltiple. Los resultados de este estudio indican que la motivación laboral y el ambiente laboral tienen un efecto significativo en el desempeño. Este estudio demuestra que tanto estudios teóricos como empíricos previos explican que aumentar la motivación y el ambiente laboral mejorará el desempeño de los funcionarios. Para obtener los mejores resultados, un empleado debe equilibrar la capacidad para realizar la tarea encomendada y la voluntad de completar el trabajo. Este equilibrio puede conducir a un aumento de la productividad y una mejora de la ineficiencia. Los empleados motivados pueden conducir a una mayor productividad y permitir que una organización alcance mayores niveles de producción. Un ambiente laboral saludable: cultura laboral, creando una cultura corporativa más feliz. Cada empresa tiene su propia cultura corporativa. Una buena cultura empresarial puede mantener a los empleados productivos e incluso ayudar a su empresa a retener a los mejores empleados, y es más probable que los trabajadores felices se queden.

Everett et al. (2020), en Estados Unidos presentaron su estudio con el objetivo de “analizar la capacidad de persuasión de los mensajes inspirados en tres tradiciones morales principales”. Estudio de enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo de metodología no experimental. Con una muestra de participantes estadounidenses representativa por edad, sexo y raza/etnia (N=1032) vio mensajes de un líder o ciudadano que contenían justificaciones deontológicas, basadas en virtudes, utilitarias o no morales para adoptar comportamientos de distanciamiento social durante la crisis de COVID-19. 19 pandemia. En general, nuestros resultados preliminares sugieren que los mensajes de salud pública centrados en deberes y

responsabilidades hacia la familia, los amigos y los conciudadanos son un enfoque prometedor para futuros estudios de intervenciones para frenar la propagación de la COVID-19 en los EE. UU. El trabajo en curso está investigando la reproducibilidad y generalización de nuestros hallazgos en diferentes poblaciones, qué aspectos de los mensajes deontológicos pueden impulsar sus efectos persuasivos y cómo dichos mensajes pueden transmitirse de manera más efectiva a las poblaciones globales.

Nacionales

Herrera y Ventura (2024), en Pasco tuvieron por objetivo, “Determinar la relación que existe entre la ética en la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.” Estudio de enfoque cuantitativo de nivel correlacional con un diseño no experimental. En tal sentido este trabajo a través de sus resultados nos demuestra una relación entre ambas variables esta decisión se sustenta en el que p valor es 0.031 es decir a una adecuada ética en la función pública corresponde un buen desempeño laboral en los trabajadores. Del mismo modo existe una relación importante entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, decisión se sustenta en el p valor que es 0.026 es decir a una adecuada dimensión personal de la ética pública le corresponde un adecuado desempeño laboral, de igual manera existe una relación significativa entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores, esta decisión se sustenta en el valor p valor que es 0.045 es decir a una adecuada dimensión organizacional de la ética pública le corresponde un adecuado desempeño laboral de los trabajadores. Finalmente se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión social de la ética pública y el desempeño laboral esta decisión se sustenta en el p valor que es 0.039 es decir a una adecuada dimensión social de la ética pública le corresponde desempeño laboral.

Calderón. (2023), en Arequipa tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023”. Estudio básico, no experimental, de alcance correlacional y cuantitativo. La investigación se realizó con 50 empleados de una municipalidad, utilizando encuestas como técnica y cuestionarios como instrumentos, donde se evaluó la ética profesional con 19 ítems y el desempeño de los funcionarios con 20 ítems, encontrándose asociación entre los elementos evaluados, con un r_s de 0,391 y un p -valor de 0,005, lo que confirma una relación baja pero significativa.

Yamunaque (2023), en Tumbes buscó determinar como la ética se asociaba con el rendimiento del personal administrativo en una municipalidad. Estudio cuantitativo, no experimental, con 100 trabajadores. Se halló que la ética influye en el desempeño de manera significativa, con un 52% ubicado en un nivel medio, 1% en bajo y 47% en alto, lo que se confirma con un R_s de 0,313 y un $p= 0,002$, siendo una correlación fuerte entre ambas variables, mientras que según los encuestados el desempeño laboral se encuentra mayormente en nivel alto con un 86%, medio con 14% y bajo con 0%, lo que evidencia que el 100% presenta un buen desempeño, y en cuanto al grado de prohibición respecto al desempeño, que refleja las normas internas establecidas jerárquicamente, se identificó un nivel medio con 79%, bajo 8% y alto 13%, concluyéndose que se pueden fomentar mejores hábitos éticos para un buen desempeño, reconocer los aspectos positivos y asegurar que cada personal comprenda sus responsabilidades y cumpla con las metas dentro de la entidad.

Rojas (2023), en Iquitos buscaron identificar cómo incide la ética pública en el desempeño laboral Municipalidad. Estudio de tipo básica con enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, con 38 trabajadores municipales, y se utilizó dos cuestionarios. Los hallazgos sugieren que no se está aplicando de manera adecuada la ética pública, lo que refleja desafíos en la gestión y señala un desempeño insuficiente por parte de la administración pública.

Maguiña. (2022), en Ancash buscó determinar como la ética pública y el desempeño laboral de los funcionarios se asocian. Se realizó una investigación básica con enfoque cuantitativo con 45 trabajadores aplicando la encuesta validada por tres expertos y confiable según el Alfa de Cronbach concluyéndose que la EP incide significativamente en el DL de los funcionarios, lo que evidencia que contar con principios éticos es fundamental para lograr una gestión efectiva y un buen desempeño dentro de la institución.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar como la V1 se relaciona con el V2 de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024.

Objetivos específicos

Identificar como la V1 en su dimensión principios se relaciona con el V2 de los funcionarios de las municipalidades.

Identificar como la V1 en su dimensión deberes se relaciona con el V2 de los funcionarios de las municipalidades.

Identificar como la V1 en su dimensión valores se relaciona con el V2 de los funcionarios de las municipalidades.

1.4. Justificación

La investigación se sustenta teóricamente porque se busca reforzar los vacíos existentes entre las variables estudiadas, proporcionando un fundamento sólido para futuras investigaciones que busquen vincular estas variables y contribuir a la mejora de la calidad del servicio en la municipalidad.

A nivel practico porque permite evidenciar cómo la ética influye en el desempeño laboral concientizando sobre su importancia en los procesos administrativos y de gestión y promoviendo su aplicación continua para un mejor rendimiento de los funcionarios.

Metodológicamente porque ofrece instrumentos validados y confiables que pueden replicarse en otras investigaciones con el fin de seguir aportar en el estudio de la ética pública.

Y socialmente porque la ética no solo mejora el trabajo de los funcionarios, sino que refleja transparencia, genera confianza en la población y mejora la imagen de la institución.

Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones del estudio se encuentra el financiamiento, que permite aplicarlo solo en una institución, las coordinaciones con los responsables son por tiempo limitado, y la metodología descriptivo correlacional solo analiza la relación entre variables, además de que aplicar los instrumentos directamente a la muestra puede generar errores o respuestas poco objetivas.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La V1 se relaciona con el V2 de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

La ética V1 en su dimensión principios se relaciona con el V2 de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024.

La V1 en su dimensión deberes se relaciona con el V2 de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024.

La V1 en su dimensión valores se relaciona con el V2 de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico sobre el tema de investigación

2.1.1. *Ética de la función pública*

El término “ética” proviene del griego *ethikós*, significando hábito, derivado a su vez de *ethos*, que se traduce como carácter, y se refiere a normas de conducta orientadas a un correcto y honorable desempeño de las funciones públicas, buscando prevenir conflictos de interés, garantizar el uso adecuado de los recursos y establecer mecanismos para que los funcionarios informen sobre actos de corrupción, fortaleciendo la gestión pública (Correa, 2020)

Complementariamente, la ética pública se concibe como un conjunto de comportamientos fundamentados en principios éticos que orientan las decisiones y acciones del servidor público, buscando dignificar el servicio a la ciudadanía y lograr los resultados previstos (Alvarado y Paca, 2022)

Asimismo, el Ministerio de Salud (2020) Se indica que se manifiesta en su desempeño, sustentado en valores y responsabilidades que aseguran profesionalismo y un buen desarrollo de la función pública.

2.1.1.1. Dimensión 1. Principios. Según la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (2003), los funcionarios deben guiar su actuación por principios que aseguren un desempeño íntegro y responsable. El respeto implica adecuar la conducta al cumplimiento de la Constitución y las leyes, garantizando en todo momento la seguridad en el proceso de toma de decisiones y en los procedimientos administrativos. La probidad exige actuar con rectitud, honestidad y transparencia, priorizando siempre el interés general y evitando cualquier beneficio personal, ya sea directo o a través de terceros. La eficiencia se manifiesta en la

búsqueda de calidad en todas las funciones a cargo, apoyada en una capacitación constante y sólida, mientras que la idoneidad combina aptitud técnica, legal y moral, siendo esencial para acceder y ejercer la función pública con formación y actualización permanente.

La lealtad y la obediencia requieren disposición permanente para cumplir con las funciones, actuando con equidad y reconociendo los derechos de todos. La justicia y la equidad implican fidelidad y solidaridad hacia el personal y cumplimiento de las órdenes de autoridad dentro del marco legal, denunciando cualquier arbitrariedad o ilegalidad.

2.1.1.2. Dimensión 2. Deberes. Según la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (2003), los funcionarios públicos deben regirse por principios que aseguren un desempeño íntegro y responsable. La neutralidad requiere actuar con imparcialidad y mantener independencia frente a influencias externas. La transparencia implica que las acciones del servicio sean abiertas y que la información sea pública, veraz y accesible. La discreción demanda resguardar información sensible según las normas vigentes, y el ejercicio adecuado del cargo implica evitar represalias o presiones sobre colegas o terceros.

El uso adecuado de los recursos del Estado implica proteger y conservar los recursos asignados, utilizándolos de manera efectiva sin en lo posible generar un derroche de ellos. Finalmente, la responsabilidad implica cumplir con todas las funciones a cabalidad, asumiendo plenamente el rol público y, en situaciones extraordinarias, realizar tareas adicionales que sean necesarias para superar dificultades sin comprometer la integridad de la función.

2.1.1.3. Dimensión 3. Valores. El funcionario público debe desempeñarse con integridad y honestidad, priorizando siempre el interés general y evitando cualquier beneficio personal, ya sea directo o a través de terceros, mostrando en todo momento una conducta ética y transparente (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

2.1.2. Desempeño laboral

Es el desarrollo de acciones en el trabajo basadas en conocimientos y necesidades específicas, que se realizan de manera voluntaria y contribuyen al logro de metas individuales y organizacionales (Ramalho et al., 2018; Gheitani et al., 2019). Además, el trabajador no solo cumple tareas asignadas, sino que también persigue sus propios objetivos y se involucra en las necesidades de sus compañeros, tomando decisiones que pueden aportar al crecimiento de la institución (Hanaysha y Majid, 2021).

Este desempeño abarca tanto la ejecución directa de la profesión como los procesos que permiten contar con las personas adecuadas para desarrollarla (Bret et al., 2019) y se considera la etapa final de una cadena de procesos en la selección y gestión de recursos humanos (Barrada et al., 2019). Por ello, su evaluación es esencial dentro de cualquier organización, ya que permite medir avances, optimizar tiempo y recursos, y garantizar que los niveles de esfuerzo logren las metas trazadas (DeNisi y Murphy, 2017).

2.1.2.1. Dimensión 1 Guía de rendimientos. La evaluación del rendimiento laboral es una herramienta fundamental de la gestión del talento humano que permite apreciar, destacar y estimular el aporte de los trabajadores al cumplimiento de los objetivos organizacionales, así como identificar áreas de fortalecimiento que contribuyan al progreso personal y al avance de la entidad (Servir, 2020).

2.1.2.2. Dimensión 2 Calidad de servicio. Depende la satisfacción del cliente, generando experiencias positivas que fomentan la fidelidad y convierten a los consumidores en promotores del servicio recibido, lo que permite a la empresa conocer el grado de complacencia de sus clientes (Escudero, 2015). Por su parte, Kotler y Armstrong (2018) señalan que un servicio consiste en una actividad o desempeño que puede ser tangible o intangible, vinculada o no a un producto, cuyo objetivo es satisfacer necesidades específicas de los clientes.

2.1.2.3. Dimensión 3 Relaciones sociales. Las relaciones sociales son las interacciones que una persona mantiene con quienes la rodean, ya sea con familiares, amigos, compañeros de trabajo o conocidos ocasionales, y pueden darse de manera presencial o a través de medios como teléfono o Internet. Estas redes de contacto pueden ser amplias o reducidas, y lo importante no es la cantidad, sino el apoyo mutuo y la sensación de ser valorado que brindan a quienes forman parte de ellas (Cigna, 2020).

2.1.2.4. Dimensión 4 Idea. Una idea de negocio consiste en un producto o servicio, ya sea existente o desarrollado, al que se le incorpora una propuesta de valor que ofrece una solución al mercado objetivo, generando beneficios económicos para quien lo impulsa y un valor tangible para el consumidor (Woking, 2020).

2.1.2.5. Dimensión 5 Trabajo en grupo. El trabajo en equipo se desarrolla como una necesidad para mejorar la unión entre personal, y se manifiesta cuando varias personas colaboran entre sí, combinando sus habilidades individuales y ofreciendo retroalimentación constructiva, dejando de lado los conflictos personales que puedan existir (Rodríguez et al., 2020).

2.1.2.6. Dimensión 6 Orden. Mantener una zona de trabajo limpia y ordenada proyecta una imagen positiva de nosotros y de nuestro desempeño, lo que se traduce en mayor satisfacción tanto de clientes como de trabajadores. Una buena presentación del espacio es fundamental, ya que un ambiente desordenado puede generar una percepción negativa de la empresa, incluso si el trabajo realizado es eficiente (Morejón y Alvarado, 2024).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Estudio de tipo básica, ya que busca generar conocimiento, analizar fenómenos para comprender la naturaleza de las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Su nivel es correlacional, orientado evaluar el nivel asociativo entre variables y establecer patrones de interacción (Hernández y Mendoza, 2018).

El método empleado es el hipotético-deductivo, partiendo de observaciones específicas para llegar a conclusiones generales, combinando inducción y deducción (Hernández y Mendoza, 2018). Con un diseño no experimental de corte transversal, el cual se desarrolla en un lugar tiempo determinado sin intervenir en los fenómenos estudiados solo observar en su forma natural (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente, el enfoque es cuantitativo, porque se basa en el uso de la estadística para medir las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación será llevada a cabo en las municipalidades de Lima Metropolitana durante el año 2024.

3.3. Variables

V1. Ética de la función pública

La ética pública se concibe como el conjunto de comportamientos de un servidor público guiados por principios y valores, orientando sus decisiones y acciones para dignificar y lograr los objetivos planteados en beneficio de la sociedad (Alvarado y Paca, 2022).

V2. Desempeño laboral

Es la realización de acciones dentro del trabajo, ejecutadas de acuerdo con conocimientos y necesidades específicas (Ramalho et al., 2018), y se caracteriza por ser

voluntario, contribuyendo al cumplimiento de metas y objetivos tanto individuales como organizacionales (Gheitani et al., 2019).

3.4. Población y muestra

3.2.1 Población

Una población se define como un conjunto de personas que están sujetos a un estudio específico, cuyas unidades comparten características comunes que permiten generar los datos de investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso este grupo es conformado por 135 funcionarios públicos pertenecientes a 4 municipalidades de Lima Metropolitana en 2024, detallados a continuación:

N°	Ubigeo	Departamento	Provincia	Distrito	Cantidad de funcionarios
1	150105	Lima	Lima	Breña	19
2	150106	Lima	Lima	Carabayllo	48
3	150110	Lima	Lima	Comas	39
4	150112	Lima	Lima	Independencia	29
				Total	135

Criterios de inclusión

Funcionarios públicos de municipalidades distritales de Lima Metropolitana que desean participar en el estudio

Funcionarios públicos de municipalidades distritales de Lima Metropolitana con más de un año en el cargo en la institución correspondiente

Funcionarios públicos de municipalidades distritales de Lima Metropolitana que ocupen cargos administrativos, técnicos o directivos dentro de la entidad.

Exclusión adecuados.

Funcionarios públicos de municipalidades distritales Lima Metropolitana que no firmen el consentimiento informado

Funcionarios públicos de municipalidades distritales de Lima Metropolitana con sanciones éticas o en investigación

Funcionarios públicos de municipalidades distritales de Lima Metropolitana públicos que estén de licencia o vacaciones

3.2.2 Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra en la encuesta se utilizó la fórmula correspondiente a poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

N : Población (135)

Z : Confianza (95%: 1.96)

P : Nivel de éxito (0.5)

Q : Nivel de fracaso (0.5)

E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{135 \cdot 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(135-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 100$$

Asimismo, la muestra de estudio fueron 100 funcionarios de Lima, pero en este caso al tener varias municipalidades se aplicó la fórmula de Kish:

$$fh = \frac{n}{N}$$

Dónde:

fh: factor de estratificado

n: tamaño de la muestra (n = 100)

N: tamaño del Universo (N = 135)

$$fh = 100/135 = 0.7407$$

Para distribuir la muestra se hizo el siguiente calculo.

Provincia	Distrito	Cantidad de funcionarios	Kish	Muestra
Lima	Breña	19	*0.7407	14
Lima	Carabayllo	48	*0.7407	35
Lima	Comas	39	*0.7407	29
Lima	Independencia	29	*0.7407	22
	Total	135		100

Muestreo.

Es el probabilístico aleatorio simple, donde cada elemento del universo, incluido en el marco muestral, tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para formar parte de la muestra.

3.5. Instrumentos

3.5.1. Técnicas de Investigación

Para la recolección de datos se empleó la encuesta, una técnica que permite estructurar de manera ordenada la información obtenida para el análisis de las variables del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El cuestionario sobre **ética en la función pública**, desarrollado por Barreto (2022) en Perú, consta de 17 ítems distribuidos en 3 dimensiones con una escala de Likert. Por su parte, el **cuestionario de desempeño laboral**, elaborado por Lopez (2023) en Perú, cuenta con 20 ítems y emplea también una escala de Likert.

Validez y confiabilidad

En cuanto a la validación, el cuestionario de ética en la función pública de Barreto (2022) fue evaluado mediante el juicio de tres expertos, quienes lo consideraron un instrumento

válido. De igual manera, el cuestionario de desempeño laboral de Lopez (2018) en Perú fue validado por tres expertos y también se calificó como válido.

Respecto a la confiabilidad, el instrumento de Barreto (2022) obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.900 tras una prueba piloto con 20 personas, mientras que el de Lopez (2018) alcanzó $\alpha = 0.812$ con la misma metodología, indicando alta confiabilidad.

3.6. Procedimientos

Para la recolección de datos se solicitó inicialmente el permiso de la empresa para aplicar los instrumentos; posteriormente, se brindó información a los participantes y se obtuvo su firma en el consentimiento informado, tras lo cual los participantes contaron con 30 minutos para completar los cuestionarios, generando así la base de datos; este proceso se realizó a lo largo de aproximadamente 4 semanas.

3.7. Análisis de datos

Una vez recolectada la información, se realizará una data en Excel para su análisis mediante estadístico siguiente:

La **estadística descriptiva** consiste en los procedimientos utilizados para organizar y resumir conjuntos de observaciones de manera cuantitativa; en este estudio se presentará mediante tablas de frecuencia, porcentajes y figuras que reflejen los niveles de las variables.

Por otra parte, la estadística inferencial hace posible obtener conclusiones acerca de una población utilizando la información procedente de una muestra, en esta investigación se aplicó inicialmente una prueba de normalidad, cuyos resultados evidenciaron que los datos no seguían una distribución paramétrica, motivo por el cual se optó por emplear el coeficiente Rho de Spearman.

3.8. Consideraciones éticas

La investigación cumple con los derechos de autor de todas las fuentes consultadas y se rige por principios éticos esenciales. Se respeta el principio de **justicia**, garantizando un trato digno a los participantes y protegiendo la confidencialidad de sus datos sin ningún tipo de discriminación. Asimismo, la autonomía mediante la firma del consentimiento informado, reflejando la participación voluntaria y consciente de los individuos en el estudio.; el principio de **beneficencia**, orientado a contribuir a la mejora de los procesos relacionados con la ética y el desempeño laboral en las instituciones públicas; y el principio de **no maleficencia**, asegurando que el desarrollo del estudio académico no cause daño a los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

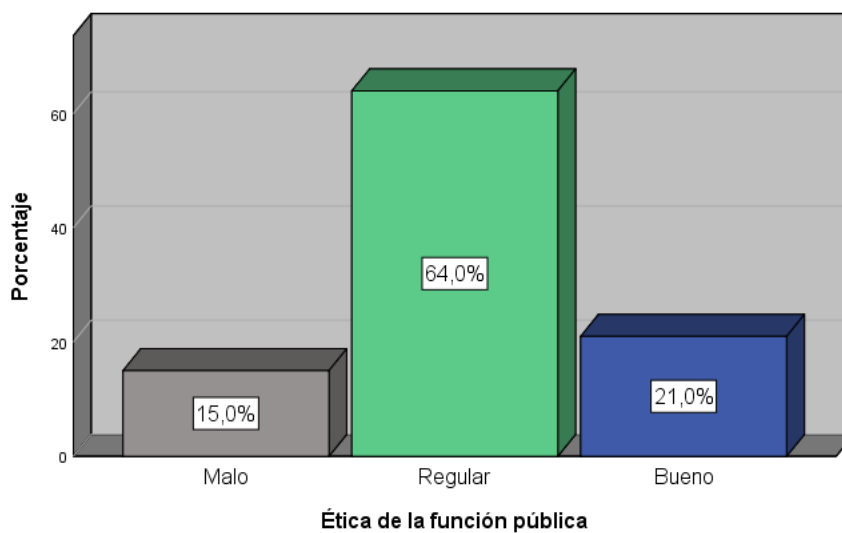
Tabla 1.

Variable ética de la función pública.

Nivel	f	%
Malo	15	15,0
Regular	64	64,0
Bueno	21	21,0
Total	100	100,0

Figura 1.

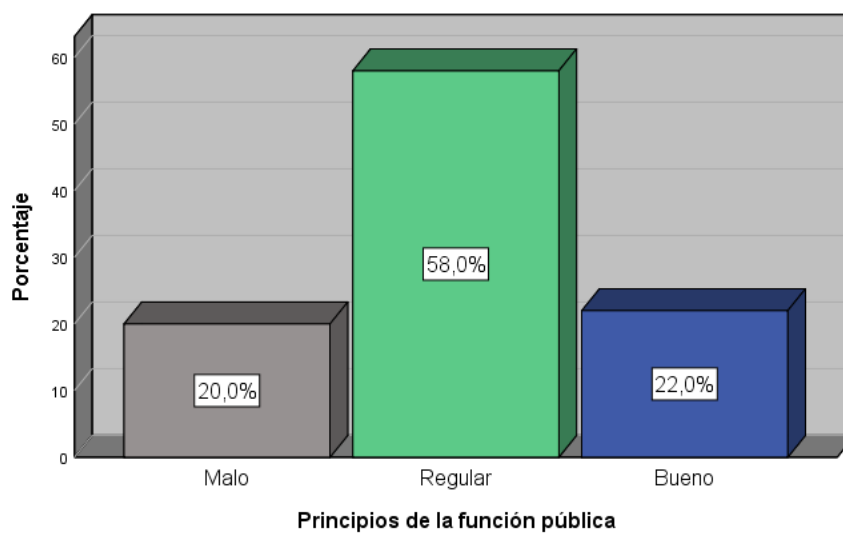
Variable ética de la función pública.



En la tabla y Figura 1 se observa que el 15,0 % de los encuestados presenta un nivel malo en la ética de la función pública, el 64,0 % un nivel regular y el 21,0 % un nivel bueno.

Tabla 2.*Dimensión principios.*

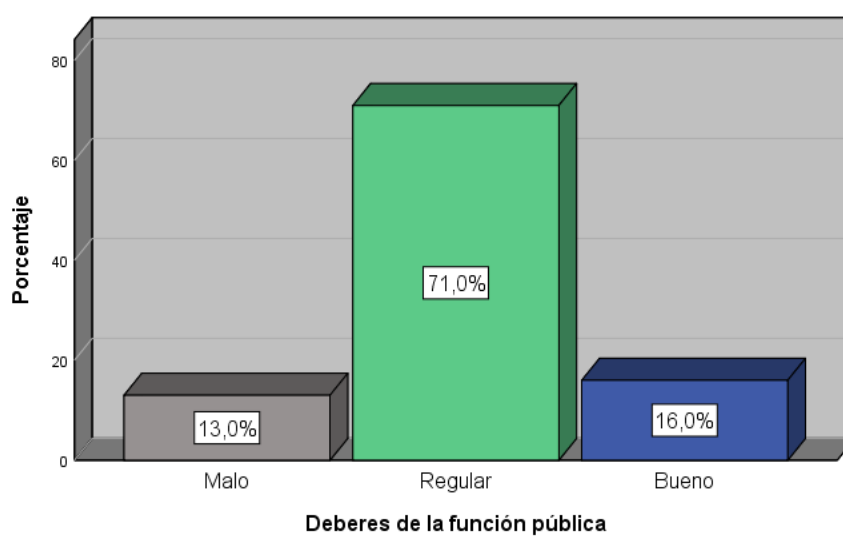
Nivel	f	%
Malo	20	20,0
Regular	58	58,0
Bueno	22	22,0
Total	100	100,0

Figura 2.*Dimensión principios.*

En la tabla y Figura 2 se observa que, en la ética de la función pública según la dimensión principios, el 20,0 % de los encuestados presenta un nivel malo, el 58,0 % regular y el 22,0 % bueno.

Tabla 3.*Dimensión deberes.*

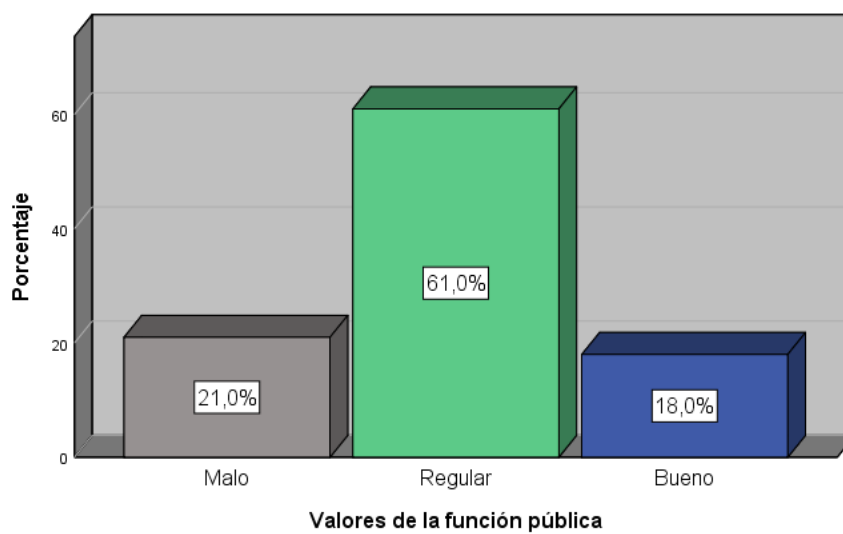
Nivel	f	%
Malo	13	13,0
Regular	71	71,0
Bueno	16	16,0
Total	100	100,0

Figura 3.*Dimensión deberes.*

En la tabla y Figura 3 se observa que, en la ética de la función pública según la dimensión deberes, el 13,0 % de los encuestados presenta un nivel malo, el 71,0 % regular y el 16,0 % bueno.

Tabla 4.*Dimensión valores.*

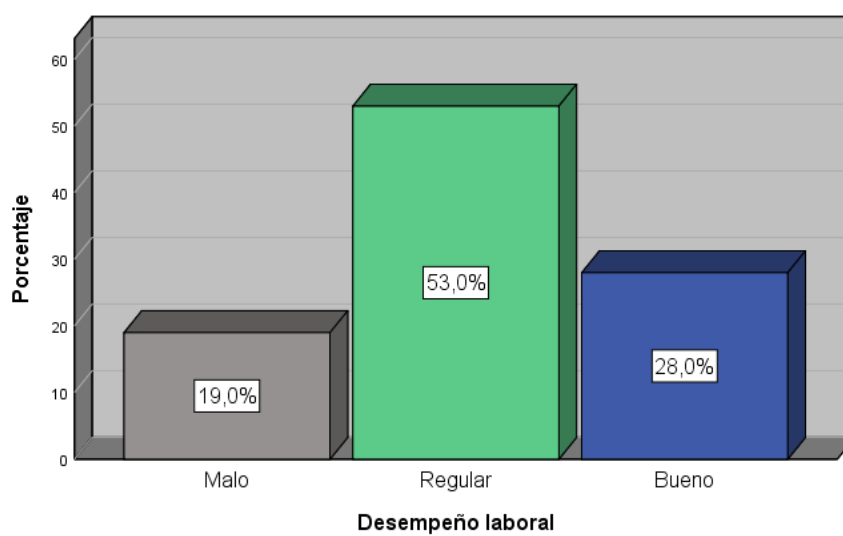
Nivel	f	%
Malo	21	21,0
Regular	61	61,0
Bueno	18	18,0
Total	100	100,0

Figura 4.*Dimensión valores.*

En la tabla y Figura 4 se observa que, en la ética de la función pública según la dimensión valores, el 21,0 % de los encuestados presenta un nivel malo, el 61,0 % regular y el 18,0 % bueno.

Tabla 5.*Variable desempeño laboral.*

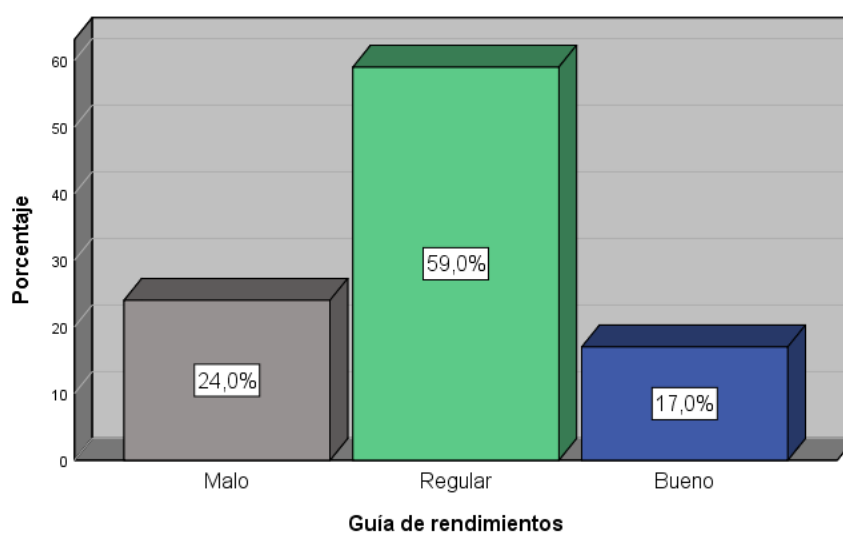
Nivel	f	%
Malo	19	19,0
Regular	53	53,0
Bueno	28	28,0
Total	100	100,0

Figura 5.*Desempeño laboral.*

En la tabla 5 y Figura 5 se puede observar que el 19,0 % presenta un nivel malo en el desempeño laboral, el 53,0 % regular y el 28,0 % bueno.

Tabla 6.*Dimensión guía de rendimientos.*

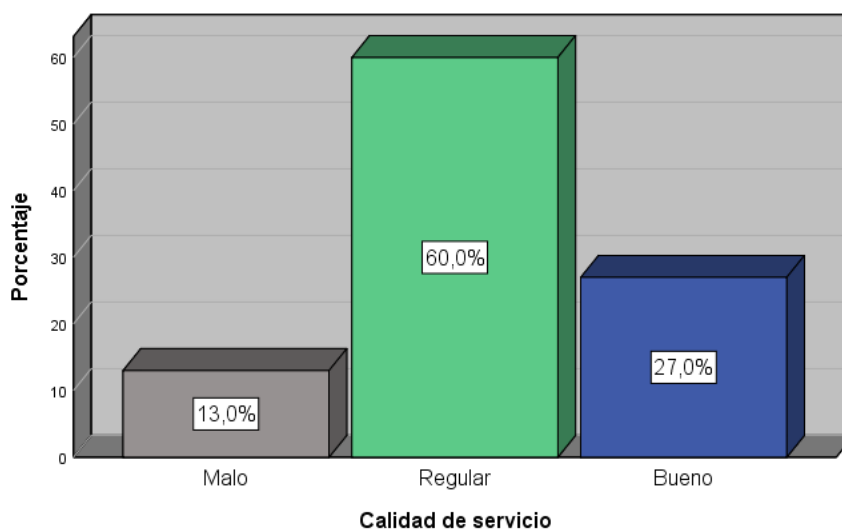
Nivel	f	%
Malo	24	24,0
Regular	59	59,0
Bueno	17	17,0
Total	100	100,0

Figura 6.*Dimensión guía de rendimientos.*

En la tabla 6 y Figura 6 se puede observar que, en el desempeño laboral según la dimensión guía de rendimientos, el 24,0 % de los encuestados presenta un nivel malo, el 59,0 % regular y el 17,0 bueno.

Tabla 7.*Dimensión calidad de servicio.*

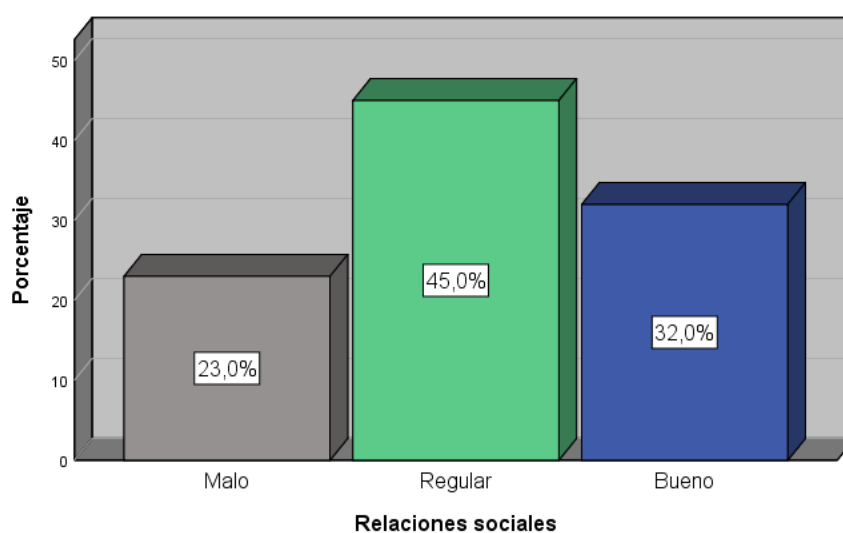
Nivel	f	%
Malo	13	13,0
Regular	60	60,0
Bueno	27	27,0
Total	100	100,0

Figura 7.*Dimensión calidad de servicio.*

En la tabla 7 y Figura 7 se puede observar que, en el desempeño laboral según la dimensión calidad de servicio, el 13,0 % de los encuestados presenta un nivel malo, el 60,0 % regular y el 27,0 % bueno.

Tabla 8.*Dimensión relaciones sociales.*

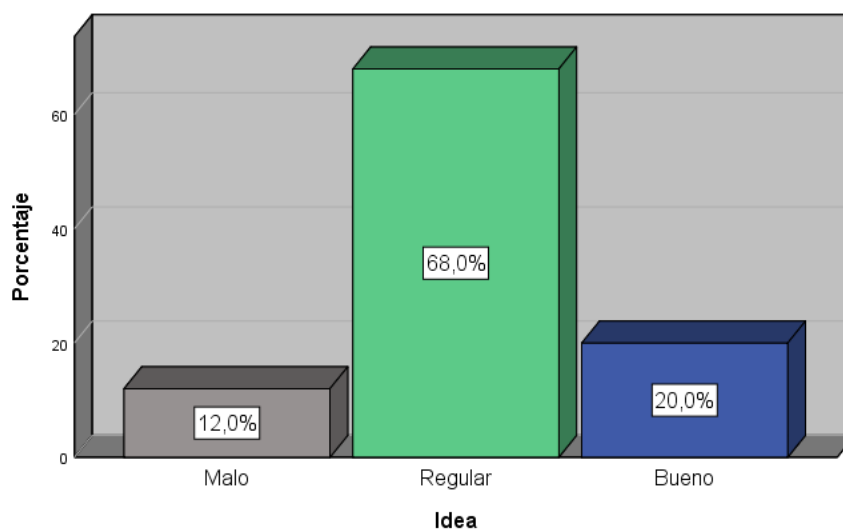
Nivel	f	%
Malo	23	23,0
Regular	45	45,0
Bueno	32	32,0
Total	100	100,0

Figura 8.*Dimensión relaciones sociales.*

En la Tabla 8 y el Figura 8 se observa que, respecto a la dimensión de relaciones sociales en el desempeño laboral, el 23,0 % de los encuestados se ubica en un nivel bajo, el 45,0 % regular y el 32,0 % alto.

Tabla 9.*Dimensión idea.*

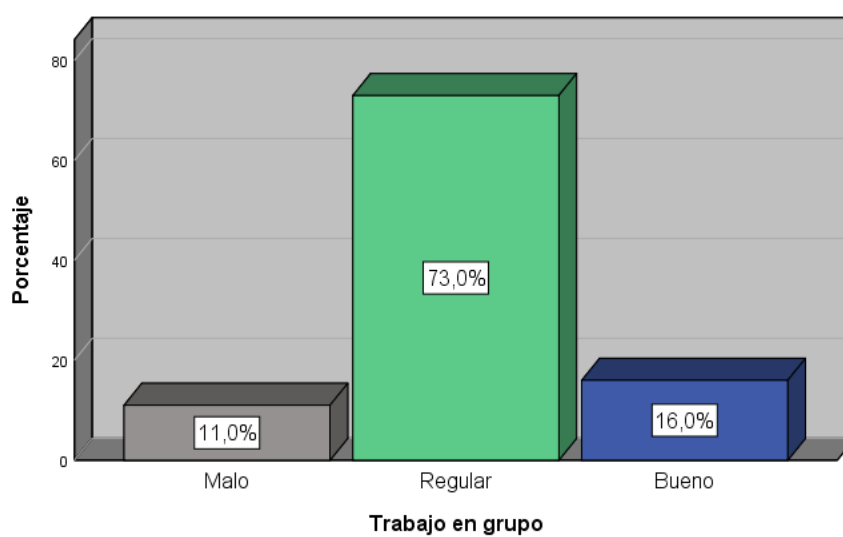
Nivel	f	%
Malo	12	12,0
Regular	68	68,0
Bueno	20	20,0
Total	100	100,0

Figura 9.*Dimensión idea.*

En la Tabla 9 y el Figura 9 se aprecia que, en la dimensión de ideas del desempeño laboral, el 12,0 % de los encuestados se encuentra en un nivel bajo, el 68,0 % regular y el 20,0 % alto.

Tabla 10.*Dimensión trabajo en grupo.*

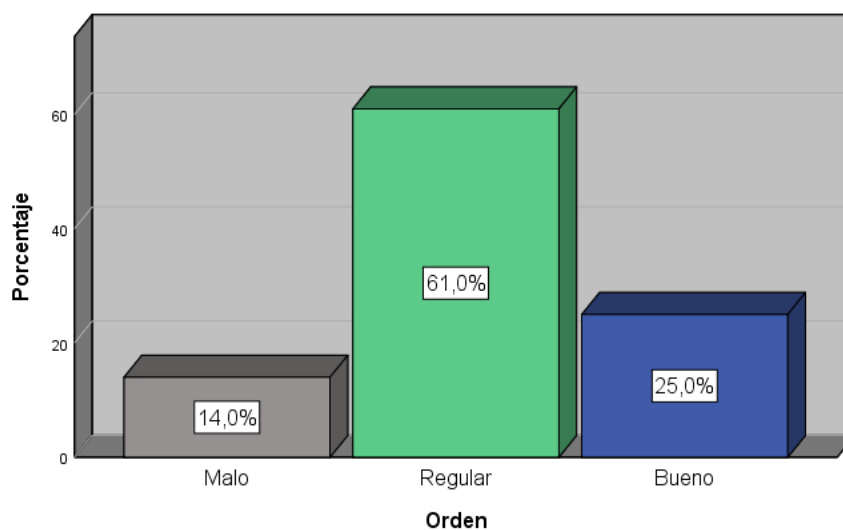
Nivel	f	%
Malo	11	11,0
Regular	73	73,0
Bueno	16	16,0
Total	100	100,0

Figura 10.*Dimensión trabajo en grupo.*

En la tabla 10 y figura 10 se puede observar que, en el desempeño laboral según la dimensión trabajo en grupo, el 11,0 % de los encuestados presenta un nivel malo, el 73,0 % regular y el 16,0 % bueno.

Tabla 11.*Dimensión orden.*

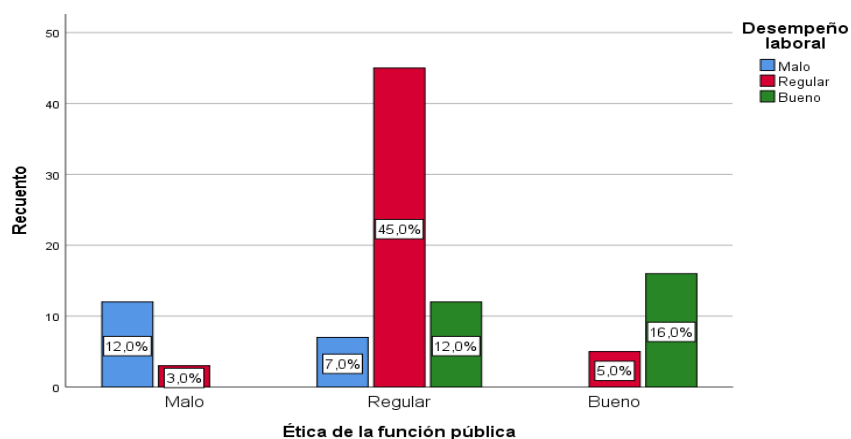
Nivel	f	%
Malo	14	14,0
Regular	61	61,0
Bueno	25	25,0
Total	100	100,0

Figura 11.*Dimensión orden.*

En la tabla 11 y figura 11 se puede observar que, en el desempeño laboral según la dimensión orden, el 14,0 % de los encuestados presenta un nivel malo, el 61,0 % regular y el 25,0 % bueno.

Tabla 12.*V1 y el V2*

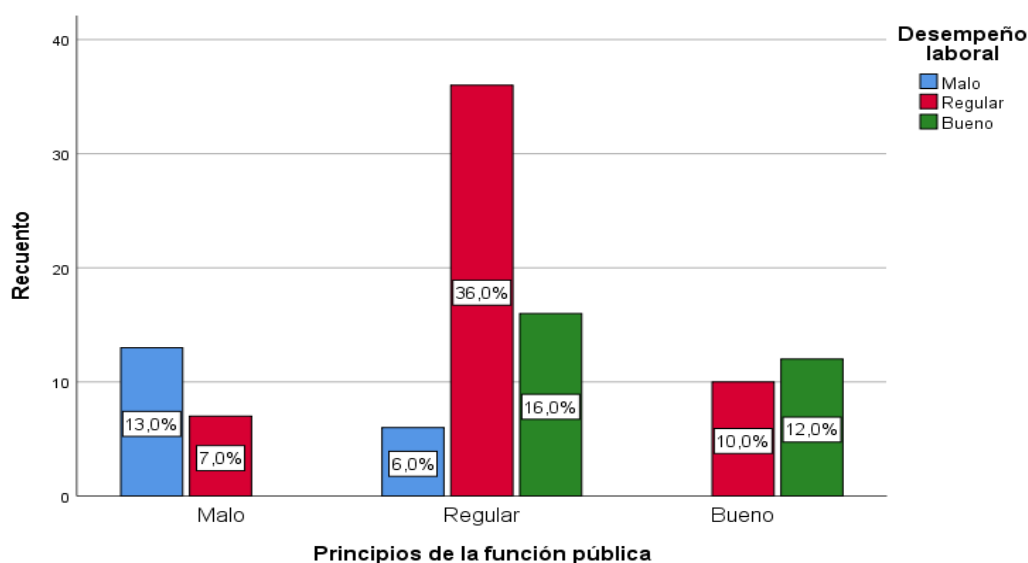
			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Ética de la función pública	Malo	F	12	3	0	15
		%	12,0%	3,0%	0,0%	15,0%
	Regular	F	7	45	12	64
		%	7,0%	45,0%	12,0%	64,0%
	Bueno	F	0	5	16	21
		%	0,0%	5,0%	16,0%	21,0%
Total	F	19	53	28	100	
	%	19,0%	53,0%	28,0%	100,0%	

Figura 12.*V1 y el V2*

Se logra observar que la V1 en un nivel malo presentan un desempeño laboral malo con un 12.0% y regular en un 3.0%, por otro lado, el desarrollo de la ética en un nivel regular, presenta un desempeño laboral de los funcionarios en un nivel regular con un 45.0%, bueno con un 12.0% y malo en un 7.0%, asimismo en el caso de la ética en un nivel bueno, se presenta un desempeño laboral bueno en un 16.0% y regular en un 5.0%.

Tabla 13.*V1 en su dimensión principios y el V2*

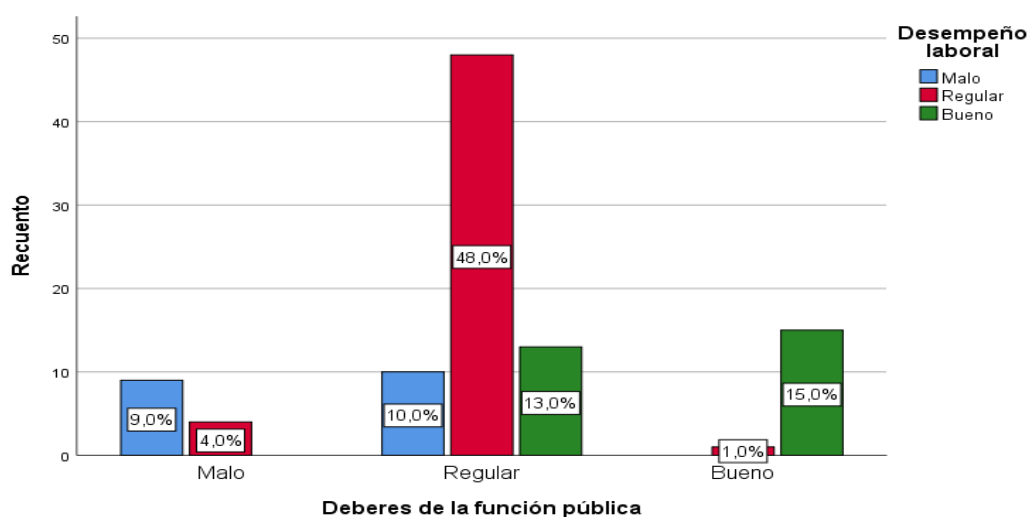
			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión principios	Malo	F	13	7	0	20
		%	13,0%	7,0%	0,0%	20,0%
	Regular	F	6	36	16	58
		%	6,0%	36,0%	16,0%	58,0%
	Bueno	F	0	10	12	22
		%	0,0%	10,0%	12,0%	22,0%
Total	F		19	53	28	100
	%		19,0%	53,0%	28,0%	100,0%

Figura 13.*V1 en su dimensión principios y el V2*

Se logra observar que los principios de la ética de la función pública en un nivel malo presentan un desempeño laboral de los funcionarios en un nivel malo con un 13.0% y regular en un 7.0%, por otro lado, el desarrollo de los principios en un nivel regular, presenta un desempeño laboral de los funcionarios en un nivel regular con un 36.0%, bueno con un 16.0% y malo en un 6.0%, asimismo en el caso de los principios en un nivel bueno, se presenta un desempeño laboral de los funcionarios bueno en un 12.0% y regular en un 10.0%.

Tabla 14.*V1 en su dimensión deberes y V2*

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión deberes	Malo	F	9	4	0	13
		%	9,0%	4,0%	0,0%	13,0%
	Regular	F	10	48	13	71
		%	10,0%	48,0%	13,0%	71,0%
	Bueno	F	0	1	15	16
		%	0,0%	1,0%	15,0%	16,0%
Total		F	19	53	28	100
		%	19,0%	53,0%	28,0%	100,0%

Figura 14.*V1 en su dimensión deberes y V2*

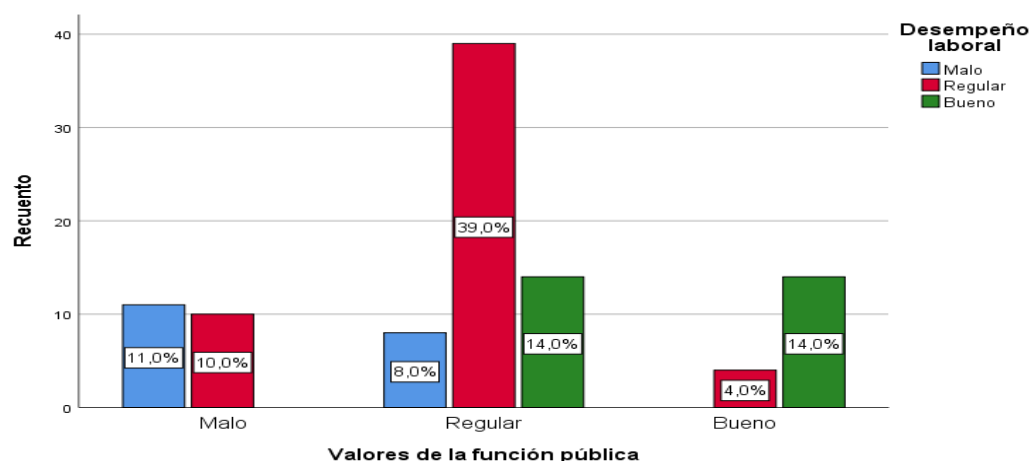
Se logra observar que los deberes de la ética de la función pública en un nivel malo presentan un desempeño laboral de los funcionarios en un nivel malo con un 9.0% y regular en un 4.0%, por otro lado, el desarrollo de los deberes en un nivel regular, presenta un desempeño laboral de los funcionarios en un nivel regular con un 48.0%, bueno con un 13.0% y malo en un 10.0%, asimismo en el caso de los deberes en un nivel bueno, se presenta un desempeño laboral de los funcionarios bueno en un 15.0% y regular en un 1.0%.

Tabla 15.*V1 dimensión valores y el V2*

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión valores	Malo	F	11	10	0	21
		%	11,0%	10,0%	0,0%	21,0%
	Regular	F	8	39	14	61
		%	8,0%	39,0%	14,0%	61,0%
	Bueno	F	0	4	14	18
		%	0,0%	4,0%	14,0%	18,0%
Total	F		19	53	28	100
	%		19,0%	53,0%	28,0%	100,0%

Figura 15.

V1dimensión valores y el V2



Se logra observar que los valores de la ética de la función pública en un nivel malo presentan un desempeño laboral de los funcionarios en un nivel malo con un 11.00% y regular en un 10.0%, por otro lado, el desarrollo de los valores en un nivel regular, presenta un desempeño laboral de los funcionarios en un nivel regular con un 39.0%, bueno con un 14.0% y malo en un 8.0%, asimismo en el caso de los valores en un nivel bueno, se presenta un desempeño laboral de los funcionarios bueno en un 14.0% y regular en un 4.0%.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación directa entre la V1 y el V2.

Ho: No existe una relación directa entre la V1 y el V2

Tabla 16

Spearman entre la V1 y el V2

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Rs	1,000	,672
		Sig.	.	,000
		N	100	100
	V2	Rs	,672	1,000
		Sig.	,000	.
		N	100	100

Interpretación:

Se lo que se observa en la tabla 16 se obtuvo un Rho de Spearman de 0.672 indicando una relación directa y moderada lo cual es confirmado por la significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo que se aprueba la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación directa entre la V1 en su dimensión principios y el desempeño laboral de los funcionarios.

Ho: No existe una relación directa entre la V1 en su dimensión principios y el desempeño laboral de los funcionarios

Tabla 17

Spearman entre la ética de la función pública en su dimensión principios y la V2

			Principios	V2
Rho de Spearman	Principios	Rs	1,000	,556
		Sig.	.	,000
		N	100	100
	V2	Rs	,556	1,000
		Sig.	,000	.
		N	100	100

Interpretación:

Se lo que se observa en la tabla 17 se obtuvo un Rho de Spearman de 0.556 indicando una relación directa y moderada lo cual es confirmado por la significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo que se aprueba la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación directa entre la V1 en su dimensión deberes y V2.

Ho: No existe una relación directa entre la V1 en su dimensión deberes y la V2 de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024.

Tabla 18

Spearman entre la V1 en su dimensión deberes y V2

			Dimensión deberes	V2
Rho de Spearman	Dimensión deberes	Rs	1,000	,653
		Sig.	.	,000
		N	100	100
	V2	Rs	,653	1,000
		Sig.	,000	.
		N	100	100

Interpretación:

Se lo que se observa en la tabla 18 se obtuvo un Rho de Spearman de 0.653 indicando una relación directa y moderada lo cual es confirmado por la significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo que se aprueba la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación directa entre V1 en su dimensión valores y V2.

Ho: No existe una relación directa entre V1 en su dimensión valores y V2

Tabla 19

Spearman entre V1 en su dimensión valores y V2

			Dimensión valores	V2
Rho de Spearman	Dimensión valores	Rs	1,000	,597
		Sig.	.	,000
		N	100	100
	V2	Rs	,597	1,000
		Sig.	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación:

Se lo que se observa en la tabla 19 se obtuvo un Rho de Spearman de 0.597 indicando una relación directa y moderada lo cual es confirmado por la significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo que se aprueba la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula

V. DISCUSIÓN DE RESULTADO

Según la hipótesis general, los resultados muestran una relación directa y positiva entre la ética en la función pública y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rs de 0,672 y un valor $p=0,000$, mostrando una asociación moderada y directa entre V1 y V2, lo cual coincide con hallazgos de estudios previos como el de Herrera y Ventura (2024) en Pasco donde se encontró que la ética pública esta significativamente relacionada con el desempeño laboral. Estas coincidencias refuerzan la idea de que una ética pública sólida, tanto a nivel individual como organizacional, tiene un impacto directo y positivo en la calidad del trabajo y la eficiencia de los funcionarios. Los valores éticos en el trabajo no solo favorecen el desempeño individual, sino también el desarrollo de un ambiente laboral más productivo y coherente con las metas institucionales.

Sin embargo, los estudios también revelan que la asociación entre la ética con rendimiento laboral no siempre es fuerte. Por ejemplo, Calderón (2023) en Arequipa identificó una relación significativa pero débil (coeficiente de 0.391) entre la ética profesional y el rendimiento de los funcionarios, lo que sugiere que, aunque la ética profesional es importante, otros factores también influyen en el rendimiento laboral. Esto se complementa con el análisis de Yamunaque (2023) en Tumbes, donde, aunque el 100% de los trabajadores mostró un buen desempeño, se identificaron variaciones en las normativas internas que afectan el rendimiento laboral. Estos estudios destacan la importancia de fomentar hábitos éticos adecuados dentro de las instituciones para mejorar el desempeño laboral, pero también subrayan que el éxito depende de un enfoque integral que combine ética, motivación y condiciones laborales adecuadas.

Según la **hipótesis específica 1**, los "principios" de la V1 se asocian de manera directa con el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.556 y una significancia estadística de $p=0.000$, sugiriendo que los principios éticos favorecen significativamente con

el rendimiento laboral de los empleados municipales. Lo que concuerda con el estudio de Benedicto y Caelian (2023) en Indonesia, donde también se encuentra una relación significativa entre la ética laboral y el desempeño, aunque muchos trabajadores se ubicaron en un nivel básico de cumplimiento. Esto subraya la necesidad de fortalecer los principios éticos en las organizaciones para mejorar el desempeño y plantea la relevancia de diseñar programas de gestión del talento humano que refuercen estos valores.

Sin embargo, los resultados también sugieren que, en algunas instituciones, como se evidencia en el estudio de Rojas (2023) en Iquitos, la falta de ética institucional afecta negativamente el rendimiento de los trabajadores. El mal manejo y el cumplimiento deficiente del código ético en la municipalidad evidencian la importancia de tener un marco ético claro y operativo. Esta falta de ética se traduce en una mala administración pública y, en consecuencia, en un bajo rendimiento de los empleados. Por otro lado, el estudio de Maguiña (2022) en Ancash refuerza la idea de que la ética es un elemento esencial para el buen desempeño en las instituciones públicas, concluyendo que la presencia de principios éticos en la gestión pública mejora significativamente la eficiencia y eficacia dentro de la entidad. Estos hallazgos resaltan la necesidad de integrar valores éticos sólidos en todas las áreas del sector público para garantizar un desempeño laboral más eficaz y una gestión pública favorable.

Según la hipótesis específica 2, se observa que la dimensión “deberes” de la ética en la función pública influye de manera directa en el desempeño laboral, mostrando un R_s de 0,653 y un valor $p=0,000$, mostrando asociación significativa entre las variables, lo que refleja que el cumplimiento de los deberes éticos impacta de manera moderada en la productividad de los funcionarios municipales. lo que concuerda con el estudio de Benedicto y Caelian. (2023), en Indonesia, se evidenció una relación significativa entre la ética y el rendimiento, aunque la mayoría de los trabajadores se ubicó únicamente en un nivel básico de cumplimiento, esto resalta la importancia de reforzar los valores éticos. Esto coincide con el estudio de Benedicto

y Caelian (2023) en Indonesia, donde se encontró una relación significativa entre la ética laboral y el desempeño, aunque la mayoría de los trabajadores se ubicaron en un nivel básico de cumplimiento, resaltando la necesidad de reforzar los valores éticos dentro de la organización para mejorar el rendimiento. Estos hallazgos ofrecen una base sólida para el diseño de programas de gestión del talento humano que fortalezcan los principios éticos.

Por otro lado, en el estudio de Yamunaque (2023) en Tumbes, se determinó que la ética tiene una incidencia positiva sobre el rendimiento laboral, con un 52% de los trabajadores ubicados en un nivel medio de cumplimiento ético, mientras que el desempeño laboral alcanzó un nivel alto en el 86% de los encuestados. Esto refleja que, a pesar de que una gran parte de los trabajadores muestra un buen desempeño, las normas internas y jerárquicas también juegan un papel fundamental en la mejora de los hábitos éticos dentro de la entidad. Finalmente, el estudio de Rojas (2023) en Iquitos destaca la falta de ética en la municipalidad, lo que genera una mala gestión y bajo desempeño en la administración pública, sugiriendo que un código de ética adecuado es esencial para asegurar el cumplimiento de principios y valores que beneficien tanto a los empleados como a la sociedad. Estos resultados refuerzan la necesidad de implementar y aplicar códigos de ética claros y efectivos en las instituciones públicas para asegurar un desempeño laboral óptimo y una gestión pública eficiente.

Según la hipótesis específica 3, se evidencia que la dimensión "valores" de la ética está estrechamente vinculada al desempeño laboral de los funcionarios, con una R_s de 0.597 y un $p=0.000$, evidenciando la relevancia de los valores éticos en la mejora del desempeño y la eficiencia en el trabajo de los funcionarios públicos. Este hallazgo coincide con el estudio de Herrera y Ventura (2024) en Pasco, donde se evidencia una relación entre la ética pública y el desempeño laboral, sustentada por un p valor de 0.031. Los resultados muestran que una ética adecuada en la función pública se corresponde con un buen desempeño laboral en los trabajadores. Además, se destaca que tanto la dimensión personal como organizacional y social

de la ética pública influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores, con valores p de 0.026, 0.045 y 0.039 respectivamente, lo que refuerza la relevancia de generar una ética pública sólida en para un buen desempeño de las instituciones.

Por otro lado, el estudio de Calderón (2023) en Arequipa determinó que la ética y el rendimiento laboral se asocia significativamente. Aunque la relación es moderada, la significancia estadística refuerza la hipótesis planteada, indicando que una ética profesional adecuada mejora el rendimiento de trabajo, aunque su influencia es de menor magnitud en comparación con otras dimensiones éticas.

VI. CONCLUSIONES

- a. Según los resultados, se evidencia que la ética de la función pública se asocia con el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana en 2024, con un R_s 0.672 y un $p=0.000$.
- b. Se observa que la dimensión "principios" de la ética de la función pública está directamente relacionada con el desempeño laboral, con un R_s 0.556 y un $p=0.0000.556$, sugiriendo que los principios éticos tienen un impacto moderado y positivo en el rendimiento laboral.
- c. Se demuestra que la dimensión "deberes" de la ética de la función pública también influye directamente en el desempeño laboral, con un R_s 0.653, lo que refleja que el cumplimiento de los deberes éticos impacta de manera moderada en la productividad de los funcionarios municipales.
- d. Los resultados también reflejan que la dimensión "valores" de la ética de la función pública está estrechamente vinculada al desempeño laboral de los funcionarios, con un R_s 0.597 y un $p=0.000$ 0, lo que resalta la relevancia de los valores éticos en la mejora del desempeño y la eficiencia en el trabajo de los funcionarios públicos.

VII. RECOMENDACIONES

- a. Al alcalde, fomentar la integración de la ética de la función pública en los procesos de formación y capacitación de los funcionarios municipales, asegurando que todos los empleados, desde el nivel administrativo hasta el operativo, reciban una educación continua sobre los principios éticos. Esto fortalecerá su compromiso con el servicio público y contribuirá a un desempeño laboral más eficiente y orientado a la transparencia.
- b. A los jefes de área, implementar programas y talleres enfocados en la aplicación práctica de los principios éticos dentro de cada área de trabajo, promoviendo un ambiente donde se valore y respete la ética como parte fundamental del desempeño laboral. Esto permitirá que los funcionarios se sientan respaldados por su liderazgo y trabajen en un entorno que favorezca la toma de decisiones responsables y transparentes.
- c. A la directiva municipal, establecer políticas claras y efectivas que incentiven el cumplimiento de los deberes éticos entre los funcionarios, implementando mecanismos de monitoreo y evaluación de la conducta ética en el trabajo. Además, se podría considerar un sistema de recompensas que reconozca el esfuerzo por mantener altos estándares éticos, lo que fortalecería el compromiso institucional y mejoraría el servicio al público.
- d. A la autoridad municipal y a la directiva, reforzar los valores éticos dentro de la cultura organizacional de la municipalidad, promoviendo iniciativas que resalten la importancia de la cooperación, la transparencia y la responsabilidad. Fomentar estos valores mediante campañas internas, actividades de integración y una comunicación efectiva de la visión y misión institucional, con el fin de crear un ambiente de trabajo

positivo que optimice el desempeño de los funcionarios y la eficiencia en los servicios públicos.

VIII. REFERENCIAS

- Alvarado Silva, U., & Paca Pantigoso, F. R. (2022). Ética del servidor público: revisión sistemática. *IGOVERNANZA*, 5(17), 90–106.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.169>
- Barrada, J., Koopmans, L, Fernández, E, & Ramos, P. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Psychology of Work and Organizations*, 35(3),195-205.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231362057006>
- Barreto, L. (2022). *Ética de la función pública y desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80521>
- Benedicto, H. y Caelian, M. (2021). The influence of work ethics on job performance of government employees. *Philippine Social Science Journal*, 4(1), 71–82.
<https://doi.org/10.52006/main.v4i1.313>
- Bret Becton, J., Matthews, M. C., Hartley, D. L., & Whitaker, D. H. (2019). Using biodata to predict turnover, organizational commitment, and job performance in healthcare. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2), 189–202.
[doi:10.1111/j.1468-2389.2009.00462.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00462.x)
- Calderón, B. C. (2023). *Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad Provincial, Arequipa - 2023*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125107>
- Chaparro, H., Espinosa, A., & Páez, D. (2021). Percepción de eficacia en el control de la corrupción y su relación con el clima socioemocional y la identidad nacional en el Perú: Un estudio experimental. *Revista de psicología*, 39(2), 777–804.
<https://doi.org/10.18800/psico.202102.010>

- Cigna (2020) *Relaciones sociales*. <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/hw/relaciones-sociales-abl0295>
- Correa Freitas, R. (2020). Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya. *Revista de la Facultad de Derecho*, 49, 1–29. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a12>
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *The Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. doi:10.1037/apl0000085
- Escudero, M. (2015). *Servicio de atención comercial*. España: Editex <https://books.google.com.pe/books?id=ue7JCQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Everett, J. A. C., Colombatto, C., Chituc, V., Brady, W. J., & Crockett, M. (2020). The effectiveness of moral messages on public health behavioral intentions during the COVID-19 pandemic. En *PsyArXiv*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/9yqs8>
- Fierro, P., Varriale, L., & Ferrara, M. (2024). Corrupt behavior in public organizations: ethics, rationalization, and socialization for an integrated reading. En K. H. Dogan (Ed.), *Corruption, Bribery, and Money Laundering - Global Issues [Working Title]*. IntechOpen.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. doi:10.1108/imefm-01-2018-0029

- Guevara, L. P., Tacca, W., Santos, M. y Quispe, A. (2022). Ética, política y corrupción: Una revisión conceptual enfatizada en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), Esp.* 28(5), 256–267. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845021/html/>
- Hanaysha, J. & Majid, M. (2021). Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6(1), 17–28. Retrieved from <http://journal.umk.edu.my/index.php/jeb/article/view/422>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education
- Herrera, D. Y., & Ventura, D. M. (2024). La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022. *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*. <http://45.177.23.200/handle/undac/4328>
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and consequence the human resources management factors on civil servant performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104–116. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.101>
- Kotler, P. y Armaststrong, G. (2018). *Principles of Marketing*. Estados Unidos: Pearson Education.
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos %20del%20Marketing-Kotler.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf)
- Congreso de la República (2003) *Ley 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública*.
https://www.mimp.gob.pe/files/ley_27815.pdf
- López Gonzáles, D. (2023). *Ética profesional y desempeño laboral del funcionario público en el Gobierno Regional de Loreto 2021*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/9139>

- Maguiña, A. (2022). *Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno regional de Ancash, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94866>
- Minsa (2020) *Ética en la Función Pública*. <https://portal.inen.sld.pe/wp-content/uploads/2020/10/2.-Etica-en-la-Funci%C3%B3n-P%C3%BAblica.pdf>
- Morejón, E. y Alvarado, N. (2024). *Cultura organizacional en la gestión administrativa del departamento de talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Chone*. [https://doi.org/Licenciado%20\(a\)%20en%20Contabilidad%20y%20Auditoria%202024](https://doi.org/Licenciado%20(a)%20en%20Contabilidad%20y%20Auditoria%202024)
- Organización de las naciones Unidas (2020) *Código de ética de la función pública*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/etica1.htm>
- Ponce de León, Z., & García Ayala, L. (2019). Perú 2018: la precariedad política en tiempos de Lava Jato. *Revista de Ciencia Política (Santiago)*, 39(2), 341–365. <https://doi.org/10.4067/s0718-090x2019000200341>
- Ramallo Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101. doi:10.1108/rege-12-2017-008
- Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(Extra 3), 748–778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Rojas, T. (2023). *La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una municipalidad distrital de Iquitos, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130792>

SERVIR (2020) *Gestión del Rendimiento - GDR.*

<https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4914-gestion-del-rendimiento-gdr>

Statista (2023) *América Latina: índice de Percepción de la Corrupción por país en 2023.*

<https://es.statista.com/estadisticas/1073892/america-latina-indice-percepcion-corrupcion-pais/>

Tejada, M. J. (2023). Evaluación de la apropiación e impacto del código de integridad en los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de

Montería. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/entities/publication/39b73184-7ff6-4294-984c-f86e3bba3f02>

Transparency International (2023) *IPC 2022 de las Américas: Terreno fértil para el crimen*

organizado y los abusos de derechos humanos - News..org; #creator.
<https://www.transparency.org/es/news/cpi-2022-americas-corruption-criminal-networks-human-rights-abuses>

Valdez, M. C. (2023). Consideraciones éticas en la función pública de los servidores públicos municipales. *DE IURE*, 5(1), 24–24. <https://doi.org/10.48703/DI.V5I1.1776>

Woking (2020) *Qué es una idea de negocio: Definición + ejemplos.*

<https://wokiconsulting.com/blog/que-es-una-idea-de-negocio/>

Yamunaque, Y. (2023). *Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.* Universidad

Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65035>

IX. ANEXOS

Anexo 01: Matriz De Consistencia

“Ética de la función pública y desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024.”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS
Problema General ¿Qué relación existe entre la ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024? Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la ética de la función pública en su dimensión principios y el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024? ¿Qué relación existe entre la ética de la función pública en su dimensión deberes y el desempeño laboral de los funcionarios de las	Objetivo General Determinar la relación que existe entre la ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana - 2024. Objetivos Específicos Identificar la relación que existe entre la ética de la función pública en su dimensión principios y el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana - 2024. Identificar la relación que existe entre la ética de la función pública en su dimensión deberes y el	Hipótesis General Existe una relación directa entre la ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana - 2024. Hipótesis Específicas Existe una relación directa entre la ética de la función pública en su dimensión principios y el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana - 2024. Existe una relación directa entre la ética de la función pública en su dimensión deberes y el	V1. Ética de la función pública V2. Desempeño laboral	Principios Deberes Valores Guia de rendimientos Calidad de servicio	➤ Vectores ➤ Vías de entrada ➤ Especies ➤ Respeto ➤ Probidad ➤ Eficiencia ➤ Neutralidad ➤ Responsabilidad ➤ Transparencia ➤ Cumple su trabajo a tiempo ➤ Cumple con los trabajos que se le encarga ➤ Esfuerzo en el trabajo ➤ Errores en el trabajo ➤ Realiza gastos razonables de los recursos ➤ Desarrollo laboral ➤ Cumple con responsabilidad en el trabajo	Tipo investigación Básica Diseño de investigación No experimental Enfoque de investigación Cuantitativo Técnica: Encuesta. Instrumentos Cuestionarios Población 135 funcionarios públicos de 4 municipalidades distritales de Lima Metropolitana -2024 Muestra 100 funcionarios públicos de 4

municipalidades de Lima Metropolitana -2024? ¿Qué relación existe entre la ética de la función pública en su dimensión valores y el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana -2024?	desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana - 2024. Identificar la relación que existe entre la ética de la función pública en su dimensión valores y el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana - 2024.	desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana - 2024. Existe una relación directa entre la ética de la función pública en su dimensión valores y el desempeño laboral de los funcionarios de las municipalidades de Lima Metropolitana - 2024.		Relaciones sociales Idea Trabajo en grupo Orden	➤ Se muestra amable y cortes con las personas que trata ➤ Se muestra educado con los administrados y con los compañeros de trabajo ➤ Orientación a los empleados y administrados ➤ Evitar los desacuerdos dentro la institución. ➤ Innova ideas para perfeccionar los procesos ➤ Cambio de paradigma ➤ Preside a los obstáculos ➤ Posee gran aptitud para resolver los obstáculos ➤ Habilidad para incorporarse al equipo laboral ➤ Se relaciona rápidamente con los objetivos de la institución ➤ Programa sus labores ➤ Utilizo mis indicadores ➤ Se empeña por conseguir los objetivos	municipalidades distritales de Lima Metropolitana -2024 Métodos de Análisis de Datos Coeficiente del Rho de Spearman
---	--	---	--	---	---	--

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

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

N	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA						
1	Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública					
2	Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública					
3	Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad					
4	Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?					
5	Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata					
DIMENSIÓN 2: DEBERES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA						
6	Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?					
7	Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo					
8	Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública					
9	Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública					
10	Usted usa adecuadamente los bienes del Estado					
11	Se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pública					
12	Usted cree que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes laborales					
DIMENSIÓN 3: VALORES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA						
13	Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito					
14	Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública					
15	Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético					
16	Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto					
17	Usted para obtener un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80521>

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

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

N		1	2	3	4	5
GUIA DE RENDIMIENTOS						
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					
CALIDAD DE SERVICIO						
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					
RELACIONES SOCIALES						
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					
IDEA						
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					
TRABAJO EN GRUPO						
16	Tengo capacidad para formar parte de un equipo de trabajo					
17	Identifico rápidamente los objetivos de la institución					
ORDEN						
18	Tengo capacidad para planificar mis actividades					
19	Utilizo indicadores para mejorar mi desempeño laboral					
20	Trato de solucionar las brechas de la institución					

Fuente: <https://repositorio.unapikitos.edu.pe/handle/20.500.12737/9139>

Anexo 03: operacionalización de variables

Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable: *Ética de la función pública*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medidas	Niveles y rango de la variable
Principios	➤ Vectores	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (62-85) Regular (40-61) Malo (17-39)
	➤ Vías de entrada			
	➤ Especies			
Deberes	➤ Respeto	6-12		
	➤ Probidad			
	➤ Eficiencia			
Valores	➤ Neutralidad	13-17		
	➤ Responsabilidad			
	➤ Transparencia			

Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable: *Desempeño laboral*

Dimensiones		Indicadores	ítems	Escala de medidas	Niveles y rango de la variable
Guia de rendimientos	➤	Cumple su trabajo a tiempo	1-3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (74-100) Regular (47-73) Malo (20-46)
	➤	Cumple con los trabajos que se le encarga			
	➤	Esfuerzo en el trabajo			
Calidad de servicio	➤	Errores en el trabajo	4-8		
	➤	Realiza gastos razonables de los recursos			
	➤	Desarrollo laboral			
	➤	Cumple con responsabilidad en el trabajo			
	➤	Se muestra amable y cortes con las personas que trata			
Relaciones sociales	➤	Se muestra educado con los administrados y con los compañeros de trabajo	9-11		
	➤	Orientación a los empleados y administrados			
	➤	Evitar los desacuerdos dentro la institución.			
Idea	➤	Innova ideas para perfeccionar los procesos	12-15		
	➤	Cambio de paradigma			
	➤	Preside a los obstáculos			
	➤	Posee gran aptitud para resolver los obstáculos.			
Trabajo en grupo	➤	Habilidad para incorporarse al equipo laboral	16-17		
	➤	Se relaciona rápidamente con los objetivos de la institución			
Orden	➤	Programa sus labores	18-20		
	➤	Utilizo mis indicadores			
	➤	Se empeña por conseguir los objetivos			

Confiabilidad

ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	17

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	39,60	237,937	,885	,922
Item02	40,10	278,726	,023	,942
Item03	39,65	241,503	,921	,922
Item04	39,90	248,411	,698	,927
Item05	39,90	255,463	,478	,933
Item06	39,70	245,379	,818	,925
Item07	39,65	251,082	,657	,928
Item08	39,95	253,629	,616	,929
Item09	39,65	241,503	,921	,922
Item10	39,90	248,411	,698	,927
Item11	39,95	253,629	,616	,929
Item12	39,60	237,937	,885	,922
Item13	40,10	278,726	,023	,942
Item14	39,65	241,503	,921	,922
Item15	39,90	248,411	,698	,927
Item16	39,90	255,463	,478	,933
Item17	39,70	245,379	,818	,925

DESEMPEÑO LABORAL**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	43,90	198,095	,588	,908
Item02	43,70	199,695	,386	,912
Item03	43,50	187,632	,688	,905
Item04	43,85	210,029	,087	,920
Item05	43,35	186,029	,793	,902
Item06	43,90	193,147	,584	,907
Item07	43,30	188,853	,738	,904
Item08	43,80	196,484	,623	,907
Item09	43,95	202,261	,415	,911
Item10	43,70	188,958	,637	,906
Item11	43,85	210,029	,087	,920
Item12	43,35	186,029	,793	,902
Item13	43,90	193,147	,584	,907
Item14	43,30	188,853	,738	,904
Item15	43,80	196,484	,623	,907
Item16	43,90	193,147	,584	,907
Item17	43,90	193,147	,584	,907
Item18	43,30	188,853	,738	,904
Item19	43,80	196,484	,623	,907
Item20	43,95	202,261	,415	,911

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellido y nombre del Juez: CHAVEZ CALDERON, CESAR
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE / UNPUE
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: QUESTIONARIO
 1.4. Autor del instrumento: HUIDAO YABEZ, CRISTOPHER ANTONIO

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible			X		
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada			X		
5. SUFFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados			X		
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos			X		
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación			X		
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente			X		
CONTED TOTAL DE MARCAS				X		
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = 30 / 50$

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

III. Calificación de aplicabilidad: APLICABLE

Lugar:

Lima 11 de Diciembre del 2025

Firma y DNI: [Firma]

DNI: 41709271

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: DR. DUD JORGE
 1.2 Cargo e institución donde labora: DOCENTE / UNFV
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: QUESTIONNAIRE
 1.4 Autor del instrumento: HUMANO YAJER, CRISTOPHER ANTONIO

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS					X	
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = 40/50$

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	[0,70-1,00]

III. Calificación de aplicabilidad: APLICABLE

Lugar: LIMA

Lima 11 de DICIEMBRE del 2025

Firma y DNI:

120
70349185



FACULTAD DE ADMINISTRACION
OFICINA DE GRADOS Y GESTION DEL EGRESADO
FICHA DE ASESORIA

1. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del graduando: HUAMAN YANER, CRISTOPHER ANTONIO
 1.2 Apellidos y nombres del Asesor: MEDINA SOLICADO, ANTONIO BARTOLOME
 1.3 Escuela Profesional: ADMINISTRACION PUBLICA Y GESTION SOCIAL
 1.4 Carrera Profesional: ADMINISTRACION PUBLICA
 1.4 Título del Trabajo: ETICA EN LA FUNCION PUBLICA Y DESempeño LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS MUNICIPALIDADES DE LIMA METROPOLITANA, 2017

2. SESIONES DE ASESORAMIENTO *

	FECHA	HORA DE INICIO	ASUNTO TEMÁTICO	HORA DE TERMINO	FIRMA DEL ASESOR	FIRMA DEL GRADUANDO
1ra. Sesión	19/11/25	15:00	Revisión Trabajo Inicial Lema Guía Metodológica	16:00		
2da. Sesión	24/11/25	15:00	Revisión Problemas y Justificación	16:00		
3ra. Sesión	02/12/25	15:00	Revisión Marco Teórico Formulación Preguntas Int.	16:00		
4ta. Sesión	10/12/25	10:00	Revisión Resultados Esperados Métricas de Evaluación	11:00		
5ta. Sesión	15/12/25	15:00	Revisión Discusión Evidencias	16:00		
6ta. Sesión	16/12/25	15:00	Revisión puntos de Evaluación	16:00		
7ma. Sesión	22/12/25	15:00	Revisión Conclusiones Recomendaciones	16:00		
8va. Sesión	23/12/25	15:00	Revisión Resumen Final	16:00		

*El número de sesiones depende del asesor y el asesorado, como mínimo deben ser seis (6).

Lima, 23 de Diciembre del 202

Firma del Asesor