

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores
del Gobierno Regional de Pasco, 2022**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Daniela Yeraldine HERRERA MORALES

Bach. Deysi Marisela VENTURA TRAVEZAÑO

Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Cerro de Pasco - Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores
del Gobierno Regional de Pasco, 2022**

Sustentada y aprobado ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 015-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Daniela Yeraldine HERRERA MORALES - Deysi Marisela VENTURA TRAVEZAÑO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022

Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Índice de Similitud: **10%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 15 de marzo de 2024



Firmado digitalmente por CARDENAS SINCHE Jose Antonio FAU
20154605046.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.03.2024 07:40:23 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)

DEDICATORIA

A mis padres, apoyo permanente para conseguir mis objetivos de profesionalizarme, a mis familiares, fuente inagotable de apoyo moral y consejos de superación, y sobre todo a Dios, por la vida, la salud y permitir con su inmensa bondad, llegar a ser algo bueno en la sociedad, y retribuir desde donde me encuentre con buen servicio a mis semejantes.

Daniela Yeraldine

A mis padres por su incansable apoyo en todo sentido, para el logro de mis objetivos profesionales, a mis familiares y amigos, por su constancia con sus consejos, para ser persona de bien, y a nuestro creador, para ayudarme a ayudar a quienes más lo necesiten en mi nueva faceta de profesional.

Deysi Marisela

AGRADECIMIENTO

La gratitud es un valor a practicarse siempre, por ello el reconocimiento inmenso a nuestra alma mater la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”, por permitirnos ser parte de su historia y acogernos en sus aulas de clase durante cinco años maravillosos de nuestra etapa universitaria, a nuestros docentes, que con su experiencia de vida y labora profesional, nos fueron formando y modelando para servir a nuestros semejantes desde el nuevo escenario que nos tocará asumir más adelante, todo ello y mucho más logramos aprender en nuestra Facultad de Ciencias Empresariales, y específicamente en nuestra Escuela Profesional de Administración, en la que fuimos testigos presenciales de superación y formadora de tantos virtuosos profesionales, y permitirnos también nuestro desarrollo como personas y profesionales de bien.

A nuestros docentes quienes nos orientaron en el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

Y nuestra gratitud y agradecimiento a los directivos y colaboradores del Gobierno Regional de Pasco (GOREPA) por su apoyo y tempo, para concretar a pesar de tantas incertidumbres el desarrollo de actividades y tareas propias de un proceso de investigación, las que nos permitieron en última instancia cristalizar nuestro proyecto, que culmina con la entrega de esta Tesis, y que esperamos sirva, para el desarrollo de la gestión en beneficio de los usuarios y ciudadanía, y el logro del valor público.

Daniela Yeraldine - Deysi Marisela

RESUMEN

La gestión en el estado en sus diferentes niveles, para generar valor público y beneficiar a los ciudadanos y usuarios, requiere de una actuación en el que prevalezca la ética en todos sus actos, de lo contrario el desempeño laboral de los colaboradores o servidores civiles no será el esperado, en consecuencia las gestiones de los diferentes gobiernos nacional y subnacionales así como también todas las instituciones del poder ejecutivo deben de implementar una serie de estrategias para disminuir o erradicar actos antiéticos que no permiten ofrecer servicios de calidad a la ciudadanía y traen consigo repercusión negativa en la performance de los trabajadores públicos. E. 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 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.

Palabras clave: ética pública y desempeño laboral.

ABSTRACT

Management in the state at its different levels, to generate public and beneficial value for citizens and users, requires action in which ethics prevails in all its actions, otherwise the work performance of collaborators or civil servants will not . will be what is expected, consequently the efforts of the different national and subnational governments as well as all the institutions of the executive branch must implement a series of strategies to reduce or eradicate unethical acts that do not allow offering quality services to citizens and bring with them negative impact on the performance of public workers. E. In this sense, this work through its results shows us a relationship between both variables, this decision is based on the fact that p value is 0.031, that is, adequate ethics in the public service corresponds to good job performance in the workers. Likewise, there is an important relationship between the personal dimension of public ethics and the work performance of the workers of the Regional Government of Pasco. The decision is based on the p value, which is 0.026, that is, an adequate personal dimension of public ethics corresponds to it. adequate work performance, in the same way there is a significant relationship between the organizational dimension of public ethics and the work performance of workers, this decision is based on the value p value which is 0.045, that is, an adequate organizational dimension of ethics public is responsible for adequate work performance of workers. Finally, there is a significant relationship between the social dimension of public ethics and job performance. This decision is based on the p value, which is 0.039, that is, an adequate social dimension of public ethics corresponds to job performance.

Keywords: public ethics and job performance.

INTRODUCCIÓN

Con el reconocimiento oportuno, el respeto de manifiesto, y con agrado y satisfacción ponemos a consideración este trabajo de investigación intitulado “La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022” A través de este aporte buscamos explicar la relación que existe entre el comportamiento ético de los trabajadores y funcionarios con respecto al desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional, de tal manera que los actos contrarios no sean condicionantes en el performance y luego en los resultados de gestión en la institución motivo de la presente investigación.

En consecuencia, para lograr los resultados y hacer de conocimiento, presentamos en resumen la estructura de la investigación desarrollada, la misma que consta de cuatro capítulos, y que referimos a continuación:

En el Capítulo I, Planteamiento del Problema se identificó y determinó el problema, delimitó la investigación, formuló el problema general y objetivos.

En el capítulo II, Marco Teórico y Conceptual, en este caso se indagó los antecedentes del estudio en mención, precisamos las bases teóricas, se formuló las hipótesis, identificación de variables, y la definición operacional.

En el Capítulo III, Metodologías y Técnicas de Investigación, es en este acápite establecemos el tipo, método y diseño de la investigación, asimismo las técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de los datos. Finalmente

En el capítulo IV, se precisa la descripción del trabajo de campo, el análisis e interpretación de los resultados, la prueba de hipótesis, las conclusiones y recomendaciones.

Daniela Yeraldine - Deysi Marisela

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y planteamiento del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	5
1.3. Formulación del problema.....	6
1.3.1. Problema General:	6
1.3.2. Problemas Específicos:.....	6
1.4. Formulación de objetivos	7
1.4.1. Objetivo General:	7
1.4.2. Objetivos Específicos:.....	7
1.5. Justificación de la investigación	7
1.6. Limitaciones de la investigación	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	10
2.2. Bases teóricas - científicas.....	16
2.3. Definición de términos	27
2.4. Formulación de hipótesis.....	28
2.4.1. Hipótesis General	28
2.4.2. Hipótesis específicas	28

2.5. Identificación de variables.....	29
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	29

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	30
3.2. Nivel de investigación	30
3.3. Método de investigación.....	30
3.4. Diseño de la investigación.....	31
3.5. Población y muestra	31
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7. Selección, validación, y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	32
3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Tratamiento estadístico.....	35
3.10. Orientación ética.....	35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	36
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados obtenidos	36
4.3. Contrastación de hipótesis.....	78
4.4. Discusión de resultados	84

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativo.....	37
Tabla N°2: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.	38
Tabla N°3: Demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente	40
Tabla N°4: Demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente	42
Tabla N°5: Expresan autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos.....	44
Tabla N°6: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución	46
Tabla N°7: Tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado	48
Tabla N°8: Actúan 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	50
Tabla N°9: Ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica a empresa ejecuta actividades de desarrollo de personal	53
Tabla N°10: Guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las	

responsabilidades que le correspondan el acceso y la transparencia de la información pública.	56
Tabla N°11: Adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas	58
Tabla N°12: Protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche u uso para fines particulares.....	60
Tabla N°13: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.	62
Tabla N°14: Capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	65
Tabla N°15: Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.....	66
Tabla N°16: Cuando termino con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.....	67
Tabla N°17: En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	69
Tabla N°18: Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	71
Tabla N°19: Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	72
Tabla N°20: Participó activamente de las reuniones laborales	73
Tabla N°21: Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	75
Tabla N°22: Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	76

INDICE DE FIGURAS

Gráfico N°1: Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativo.....	38
Gráfico N°2: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general	40
Gráfico N°3: Demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente	42
Gráfico N°4: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.....	44
Gráfico N°5: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco expresan autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos	46
Gráfico N°6: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución	48
Gráfico N°7: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado ...	50
Gráfico N°8: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan 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 institución.	53
Gráfico N°9: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica.....	55

Gráfico N°10: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso	58
Gráfico N°11: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas	60
Gráfico N°12: Protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche u uso para fines particulares.....	62
Gráfico N°13: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo pleno respeto a su función pública	64
Gráfico N°14: Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	66
Gráfico N°15: Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.....	67
Gráfico N°16: Cuando termino con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.....	69
Gráfico N°17: En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	70
Gráfico N°18: Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma ..	72
Gráfico N°19: Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas	73
Gráfico N°20: Participó activamente de las reuniones laborales	75
Gráfico N°21: Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	76
Gráfico N°22: Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.....	78

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y planteamiento del problema

Las instituciones públicas en el mundo, son entes cuya finalidad primordial exige enfrentar desafíos en diversos escenarios tanto como los gobiernos nacionales, y subnacionales, consecuentemente comprende construir Estados sólidos, dinámicos y con capacidad para implementar estrategias de desarrollo que signifiquen el logro de metas económicas, sociales y ambientales. Para materializar aquello y tener coherencia con la teoría, es necesario una gestión pública de calidad. Ello debe ir de la mano con un modelo de gestión pública de calidad, que trascienda en su desarrollo y cuyo resultado palpable sea la entrega y provisión de bienes y servicios públicos de manera efectiva, eficiente y oportuna.

En nuestro país un extracto de lo que establece la Constitución política del estado referente a los deberes del estado señala que, debe promover el bienestar general que se sustenta en la justicia y desarrollo integral y equilibrado de la nación. Al respecto podemos generar diversas opiniones si es que el estado realmente promueve el bienestar general y peor aún si es o no equilibrado en todo el contexto

nacional. Por otra parte, no se debe dejar de lado el descontento del ciudadano de a pie con respecto a la desconfianza que generan las instituciones públicas con respecto a la razón de ser de cada una de ellas, en otras palabras, a los servicios que prestan cada una de las instituciones públicas en nuestro Perú. No está demás precisar que el ciudadano de a pie, no es solo aquellos que viven en los distritos exclusivos, populares o asentamientos humanos de Lima y balnearios, sino que, también es el poblador de nuestro Perú profundo a lo largo y ancho del territorio nacional, vale decir costa sierra y selva, norte centro y sur.

Todas las Instituciones Públicas del país, deben estar alineadas a las políticas de gobierno y políticas sectoriales según corresponda a cada una de ellas, buscando ofertar servicios a la colectividad y usuarios con efectividad y oportunidad, de manera que los ciudadanos sientan la satisfacción de sus necesidades sociales que esperan de la cosa pública. para ello el estado peruano asigna a cada institución pública nacional o subnacional los recursos necesarios en forma anual del erario nacional, a fin de ejecutar sus actividades que conduzcan a concretar sus fines y objetivos establecidos en sus documentos de gestión, y puedan tener el aval y aceptación por parte de la ciudadanía y usuarios quienes reciben los servicios que otorgan cada institución pública en atención a su finalidad.

Lamentablemente nuestro país desde hace más de una década vive una crisis política y social y que se va agudizando cada vez más, dicha crisis principalmente entre los poderes del estado (ejecutivo-legislativo) y producto de ello incumplen las funciones inherentes y fundamentales para las cuales el pueblo peruano depositó su confianza en las urnas a través del voto ciudadano y democrático en procesos electorales como manda la Ley. Sin embargo, la percepción es que la lucha por el poder es cada vez más encarnizada incrementándose los conflictos entre poderes del

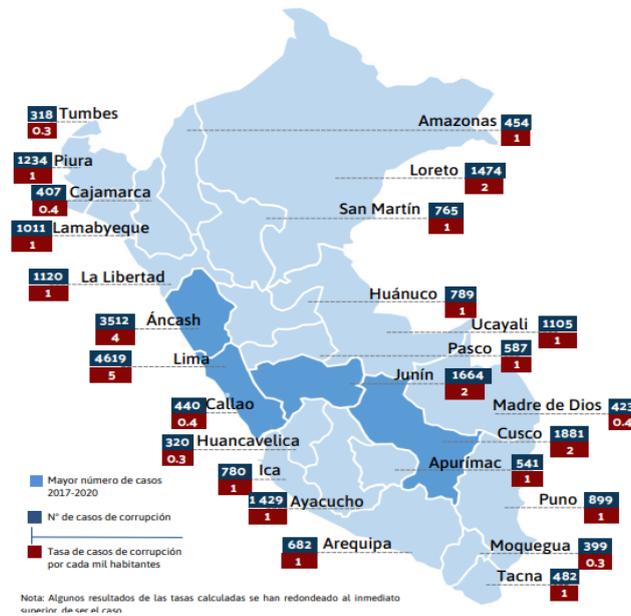
estado, y que repercute en una gestión de calidad en todos los niveles de la administración pública. Las denuncias por temas de corrupción, son el pan de cada día en la gran mayoría de los estamentos públicos, ante estas circunstancias y hechos la ciudadanía tiene una percepción de que el Sistema de Justicia no funciona o no quiere funcionar, (Poder Judicial; Ministerio Público; Tribunal Constitucional; Junta Nacional de Justicia; Academia de la Magistratura; entre otros), o en todo caso actúan conservadoramente, inclinando sus acciones en favor de quien ejerce poder, configurándose como actos oportunistas que no conducen a nada bueno en beneficio del desarrollo e imagen en el país en temas de administración de la justicia.

Todas estas acciones repercuten en la gestión de los entes de gobiernos regionales, locales, e instituciones públicas diversas, pues estas no son una isla, y por el contrario es el reflejo en cierta medida de la problemática que atraviesa los organismos de los poderes del estado.

Indudablemente, el factor más perjudicial para nuestras instituciones es el nivel constante de corrupción que prevalece. A pesar de contar con una ley que establece el código de ética para la función pública, detallando los principios, responsabilidades y prohibiciones éticas que se aplican a todos los funcionarios públicos de las entidades de la Administración Pública, este problema persiste y no se logra erradicar, menos disminuir este tipo de acciones por parte de quienes deberían tener gran vocación de servicio para favorecer con bienes y servicios tangibles e intangibles otorgadas a la colectividad y ciudadanía que está aun pendiente de recibir y percibir el valor público que propone el estado.

Lo manifestado en el párrafo precedente se ilustra con la gráfica propuesta a continuación:

Gráfica N° 1: Casos de corrupción en trámite a nivel nacional 2017-2020



Fuente: procuraduría pública especializada en Delitos de corrupción

La gráfica nos muestra solo los casos de corrupción en trámite a nivel nacional entre los años 2017 al 2020 en el que se puede observar que al mayor número de casos se ubican en Lima (4,619) y el menor número de casos se ubica en la Región Tumbes (318), haciendo un total de casos a nivel país de 27,215

Gráfica N° 2: Casos de corrupción nacional según tipo delito y etapa procesal 2020

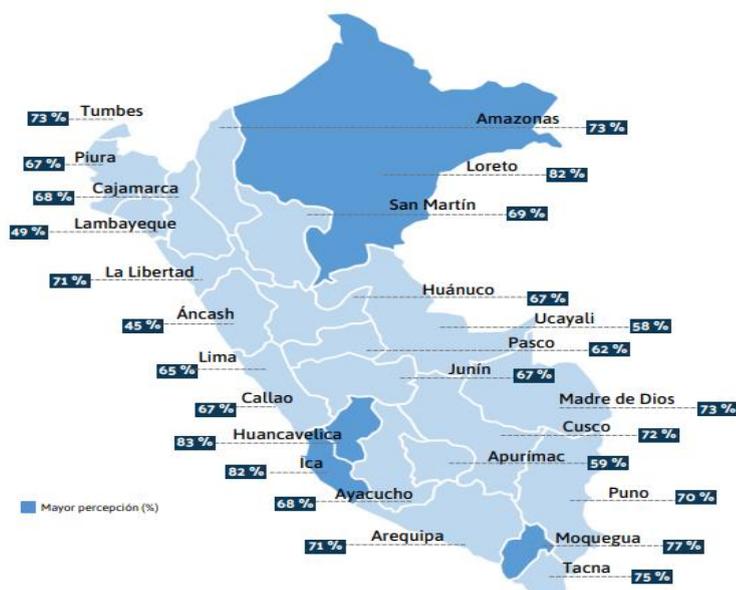


- Los delitos registrados con mayor incidencia son: peculado con un 34 % del total (9297 de 27 275), colusión con un 21 % (5696) y cohecho con un 12 % (3226).

- El 80 % de los casos registrados por corrupción se encuentran en investigación fiscal ya sea en investigación preliminar como preparatoria (21 721 de 27 275).

Fuente: procuraduría pública especializada en Delitos de corrupción

Gráfica N° 3: Percepción de la corrupción a nivel nacional, 2020



Luego de revisar las gráficas, se hace muy indispensable y urgente el establecimiento de una política institucional en las organizaciones públicas acciones que conduzcan a erradicar o disminuir los niveles de corrupción en los entes públicos, para ello se hace indispensable y muy necesario sensibilizar y socializar permanentemente la Ley del código de ética de la función pública, la misma que se convierte en una guía de conducta y que sirve también como una herramienta que permite la prevención de la corrupción.

Las malas prácticas de cualquier funcionario o servidor civil en cualquier institución pública en general y del gobierno regional de Pasco, puede traer desmotivación e ineficiencia en el desempeño de los colaboradores, y en consecuencia una gestión deficiente.

1.2. Delimitación de la investigación

a) Delimitación espacial

La presente investigación se desarrolla en el Gobierno Regional de Pasco.

b) Delimitación temporal

La presente investigación corresponde al año 2022.

c) Delimitación social

La presente investigación en cuestión contribuye a inducir las buenas prácticas de los colaboradores y directivos del Gobierno Regional de Pasco en la gestión en favor de la ciudadanía, teniendo en cuenta la normativa de la Ley del código de ética de la función pública y demás normas complementarias sobre el particular, a fin de disminuir y erradicar las malas prácticas de corrupción que pudiese existir, y lograr mejores niveles de efectividad en los resultados de gestión.

d) Delimitación conceptual

Documentos técnicos normativos:

Gestión administrativa:

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General:

¿Cuál es la relación de la ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022?

1.3.2. Problemas Específicos:

- a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022?
- b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022?

- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión social de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo General:

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.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- a) Identificar la correspondencia que existe entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.
- b) Describir la relación que existe entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.
- c) Determinar la relación que existe entre la dimensión social de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

1.5. Justificación de la investigación

Los resultados poco trascendentes de la gestión del Gobierno Regional de Pasco, a decir de una gran mayoría de pobladores, es motivo importante de abordar la problemática de la calidad de la gestión cuestionada en la gestión 2022, esto se ve reflejada en la percepción de ciudadanos y pobladores insatisfechos y descontentos, toda vez que no se logró conseguir el valor público que el gobierno

propuso a través de sus políticas de modernización de la gestión pública, en la que se precisaba que el eje principal a atender es el ciudadano.

La población más necesitada de los servicios del estado, viene asistiendo a una lamentable crisis política y social que viene atravesando nuestro país, y que repercute en las demás instancias del sector público, una lucha encarnizada de obtención del poder entre el ejecutivo y legislativo, y con poca injerencia del poder judicial, que pareciera se convierte en un ente calculador, anteponiendo también el interés nacional por intereses personales o de grupos minoritarios.

Estos acontecimientos han generado un escenario propicio para que malos servidores públicos o servidores civiles, hagan de las suyas, para generar el continuismo de indicios más que razonables de corrupción, a pesar que se cuenta con la Ley del código de ética de la función pública, su reglamento y demás normas conexas, generándose de esta manera graves consecuencias, en detrimento del estado, sus instituciones públicas del cual es parte el Gobierno Regional de Pasco.

Creemos que lo interesante se convierte en que, como resultado de la presente investigación, y básicamente luego de llegar a las conclusiones y recomendaciones, sean estas una iniciativa para que el Gobierno Regional de Pasco, tome las medidas necesarias para que logre resultados modernos y exitosos en su gestión, y que seguramente trascenderá en el despegue y desarrollo sostenible en beneficio de los pobladores de la Región.

1.6. Limitaciones de la investigación

La presente investigación, y seguramente muchas otras que tienen esta característica de ser autofinanciadas por los autores como es nuestro caso, enfrentamos una serie de limitaciones que pasamos a detallar las más importantes y son:

- ✓ El tema de costos de aplicación o financiamiento se convierte en la primera limitación, pues dado la problemática que el país y el mundo ha sufrido producto de la crisis sanitaria, ha mermado los ingresos, lo que significa mayores esfuerzos, sin embargo, encaminadas en lograr nuestro propósito, y lograr el objetivo de nuestra parte, hacen que podamos vencer, estas vicisitudes de la realidad, y que bien vale la pena. En aras de que nuestras instituciones y especialmente el Gobierno Regional de Pasco, logre niveles altos de gestión para el desarrollo de nuestra Región.
- ✓ Otra de las limitaciones esta referida al recelo por parte de los colaboradores del Gobierno Regional para contestar las encuestas, entrevistas u ofrecernos información relativa al tema de nuestra investigación, y todo ello por temor a probables represalias que podrían terminar en desvincular de la entidad a colaboradores, en tal sentido se requiere asumir una serie de estrategias para lograr tener información de primera mano en relación al trabajo de investigación.
- ✓ Finalmente, resultado en la coyuntura de la pandemia mundial, se puso un poco complicado poder visitar presencialmente bibliotecas e instituciones en las que podríamos haber conseguido o investigado documentalmente, otros casos similares, sin embargo, nuestra actitud no se ha visto mellada, poniendo a disposición nuestro mayor esfuerzo, a fin de alcanzar lo que estuvo planificado desde un primer momento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

En la Administración pública, existen una serie de documentos normativos, que se convierten en instrumentos mediante el cual regulan la conducta de los servidores públicos, de manera tal que se convierten en tratados de ética estandarizado para el ejercicio de sus funciones, y así hacer uso adecuado de los bienes del estado, para evitar el despilfarro o alguna acción que se convierta en corrupción. Por estas consideraciones y en aras de profundizar y justificar la presente investigación se presentan a continuación antecedentes de similares trabajos que ayudarán a enriquecer el nuestro:

Sánchez (2021) en su tesis: *Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021*, cuyo tipo de investigación es de corte aplicada, y el diseño no experimental, descriptivo, correlacional causal, transversal, y con una muestra de 67 trabajadores a quienes se encuestó en relación a las

variables de su trabajo tales como: ética profesional y desempeño laboral, para luego de los análisis correspondientes llegar a la conclusión siguiente:

Se logró determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. Evidenciando un coeficiente de correlación de Pearson de 0,925 (92,5%) y una significancia bilateral 0,000; esto significa un cambio en la variable ética profesional produce un cambio en el desempeño laboral. Se acepta la hipótesis general: La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. (p. 33)

En esa misma línea se observa y se da a conocer también que, las competencias de las tareas; el clima laboral y las actitudes personales y organizacionales de los colaboradores de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador, está en una relación directamente proporcional con la cuestión ética laboral, lo que significa que si se consigue una acción de buenas prácticas de los servidores públicos y que este apegada a la cuestión de los valores, supondría un compromiso importante de la lucha contra la corrupción, por tanto una política de fortalecimiento de estas actitudes en los servidores públicos es lo que se debería sugerir, generando una serie de estrategias para un trabajo y labor encomiable, y luego obtener resultados exitosos en la gestión.

Vásquez (2016) en su trabajo para optar grado: La ética y su trascendencia en el comportamiento laboral de los funcionarios de la contraloría del estado Yaracuy, precisa que esta investigación es de finalidad práctica, con un diseño de

carácter descriptivo, y para el motivo del desarrollo y a partir de una población establecida, determinó la muestra de 25 colaboradores, además indicar que sus variables son: ética y comportamiento laboral. A partir de los datos presentados y luego del tratamiento estadístico, la conclusión presentada es la siguiente:

La ética contiene lo necesario para hacer que la administración pública funcione en óptimas condiciones, en virtud que si los funcionarios en cualquier nivel hacen uso de ella mejoran las relaciones laborales, el clima organizacional, el comportamiento laboral y por consiguiente el producto que emiten es de calidad. En este sentido, los trabajadores de la Contraloría conocen y dan importancia a la ética y su implicación en la conducta, dentro de la administración pública. (p. 131)

Del mismo modo se concluye que se hizo una descripción del comportamiento laboral en sus funciones los directivos de la institución, en relación a los códigos éticos establecidos, lo que significaría una mejor performance en los resultados que se obtengan, generando entonces un clima laboral propicio, para incentivar la motivación y desempeño eficiente.

Viveros (2013) en su informe final de su trabajo de investigación:

La ética profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la administración zona la delicia del Distrito Metropolitano de Quito, en ella la autora propone el enfoque cuali-cuantitativo, con un diseño descriptiva y exploratoria, luego precisa que trabajó con una muestra de 30 trabajadores y en relación a sus variables: ética profesional y desempeño laboral, y como resultado arroja la siguiente conclusión:

En la Administración Zona La Delicia del Distrito Metropolitano de Quito la Ética Profesional no influye en el desempeño laboral de la secretaria limitando el mejoramiento del servicio por competencias y valores, dificultando el desarrollo de

la eficiencia, eficacia y efectividad en el progreso profesional obstaculizando el trabajo en equipo. (p. 78)

Es preciso señalar además que es preocupante en esta institución, que la aplicación o comportamiento ético resulta ser muy débil, y consecuentemente no incide en el desempeño laboral del personal, creando una atmósfera laboral desfavorable con poca motivación, trabajo en equipo y compromiso con los quehaceres diarios de la función a cumplir. Por lo tanto, se hace necesarias proponer normas éticas que faciliten la responsabilidad y cumplimiento de actividades programadas que contribuyan a elevar los niveles de desempeño laboral.

Noa (2017) en su trabajo de investigación: La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016. Para optar título profesional y en el cual el investigador utiliza el tipo de investigación descriptivo correlacional, siendo el diseño no experimental, transeccional descriptivo correlacional, para ello consideró una población de 60 colaboradores de ambos sexos que prestan servicios en las diferentes unidades orgánicas y que su muestra también considera 60 colaboradores por considerar una muestra pequeña, del mismo modo sus variables de su trabajo son: la ética profesional y la gestión administrativa, y que al final de ello llega a las siguientes conclusiones:

La Ética Profesional se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Tacna. Por lo que la Ética cumple un rol fundamental en el desarrollo de las funciones administrativas de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, ya que influye en las decisiones buenas o malas sobre las normas, presupuestos, proyectos, inversiones,

directivas, entre otros. La falta de Ética Profesional ocasionaría una deficiente labor administrativa en las entidades públicas causando perjuicios económicos y subdesarrollo para la población. (p.89)

Es necesario señalar que también quedó demostrado la relación directa y significativa en relación a la eficiencia y la gestión, por lo que se deduce una optimización de los recursos en cuanto a costos y oportunidad, volviendo más ágiles los procedimientos en beneficio de los usuarios. De igual modo hay una relación significativa entre probidad, idoneidad, versus gestión administrativa, considerando a la probidad como un valor importante subordinando el interés general sobre el personal o de grupos minoritarios que en la mayor parte de las ocasiones son los que ostentan el poder formal en la toma de decisiones; y la idoneidad referida a que quienes deben cubrir los puestos de trabajo, especialmente de los cargos de confianza, deben cumplir con el perfil correspondiente, descritos en los documentos de gestión institucional, de esta manera se garantice de alguna manera cumplir con las funciones encomendadas en beneficio de las personas que es la razón de ser del servicio público.

López (2016) en su tesis: La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo 2016, para la obtención de grado, nos señala que, su investigación es del tipo experimental; y el diseño se mueve dentro del pre experimental de un solo grupo. Su población estuvo conformada por 60 funcionarios y la aplicación de la muestra fue de tipo aleatorio simple, consignando para ello 30 colaboradores. Las variables de estudio fueron la ética pública y el desempeño profesional, con todos estos datos que fueron procesados el autor llegó a la conclusión siguiente:

Mediante la aplicación del programa de ética se logró mejorar el nivel de ética pública en los fiscales del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María Izaga N° 115 Cercado de Chiclayo ya que permite que los trabajadores desarrollen su desempeño profesional. (p. 107)

Es necesario puntualizar también que de la evaluación con respecto al desempeño laboral se identificó que es deficiente lo cual implica demora en la administración de la justicia, generando una percepción de desconfianza de los usuarios de este servicio, pero que luego de la aplicación de un programa ético, los resultados fueron más satisfactorios y con ello la percepción de los usuarios fue mejorando.

Risalve y Taípe (2018) en su tesis titulada "La ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2015 para obtener el Título Profesional", abordan la reflexión sobre la ética en el ámbito público y la responsabilidad social de los recursos humanos en dicha entidad municipal durante el año 2015, y refiere que, la investigación es aplicada, de nivel descriptivo y correlacional, con diseño no experimental: transeccional – descriptivo–correlacional, cuya población fue el personal que laboró en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, y la muestra fue no probabilística por conveniencia sin ningún criterio de selección, y sus variables de estudio fueron: ética pública y responsabilidad social. Con esos parámetros las autoras llegaron a la siguiente conclusión:

Existe una conexión considerable entre la ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2015. La correlación identificada se sitúa en el 95%, clasificándose como una

correlación positiva muy fuerte. La probabilidad asociada, $P(t > 31,618) = 0,0 < 5\%$, confirma la significancia de esta correlación. En cuanto a la ética pública, se observa que en el 25,5% de los casos es baja, en el 39,1% es media y en el 35,5% es alta. Por otro lado, en lo que respecta a la responsabilidad social, el 20,9% de los casos se considera bajo, el 43,6% es medio y el 35,5% de los casos es alto. (p. 93)

Nos hace pensar que la Responsabilidad Social está en una relación directa con la ética pública, de manera tal que a niveles altos de acciones éticas en la función pública mayor será la responsabilidad social en beneficio de los servicios y de la gestión de la Municipalidad, asimismo los resultados de la presente investigación concluyen que la ética pública en sus dimensiones general, institucional e individual cuanta con una relación significativa con la responsabilidad social de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, lo que significa que se debe implementar permanentemente acciones que conduzcan a fortalecer el comportamiento ético en la función pública, proponiendo de repente como parte de una cultura organizacional.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Ética

En un escenario y ambiente de los diferentes investigadores y desde tiempo atrás se puede visualizar que existen posiciones diversas en relación a la ética como concepto, describiéndola en forma genérica como un estudio importante en la que se dedican a formular juicios de valor y que caen en subjetividades y preferencias más que personales, por lo mismo que el conocimiento de esta temática no logra la unanimidad.

En tal sentido y en relación a la temática Ronquillo (2018) establece que la “Ética es una ciencia social que se sustenta en los principios de la filosofía para

búsqueda y construcción metódica del conocimiento relacionado con la moral y la conducta moral de los seres humanos” (p. 25). En síntesis, la ética es teoría filosófica y ciencia que se interesa permanentemente por investigar la conducta de las personas en su diario comportamiento, frente a una situación concreta y su interacción social, en su tiempo y espacio en el que se desarrollan.

2.2.1.1. Ética Pública

Se centra principalmente en la ejecución que exhiben los funcionarios públicos, fundamentada en el cumplimiento de valores, principios y responsabilidades que aseguran la profesionalidad y eficacia en el desempeño de sus funciones públicas.

2.2.1.2. Código de ética

Constituye una herramienta esencial para reforzar la integridad en cualquier entidad gubernamental. Estos códigos son elaborados con el propósito de capturar las particularidades de diversos ámbitos y profesiones dentro del servicio público, orientando el comportamiento de quienes participan en ellos.

2.2.1.3. Principios éticos de la Función Pública

Si concebimos la ética pública como la expresión de comportamientos, estos, a su vez, se vinculan con un conjunto de conductas fundamentadas en principios y valores éticos. Estos principios y valores orientan las decisiones y acciones del funcionario público con el propósito de elevar la calidad del servicio a la ciudadanía y lograr los resultados previstos. Entonces es menester conocer estos principios éticos del empleado público que emanan de la Ley del código de ética de la función pública en nuestro país y son los siguientes:

- a) **Respeto.** - Orienta su comportamiento hacia el acatamiento de la Constitución y las leyes, asegurando que en todas las etapas del proceso de toma de decisiones o en la ejecución de los procedimientos administrativos, se salvaguarde el respeto a los derechos de defensa y al debido proceso.
- b) **Probidad.** - Se comporta con integridad, probidad y sinceridad, buscando promover el bien común y rechazando cualquier beneficio o ventaja personal, ya sea obtenido directamente o a través de terceros.
- c) **Eficiencia.** - Ofrece excelencia en todas las responsabilidades que le incumben, buscando adquirir una formación sólida y continua.
- d) **Idoneidad.** - Considerada como competencia técnica, legal y ética, constituye un requisito fundamental para ingresar y desempeñarse en la función pública. Es necesario orientarse hacia una formación sólida que se adapte a las demandas actuales, involucrándose en un proceso constante de capacitación para cumplir adecuadamente con las responsabilidades.
- e) **Veracidad.** - Comunica con sinceridad en las interacciones laborales tanto dentro de la institución como con la ciudadanía, y colabora en la aclaración de los acontecimientos.
- f) **Lealtad y obediencia.** - Muestra una disposición constante para desempeñar sus responsabilidades, asegurando tratar a cada individuo con justicia y actuando con equidad en sus relaciones tanto dentro del ámbito estatal como con la ciudadanía en general.
- g) **Justicia y Equidad.** - Demuestra lealtad y colaboración hacia todos los miembros del personal institucional, obedeciendo las instrucciones de la

autoridad competente siempre que cumplan con los requisitos adecuados y estén orientadas a la ejecución de acciones de servicio relacionadas con sus funciones asignadas. Sin embargo, en casos evidentes de arbitrariedad o ilegalidad, debe informar al respecto.

- h) **Lealtad al estado de derecho.** - Los funcionarios de confianza tienen la obligación de ser leales a la Constitución y al Estado de Derecho. La ocupación de cargos de confianza en gobiernos no democráticos resulta en la terminación automática e inmediata de la función pública.

2.2.1.4. Deberes éticos de la Función Pública

El servidor público o servidor civil, en el ejercicio de sus funciones tiene deberes que debe respetar y cumplir para que con su actuación cumpla con el propósito en definitiva de atender las necesidades de la población a partir de la razón de ser de su entidad en particular. Estos deberes se traducen en los siguientes:

- a) **Neutralidad.** - Debe ejercer sus funciones con total imparcialidad, ya sea en el ámbito político, económico u otros, demostrando independencia con respecto a sus relaciones con individuos, partidos políticos o instituciones.
- b) **Transparencia.** - Se requiere llevar a cabo las acciones del servicio de manera transparente, lo cual implica que estas acciones son de naturaleza pública y están disponibles para ser conocidas por cualquier persona, ya sea natural o jurídica. Tanto los servidores públicos como las servidoras públicas deben proporcionar información veraz, completa y puntual, así como facilitar su acceso.

- c) **Discreción.** - Es necesario mantener confidencialidad en relación con eventos o datos de los que se tenga información durante el ejercicio de las funciones, sin descuidar los deberes y responsabilidades conforme a las normativas que rigen el acceso y la transparencia de la información pública.
- d) **Ejercicio adecuado del cargo.** - Durante el desempeño de sus responsabilidades en el sector público, es imperativo que los empleados no tomen represalias ni ejerzan coerción de ninguna índole contra sus colegas u otras personas
- e) **Uso adecuado de los bienes del estado.** - Es necesario salvaguardar y mantener los recursos estatales, utilizando de manera racional aquellos asignados para llevar a cabo las funciones designadas. Se debe evitar cualquier abuso, desperdicio o mal uso de dichos recursos, así como impedir su utilización o permiso de uso para fines personales o propósitos distintos a los previamente designados.
- f) **Responsabilidad.** - Cualquier individuo empleado en el ámbito público debe desempeñar sus responsabilidades de manera completa y abarcadora, asumiendo su función pública con total respeto. En circunstancias excepcionales, la servidora o servidor público puede llevar a cabo tareas que, por su naturaleza o modalidad, no estén directamente relacionadas con su posición, siempre y cuando sean necesarias para abordar, contrarrestar o superar las dificultades que se presenten.

2.2.1.5. Prohibiciones éticas de la Función Pública

Todo servidor público tiene que tener muy claro las prohibiciones que establece la norma correspondiente, a fin de no incurrir en sanciones y delitos que de ello devengan, y sobre todo para tener muy presente y activamente su vocación de servicio. Estas son las siguientes:

- a) **Mantener intereses en conflicto.** - Evitar entablar relaciones o aceptar circunstancias en las cuales sus intereses personales, laborales, económicos o financieros puedan entrar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades inherentes a su cargo.
- b) **Obtener ventajas indebidas.** - Buscar o adquirir de manera inapropiada beneficios o ventajas, ya sea para uno mismo o para terceros, haciendo uso de la posición, autoridad, influencia o apariencia de influencia que se posea en el cargo.
- c) **Realizar actividades de proselitismo político.** - Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- d) **Hacer mal uso de información privilegiada.** - No debe involucrarse en transacciones financieras o operaciones utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o a la cual pueda acceder debido a su posición o ejercicio del cargo. Tampoco debe permitir el uso indebido de dicha información en beneficio de algún interés.
- e) **Presionar, amenazar y/o acosar.** - Aplicar presiones, amenazas o acosar sexualmente a otros funcionarios públicos o subordinados, con el

potencial de afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones malintencionadas, está prohibido.

2.2.2. Desempeño laboral

Este es un aspecto de suma importancia en las organizaciones en general y en la administración pública en particular, por lo que de ello dependerá obtener los mejores o malos resultados en una gestión organizacional, y en consecuencia obtener o alcanzar los objetivos previstos al cabo de un periodo de tiempo establecido en sus documentos de gestión.

Por lo tanto, basándonos en lo mencionado, podemos expresar que la ejecución laboral puede definirse como la excelencia en la labor que cada colaborador contribuye a sus responsabilidades cotidianas a lo largo de un período de tiempo, permitiendo así evaluar cómo se desenvuelve un empleado en su función. Para ello hay factores a tener en cuenta como la eficacia, eficiencia y efectividad del colaborador en el cumplimiento de sus funciones, obligaciones y responsabilidades que le corresponden.

2.2.2.1. Evaluación del desempeño laboral

Corresponde a una metodología y que permite medir las contribuciones a título personal o grupal de uno o mas colaboradores al interior de una organización en un lapso de tiempo determinado, teniendo en consideración aspectos como los conocimientos previos, las habilidades, capacidades en relaciones a las metas u objetivos que logre o deje de lograr. En conclusión, para esta evaluación se debe tener en cuenta tres aspectos al momento de analizar las contribuciones por cada individuo, y éstas son:

- ✓ **Características personales.** – Esta relacionado a la medición de que, si la persona evaluada cuenta con las aptitudes y actitudes referidas en el perfil del cargo, para el cumplimiento adecuado del rol a desempeñar.
- ✓ **Basados en comportamiento.** – Sección que facilita la definición y supervisión de medidas concretas que acercan o alejan al empleado de alcanzar su rendimiento óptimo.
- ✓ **Centrado en los resultados.** – La idea es evaluar de manera cuantitativa los logros de un empleado. Al basarse en estadísticas y métricas específicas, se percibe como un enfoque más objetivo en comparación con otras metodologías.

2.2.2.2. Para que de una evaluación del desempeño laboral

Siendo un proceso que sirve para prevenir o remediar los inconvenientes que siempre existen en el rendimiento laboral, estas evaluaciones se convierten en un instrumento necesario que ayude a obtener información valiosa y necesaria para la toma de decisiones como, por ejemplo:

- ✓ Promocionar y/o ascender al colaborador en cuestión
- ✓ Implementar una mejora salarial sobre un colaborador.
- ✓ Incorporar o desvincular al personal
- ✓ Aportar retroalimentación
- ✓ Detectar necesidades de capacitación.
- ✓ Entender las dinámicas grupales entre equipos o jefes y subordinados.

Todo lo descrito ayuda para entender y comprender cada rol según el manual de funciones por cada colaborador, o en todo caso para modificar las mismas si fuera necesario o generar nuevos puestos laborales, en

atención a las reales necesidades de la organización. Asimismo, estos registros pueden conducir a verificar su evolución en cuanto a sus contribuciones laborales y a partir de ello decidir en torno a futuras compensaciones que generen luego su bienestar laboral.

2.2.2.3. Indicadores del desempeño laboral

En la administración pública están diseñadas una serie de indicadores del desempeño laboral, sin embargo, cada institución en particular puede establecer parámetros que consideren necesarios en el proceso de evaluar al personal, en relación a su hoja de funciones en el marco de un puesto de trabajo. Estos parámetros se denominan indicadores los cuales son medibles y cuantificables y que ayudan a generar una visión clara con respecto a la rigurosidad de la obtención de los objetivos institucionales. Aunque las variables son diversas, en líneas generales toda unidad orgánica debería contar con los indicadores que se señala:

- ✓ **Tasa de rotación.** – indicador que señala la frecuencia en la que se debe cubrir un puesto de trabajo, ya sea por que el colaborador renuncia voluntariamente, o por lo complejo de la función, o de repente por que la retribución económica no esta acorde a las responsabilidades del puesto, o por que las relaciones interpersonales entre los miembros de un equipo no sean las adecuadas.
- ✓ **Absentismo laboral.** – este indicador puede señalar el por que de los colaboradores no se presentan a su trabajo diario sin justificación, a los problemas de salud que implica solicitar descanso médico, a marcar su ingreso a sus labores mas tarde de lo permitido. En consecuencia, ello puede generar problemas de estrés, enfermedades laborales,

disconformidad con el puesto de trabajo, o quien sabe poca predisposición o responsabilidad de uno o varios trabajadores, etc.

- ✓ **Promedio de tiempo para alcanzar objetivos.** – se torna de vital importancia el periodo de tiempo en el que un colaborador responde de manera óptima a sus obligaciones que corresponde a las funciones asignadas en su documento de gestión (manual de funciones) todo ello teniendo en cuenta que cada puesto de trabajo implica cierto grado de experiencia, capacidad, habilidades, por tanto, tareas a complementarse y luego saber si sus labores lo ejecutan de manera satisfactoria.

2.2.2.4. Como mejorar el desempeño laboral

Por una cuestión lógica, se debe detectar las falencias en relación a los objetivos incumplidos por unidades orgánicas o en relación a algunos puestos de trabajo, seguidamente, analizar los resultados y tomar las mejores decisiones que conlleven a revertir positivamente dichas falencias. En tal sentido se presenta acciones a tomar en cuenta que ayuden a mejorar el desempeño laboral y estas son:

- ✓ **Comunicar expectativas claras.** – está demostrado que en la mayoría de los casos la comunicación inadecuada es causa de los muchos inconvenientes organizacionales, de modo tal, es urgente que los colaboradores deben tener presente siempre que es lo que se espera de ellos, como deben trabajar, y saber cual es la visión de la organización, sus valores y la cultura organizacional de la misma.
- ✓ **Constancia con las evaluaciones de desempeño.** – se conoce ampliamente que lo que no se mide, no puede mejorar, en tal sentido la

evaluación del desempeño debe ser permanente y riguroso, convirtiéndose en un proceso de mejoramiento continuo.

- ✓ **Utilización de la tecnología apropiada.** - Depende de la adopción de plataformas que impulsen el rendimiento y la participación de los empleados. Esto implica el uso de tecnologías que automatizan tareas diarias como la gestión de documentos, firmas de documentos e incluso optimizan los métodos de fichaje y control horario.

2.2.2.5. Ejemplos de evaluaciones del desempeño

Existen diversos modelos o formas de evaluación laboral y que deberían ser aplicados por las organizaciones públicas y así conocer diferentes aspectos del rol por cada puesto de trabajo y a partir de ello ir monitoreando su desempeño. Estas son:

- ✓ **Autoevaluación.** – es la realizada o ejecutada por el mismo colaborador, de manera tal que es el encargado de medir su propio desempeño en el que se incluye logros, metas cumplidas, desafíos, etc.
- ✓ **Evaluación 90°.** – es la mas usada y a la vez la mas básica, por cuanto es el supervisor quien se encarga de evaluar e implementar los indicadores sobre un colaborador en particular.
- ✓ **Evaluación 180°.** – método que permite e incluye una autoevaluación, además de ello participan en el proceso su jefe inmediato y también sus pares.
- ✓ **Evaluación 360°.** – este método genera la oportunidad de recibir una retroalimentación por parte de los supervisores y jefe inmediato, sus pares, subordinados e inclusive su autoevaluación.

2.3. Definición de términos básicos

Administración Pública

Conjunto de órganos dependientes del Poder Ejecutivo que se encarga de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades tendientes a la satisfacción de las necesidades de los gobernados. (Soria, 2007, p.16)

Servidor Público

Se refiere a aquellos que forman parte de la carrera administrativa, abarcando también a quienes ocupan cargos políticos o de confianza, e incluso a aquellos que han sido elegidos popularmente.

Servidor Civil

Persona que tiene vínculo laboral o contrato administrativo de servicio en la que no sea incompatible con los respectivos regímenes o funciones.

Ética

La ética consiste en una evaluación sistemática y reflexiva de la moralidad, examinando los elementos morales que orientan el comportamiento humano en una práctica o sociedad específica.

Código de ética

Herramienta que ayuda a los servidores públicos a comprender los principios morales y profesionales para el ejercicio digno de sus actividades.

Ética Pública

La ética pública abarca las interacciones entre individuos, grupos e instituciones en el ámbito público, fundamentadas en principios de equidad y respecto a las normas socialmente acordadas.

Integridad Pública

Colocar los intereses colectivos por encima de los individuales. Adherirse a los valores, principios y normativas aceptadas por la comunidad. En la ética pública, se trata de administrar y dirigir los asuntos públicos de manera diligente y correcta.

Desempeño laboral

Se refiere a la excelencia en el desempeño laboral que cada empleado contribuye a sus responsabilidades cotidianas a lo largo de un período específico.

Evaluación del desempeño

Es una herramienta empleada para mejorar la administración de los recursos humanos, evaluando el rendimiento de los miembros de una organización en términos de sus labores y logros, en consonancia con sus responsabilidades laborales.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La ética en la función pública tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación importante entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.
- b) Existe una relación significativa entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

- c) Existe una relación significativa entre la dimensión social de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente

Ética pública

Variable Dependiente

Desempeño laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Concepto	Indicadores
Ética pública	Se trata del rendimiento de los funcionarios públicos fundamentado en el respeto de valores, principios y responsabilidades que aseguran la profesionalidad y eficacia en el cumplimiento de sus funciones públicas.	Dimensión: Personal Organizacion al Social
Desempeño laboral	El rendimiento laboral implica que el empleado cumpla con los requisitos de su puesto, exhibiendo sus habilidades en la ejecución de sus responsabilidades de acuerdo con los objetivos de la organización.	Eficiencia Eficacia Efectividad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter básica, por cuanto parte de un marco teórico, para contextualizar el problema y a partir de ello se pretende modificar algunas teorías existentes, sin contrastar con aspectos prácticos a corto plazo.

3.2. Nivel de investigación

Es de naturaleza descriptiva - correlacional, con la finalidad y el propósito de examinar, analizar y comprender la conexión existente entre las variables.

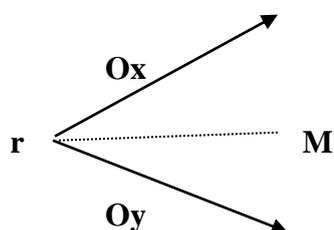
3.3. Método de investigación

El método empleado es cuantitativo o método tradicional por lo que se busca medir las peculiaridades de los fenómenos sociales, que deviene de un marco conceptual adecuada a la problemática estudiada, una serie de premisas que propongan acciones de relación entre las variables estudiadas de forma deductiva. (Bernal, 2010).

Además, se utilizaría el enfoque deductivo, ya que se emplea una estrategia de razonamiento para derivar conclusiones lógicas a partir de un conjunto de premisas o principios.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño es de carácter no experimental, lo que implica que no se ha intervenido en la manipulación de las variables. El propósito es describir la relación entre las variables en un momento específico.



Donde:

M = Muestra de investigación

Ox= Variable: Cultura Organizacional

Oy= Variable: Gestión de calidad

r = Posible relación entre las variables estudiadas

3.5. Población y muestra

3.5.1 Población

La población está constituida por el total de trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en el año 2020.

3.5.2. Muestra

La determinación del tamaño de la muestra se realiza mediante la aplicación de la fórmula que se presenta a continuación en función de los resultados obtenidos:

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

$n = ?$ (Tamaño de la muestra)

$N = 125$ (Tamaño de la población)

$Z = 1.96$ (Nivel de confianza)

$P = 0.5$ (Variabilidad positiva)

$Q = 0.5$ (Variabilidad negativa)

$E = 5\%$ (Margen de error)

$$n_o = \frac{125 (1.96)^2 0.5 0.5}{(125-1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2} = 95$$

Entonces $n_o = 95$ La muestra es trabajadores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Instrumentos

Las principales técnicas empleadas fueron:

- Cuestionario
- Guía de análisis documental

3.6.2 Técnicas de recolección de datos

Se emplearon los siguientes instrumentos:

- Encuesta
- Análisis documental

3.7. Selección, validación, y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Validez:

La validez implica examinar la presentación del contenido y cotejar los indicadores con los elementos que evalúan las variables correspondientes. Se

considera que una prueba es válida cuando está diseñada, desarrollada y aplicada de manera que efectivamente mida lo que se pretende evaluar. Mendoza, Morales (2013).

Dada la situación expuesta, se procedió a realizar una evaluación por parte de expertos, los cuales tuvieron la posibilidad de efectuar las correcciones requeridas. “en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesarios realizar mejoras. Al cumplirse este procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitieron el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad”.

Confiabilidad del Instrumento:

La confiabilidad se refiere a la característica o atributo de un instrumento de medición que, al ser aplicado repetidamente a una misma persona o grupo en distintos momentos, permite obtener resultados consistentes. Mendoza y Morales (2013).

En el estudio, se empleó el coeficiente Alpha de Cronbach con el fin de presentar las evaluaciones de confiabilidad que se fundamentan en la correlación promedio entre los ítems dentro de una prueba. Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan:

Que un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno (1), lo cual significará un menor error de medición. La medición va de 0 a 1, de acuerdo con lo presentado a continuación:

- ✓ De 0,00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil;
- ✓ de 0,20 a 0,39 débil;
- ✓ de 0,40 a 0,59 tiene un nivel moderado;
- ✓ de 0,60 a 0,79 es fuerte;

✓ y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

Para evaluar la confiabilidad de los datos recopilados en este estudio de investigación, llevado a cabo en el ámbito del objeto de estudio, se calculó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,821 después de aplicar el cuestionario como prueba piloto. Este resultado de confiabilidad sugiere que el instrumento de investigación es apropiado y favorable para su aplicación.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	22	100,0
Excluido ^a	0,0	
Total	22	100,0

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

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,821	22

Fuente: resultados de investigación

3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos

La técnica de procesamiento de datos se llevó a cabo mediante el uso del programa SPSS 22, presentándose los resultados a través de tablas y gráficos. Estos resultados fueron posteriormente interpretados en relación al problema de investigación.

3.9. Tratamiento estadístico

Después de la aplicación del cuestionario, la recopilación de datos y el procesamiento respectivo, se procedió a trabajar a través de técnicas estadísticas y probabilísticas.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Declaramos que el trabajo de investigación propuesto es de carácter original, teniendo en consideración las citas de autores, especialmente en el marco teórico, que de alguna manera contribuyeron con sus investigaciones a enriquecer el desarrollo de la presente investigación

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Se llevó a cabo la fase de recolección de datos, entrevistando de forma directa a los colaboradores y asistentes del Gobierno Regional de Pasco.

Igualmente, los datos fueron recopilados y procesados con el programa SPSS 25, dividiendo el proceso en tres fases: la creación de tablas de frecuencia para cada una de las preguntas, la utilización de representaciones gráficas correspondientes, y finalmente, la aplicación de una prueba de hipótesis mediante el uso de la prueba del chi cuadrado.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados obtenidos

Variable la ética en la función pública

4.2.1 ¿Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos por parte de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco?

Tabla N° 1: Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	26	27.4
	Casi siempre	29	30.5
	Algunas veces	17	17.9
	Casi nunca	14	14.7
	Nunca	9	9.5
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el propósito de determinar si se respeta la Constitución y las leyes en todas las etapas del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se administró el cuestionario correspondiente, y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. El 27,4% de los participantes expresaron la opinión de que siempre se respeta Constitución y las leyes en cada fase del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos.
2. El 30,5% de los encuestados sostienen que en la mayoría de las ocasiones se respeta la Constitución y las leyes en todas las etapas del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos.
3. El 17,9% de los participantes considera que en ciertas ocasiones se respeta la Constitución y las leyes durante todas las etapas del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos.

4. El 14,7% de los encuestados sostiene la opinión de que en la mayoría de las ocasiones no se respeta la Constitución y las leyes en todas las etapas del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos.
5. El 9,5% de los participantes en la encuesta expresó la opinión de que nunca se respeta la Constitución y las leyes en todas las etapas del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos.

Gráfico N°1: Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativo.

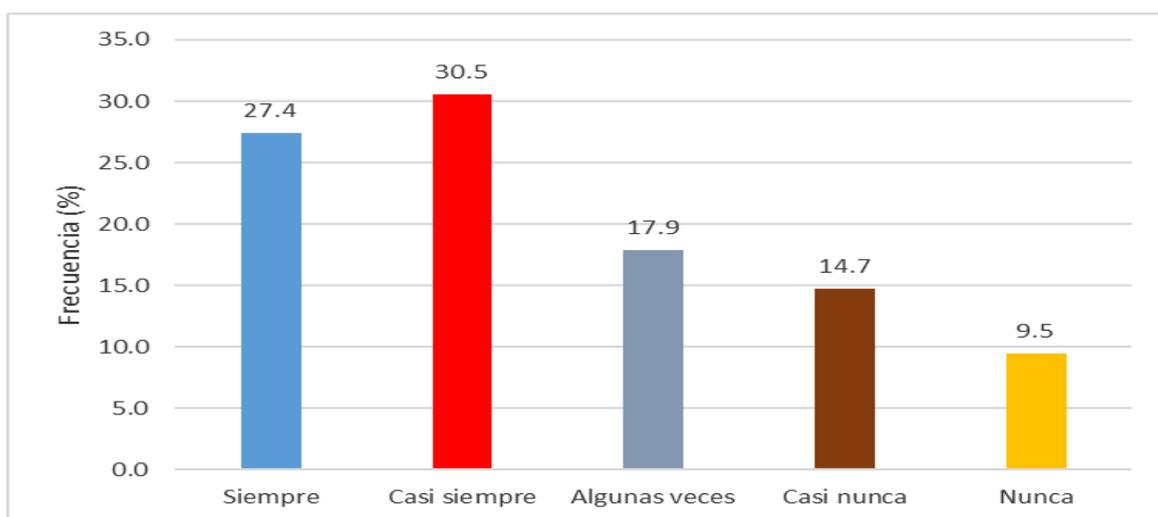


Grafico del cuadro N° 1

4.2.2 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general?

Tabla N°2: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	23	24.2
	Casi siempre	28	29.5
	A veces	21	22.1
	Casi nunca	12	12.6
	Nunca	11	11.6
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el objetivo de evaluar la integridad y honestidad en las acciones de los empleados del Gobierno Regional de Pasco, con el fin de promover el bienestar general, se administró el cuestionario correspondiente, arrojando los siguientes resultados:

1. El 24,2% de los participantes en la muestra expresaron la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco siempre se comportan con rectitud, honradez y honestidad, buscando atender el interés general.
2. Un 29,5% de la muestra encuestada opinan que casi siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.
3. Un 22,1% de la muestra encuestada opinan que algunas veces los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.
4. Un 12,6% de la muestra encuestada opinan que muy pocas veces los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.

5. Un 11,6% de la muestra encuestada opinan que nunca los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general.

Gráfico N°2: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general

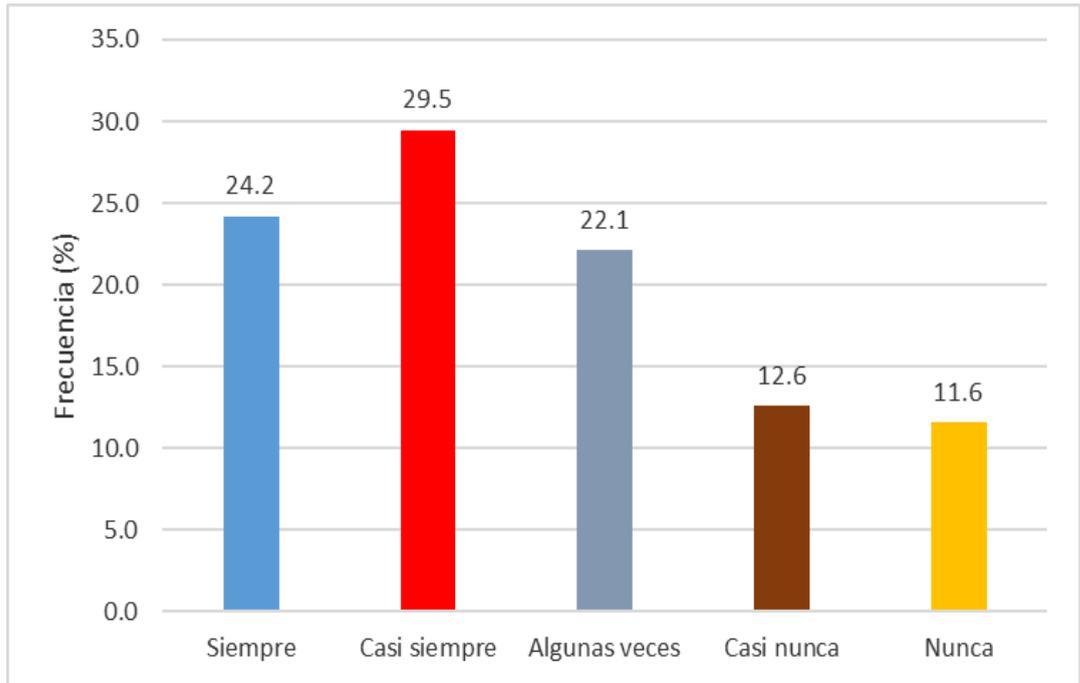


Grafico del cuadro N°2

4.2.3 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente?

Tabla N°3: Demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	35	36.8
	Casi siempre	27	28.4
	Algunas veces	17	17.9
	Casi nunca	10	10.5
	Nunca	6	6.3
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Para determinar si los empleados del Gobierno Regional de Pasco exhiben excelencia en sus responsabilidades, buscando adquirir una formación sólida y continua, se administró el cuestionario correspondiente, y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. El 36,8% de los participantes en la encuesta sostiene la opinión de que los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco siempre exhiben calidad en todas sus responsabilidades, buscando obtener una formación sólida y continua.
2. El 28,4% de los encuestados sostiene la opinión de que, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco demuestran calidad en todas sus funciones, buscando obtener una capacitación sólida y permanente.
3. Un 17,9% de la muestra encuestada opinan que algunas veces los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

4. El 10,5% de los encuestados sostiene la opinión de que, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco casi nunca exhiben calidad en todas sus funciones, buscando obtener una capacitación sólida y permanente.
5. El 6,3% de los participantes en la encuesta expresó la opinión de que los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco nunca demuestran calidad en todas sus funciones, buscando obtener una capacitación sólida y permanente.

Gráfico N°3: Demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente

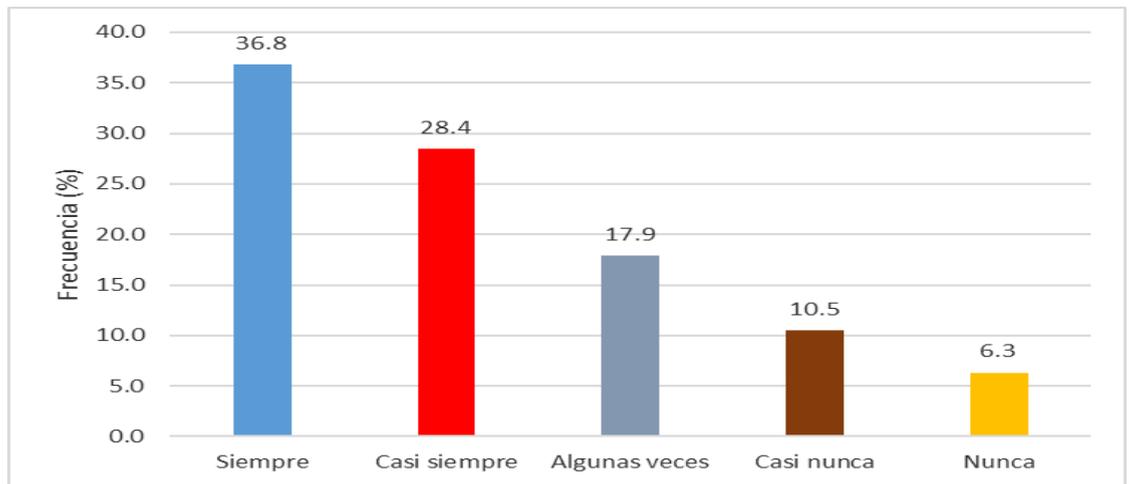


Gráfico del cuadro N° 3

4.2.4 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones?

Tabla N°4: Demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	30	31.6
	Casi siempre	29	30.5
	Algunas veces	19	20.0
	Casi nunca	12	12.6
	Nunca	5	5.3
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Para determinar si los empleados del Gobierno Regional de Pasco presentan una formación sólida en consonancia con la realidad y se capacitan de manera continua para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades, se administró el cuestionario correspondiente, y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. Un 31,6% de la muestra encuestada opinan que siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
2. Un 30,5% de la muestra encuestada opinan que casi siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
3. El 20% de los participantes en la encuesta considera que en ocasiones los empleados del Gobierno Regional de Pasco exhiben una formación sólida que

se ajusta a la realidad, capacitándose de manera continua para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades.

4. El 12,6% de los encuestados sostiene la opinión de que, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco casi nunca exhiben una formación sólida acorde a la realidad y no se capacitan de manera continua para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades.
5. El 5,3% de los encuestados sostiene la opinión de que, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco rara vez exhiben una formación sólida acorde a la realidad y no se capacitan de manera continua para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades.

Gráfico N°4: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones

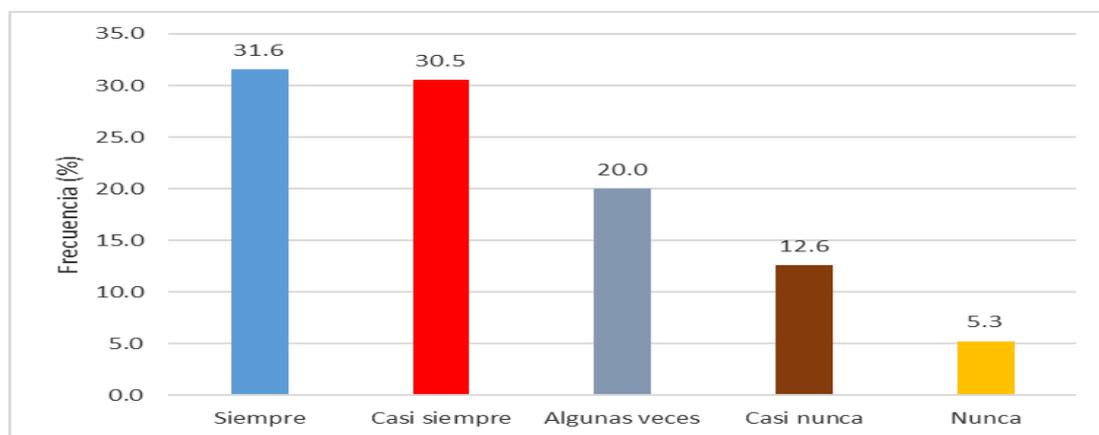


Grafico del cuadro N° 4

4.2.5 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco expresan autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos?

Tabla N°5: Expresan autenticidad en las relaciones laborales con todos los integrantes de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	21	22.1
	Casi siempre	24	25.3
	Algunas veces	22	23.2
	Casi nunca	18	18.9
	Nunca	10	10.5
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Para determinar si los empleados del Gobierno Regional de Pasco manifiestan autenticidad en las relaciones laborales con todos los integrantes de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos, se administró el cuestionario correspondiente, y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. Un 22,1% de la muestra encuestada opinan que siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco muestran autenticidad en las relaciones laborales con todos los integrantes de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de hechos.
2. El 25,3% de los participantes en la encuesta sostiene la opinión de que, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco muestran autenticidad en las relaciones laborales con todos los miembros de su institución y ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de hechos.
3. El 23,2% de los encuestados considera que, en ciertas ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco manifiestan autenticidad en las

relaciones laborales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de hechos.

4. El 18,9% de los participantes en la encuesta sostiene que, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco casi nunca manifiestan autenticidad en las relaciones laborales con todos los miembros de su institución y ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de hechos.
5. El 10,5% de los encuestados sostiene la opinión de que los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco nunca manifiestan autenticidad en las relaciones laborales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de hechos.

Gráfico N°5: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco expresan autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos.

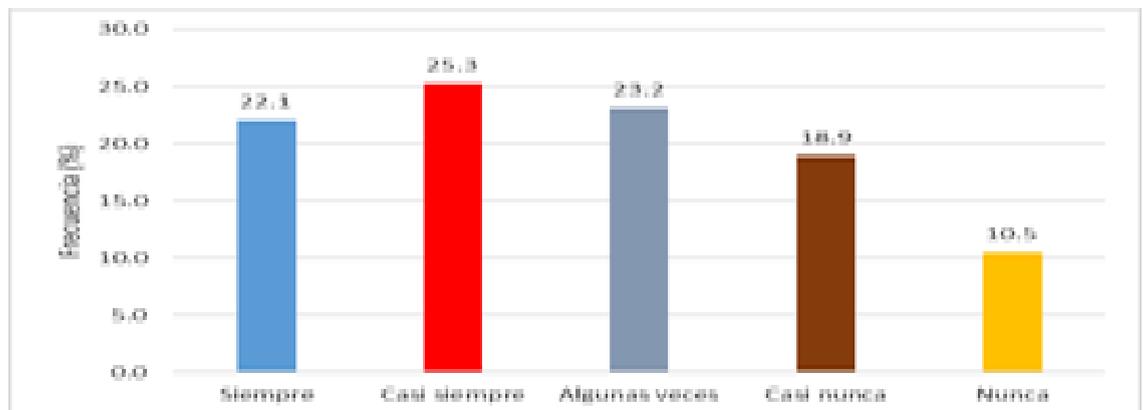


Grafico del cuadro N° 5

4.2.6 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución?

Tabla N°6: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	12	12.6
	Casi siempre	15	15.8
	Algunas veces	14	14.7
	Casi nunca	35	36.8
	Nunca	19	20.0
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el propósito de determinar si los empleados del Gobierno Regional de Pasco actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los integrantes de su institución, se administró el cuestionario correspondiente, y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. El 12,6% de los participantes en la encuesta considera que los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco siempre actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.
2. El 15,8% de los encuestados sostiene la opinión de que, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco casi siempre actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.
3. El 14,7% de los participantes en la encuesta considera que, en ciertas ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.
4. El 36,8% de los encuestados sostiene la opinión de que, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco rara vez actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.

5. El 20,0% de los participantes en la encuesta opina que los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco nunca actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.

Gráfico N°6: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución

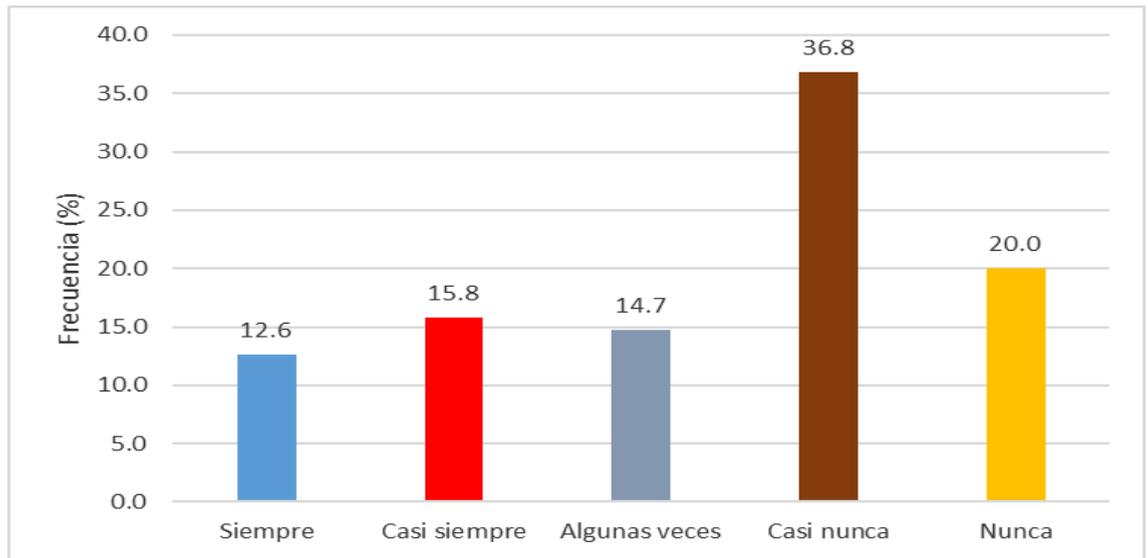


Grafico del cuadro N° 6

4.2.7 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado?

Tabla N°7: Tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	32	33.7
	Casi siempre	25	26.3
	Algunas veces	17	17.9
	Casi nunca	13	13.7
	Nunca	8	8.4
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el propósito de determinar si los empleados del Gobierno Regional de Pasco muestran una disposición constante para cumplir con sus responsabilidades, brindando a cada trabajador lo que le es debido, y actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, se administró el cuestionario correspondiente, y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. Un 33,7% de la muestra encuestada opinan que siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, demuestran una disposición constante para llevar a cabo sus funciones, garantizando que cada trabajador reciba lo que le corresponde y actuando de manera justa en sus relaciones con el Estado.
2. Un 26,3% de la muestra encuestada opinan que casi siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, muestran una disposición constante para llevar a cabo sus funciones, garantizando que cada trabajador reciba lo que le corresponde y actuando de manera justa en sus relaciones con el Estado.
3. Un 17,9% de la muestra encuestada opinan que algunas veces los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, muestran una disposición constante para

desempeñar sus funciones, asegurándose de que cada trabajador reciba lo que le corresponde y actuando de manera justa en sus interacciones con el Estado.

4. Un 13,7% de la muestra encuestada opinan que casi nunca los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, demuestran una disposición constante para cumplir con sus responsabilidades, garantizando que cada trabajador reciba lo que le corresponde y actuando con imparcialidad en sus interacciones con el Estado.
5. Un 8,4% de la muestra encuestada opinan que nunca los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, muestran una disposición constante para llevar a cabo sus funciones, asegurando que cada trabajador reciba lo que le corresponde y actuando con imparcialidad en sus relaciones con el Estado.

Gráfico N°7: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado.

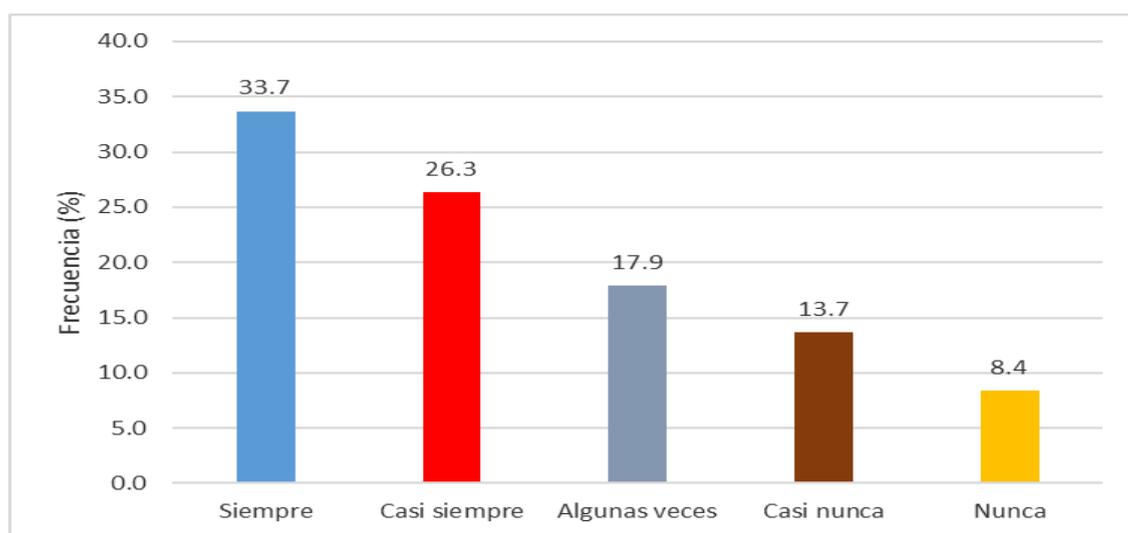


Gráfico del cuadro N° 7

4.2.8 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan 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

Tabla N°8: Actúan 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.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	7	7.4
	Casi siempre	12	12.6
	Algunas veces	15	15.8
	Casi nunca	22	23.2
	Nunca	39	41.1
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el propósito de determinar si los empleados del Gobierno Regional de Pasco desempeñan sus funciones con total imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole, demostrando independencia respecto a sus vínculos con individuos, partidos políticos o instituciones, se administró el cuestionario correspondiente, y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. Un 7,4% de la muestra encuestada opinan que siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan 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

2. Un 12,6% de la muestra encuestada opinan que casi siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan 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.
3. Un 15,8% de la muestra encuestada opinan que algunas veces los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan 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.
4. Un 23,2% de la muestra encuestada opinan que casi nunca los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco desarrollan sus funciones con total imparcialidad política, económica o en cualquier otro aspecto, evidenciando independencia con respecto a sus relaciones con individuos, partidos políticos o instituciones.
5. Un 41,1% de la muestra encuestada opinan que nunca los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco ejercen sus funciones con total imparcialidad política, económica o en cualquier otra dimensión, demostrando independencia respecto a sus conexiones con individuos, partidos políticos o instituciones.

Gráfico N°8: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan 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 institución.

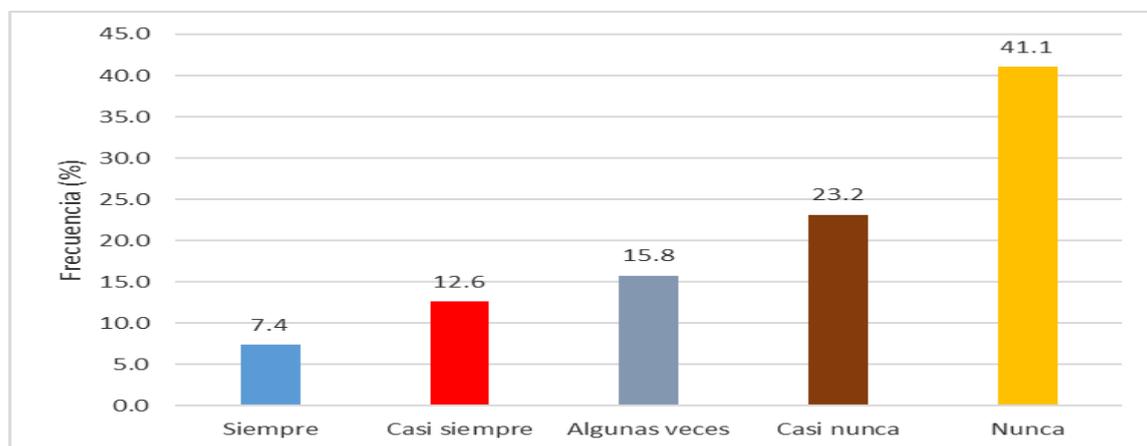


Grafico del cuadro N° 8

4.2.9 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica?

Tabla N°9: Ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica a empresa ejecuta actividades de desarrollo de personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	13	13.7
	Casi siempre	12	12.6
	Algunas veces	16	16.8
	Casi nunca	29	30.5
	Nunca	25	26.3
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

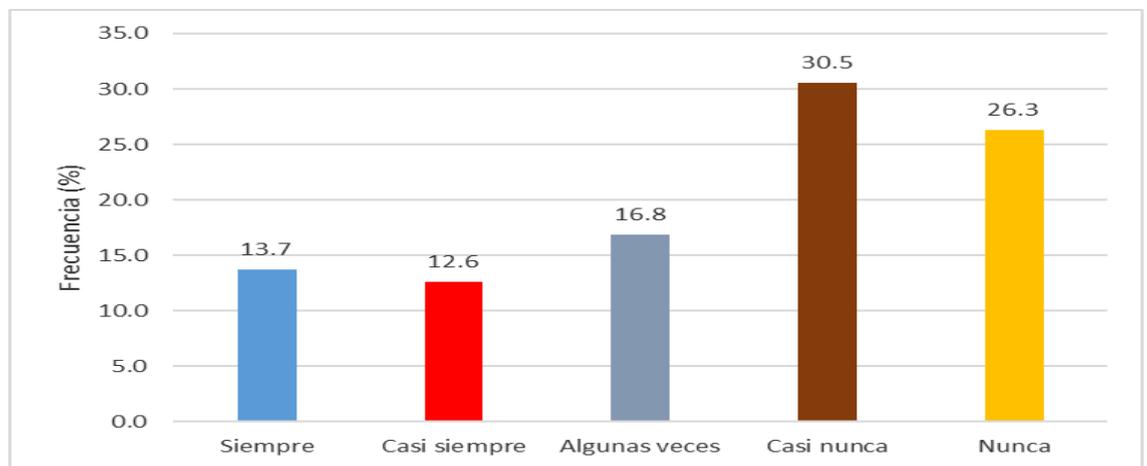
Interpretación:

Con el propósito de determinar si los empleados del Gobierno Regional de Pasco llevan a cabo sus funciones de manera transparente, considerando que estas actividades son de naturaleza pública y están disponibles para la información de cualquier individuo o entidad, se implementó el cuestionario correspondiente, obteniendo los siguientes resultados:

1. El 13,7% de los participantes en la muestra expresaron la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco siempre llevan a cabo de manera transparente los actos del servicio, considerando que dichas acciones son fundamentalmente públicas y accesibles al conocimiento de cualquier individuo o entidad.
2. El 12,6% de los participantes en la muestra expresaron la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco llevan a cabo casi siempre de manera transparente los actos del servicio, considerando que dichas acciones son fundamentalmente públicas y accesibles al conocimiento de cualquier individuo o entidad.
3. El 16,8% de los participantes en la muestra sostienen que en ocasiones los empleados del Gobierno Regional de Pasco llevan a cabo los actos del servicio de forma transparente, y estos actos, en principio, son de naturaleza pública y accesibles al conocimiento de cualquier persona natural o jurídica.
4. El 30,5% de los participantes en la muestra expresan la opinión de que los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco raramente llevan a cabo de manera transparente los actos del servicio, a pesar de que estos actos son fundamentalmente públicos y accesibles al conocimiento de cualquier persona natural o jurídica.

5. El 26,3% de los participantes en la muestra sostienen que los empleados del Gobierno Regional de Pasco nunca llevan a cabo los actos del servicio de manera transparente, a pesar de que estos actos son fundamentalmente públicos y accesibles al conocimiento de cualquier persona natural o jurídica

Gráfico N°9: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica



4.2.10 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso y la transparencia de la información pública?

Tabla N° 10: Guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso y la transparencia de la información pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	26	27.4
	Casi siempre	30	31.6
	Algunas veces	12	12.6
	Casi nunca	14	14.7
	Nunca	13	13.7
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso y la transparencia de la información pública; se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 27,4% de la muestra encuestada opinan que siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso y la transparencia de la información pública.
2. Un 31,6% de la muestra encuestada opinan que casi siempre los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus

funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso y la transparencia de la información pública.

3. Un 12,6% de la muestra encuestada opinan algunas veces los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso y la transparencia de la información pública.
4. Un 14,7% de la muestra encuestada opinan que casi nunca los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco mantienen confidencialidad en relación con eventos o datos de los cuales tengan conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades, sin menoscabo de los deberes y responsabilidades que impliquen el acceso y la divulgación de la información pública.
5. Un 13,7% de la muestra encuestada opinan que nunca los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco conservan confidencialidad en relación con eventos o información de los que tengan conocimiento en el desempeño de sus funciones, sin que ello afecte los deberes y responsabilidades que conlleven al acceso y la transparencia de la información pública.

Gráfico N°10: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso

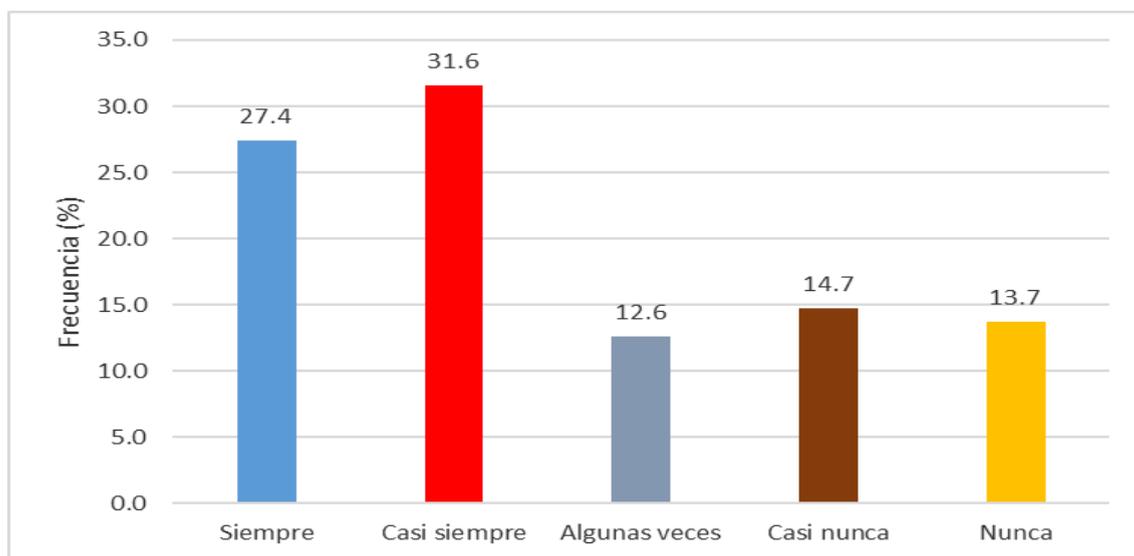


Grafico del cuadro N° 10

4.2.11 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas?

Tabla N°11: Adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	32	33.7
	Casi siempre	30	31.6
	Algunas veces	11	11.6
	Casi nunca	12	12.6
	Nunca	10	10.5
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el propósito de determinar si los empleados del Gobierno Regional de Pasco, en virtud de sus funciones, toman represalias o ejercen coerción contra los servidores públicos u otras personas, se implementó el cuestionario correspondiente, obteniendo los siguientes resultados:

1. El 33,7% de los participantes en la muestra expresan la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco, en el ejercicio de sus funciones, siempre toman represalias o ejercen coerción contra los servidores públicos u otras personas.
2. El 31,6% de los participantes en la muestra sostienen que los empleados del Gobierno Regional de Pasco, en el desempeño de sus funciones, casi siempre toman represalias o ejercen coerción contra los servidores públicos u otras personas.
3. El 11,6% de los participantes en la muestra expresan la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco, en el ejercicio de sus funciones, en algunas ocasiones toman represalias o ejercen coerción contra los servidores públicos u otras personas.
4. El 12,6% de los participantes en la muestra sostienen que los empleados del Gobierno Regional de Pasco, en el desempeño de sus funciones, casi nunca toman represalias o ejercen coerción contra los servidores públicos u otras personas.
5. El 10,5% de los participantes en la muestra expresan la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco, en el ejercicio de sus funciones, nunca toman represalias o ejercen coerción contra los servidores públicos u otras personas

Gráfico N°11: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas

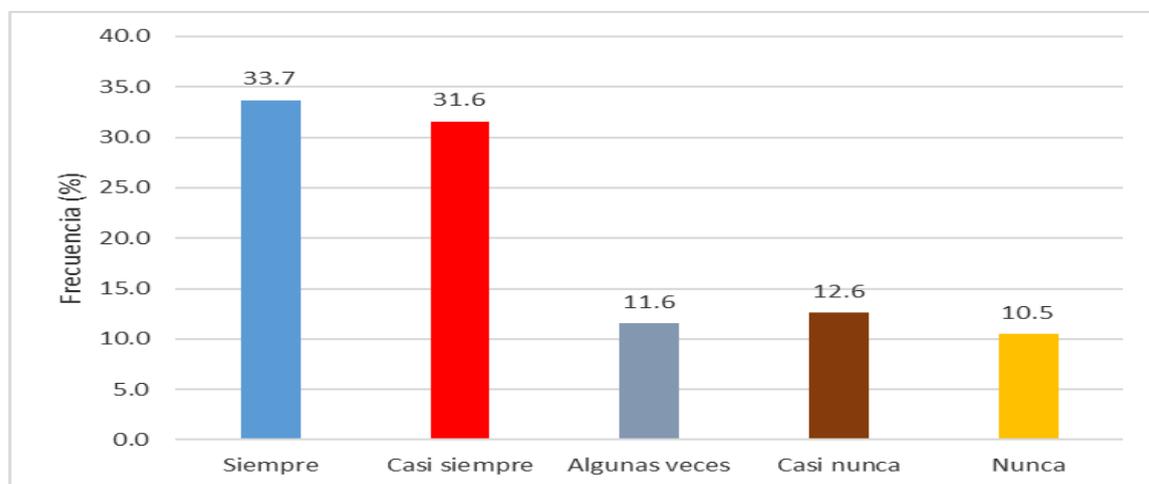


Grafico del cuadro N° 11

4.2.12 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche u uso para fines particulares?

Tabla N°12: Protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche u uso para fines particulares

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	35	36.8
	Casi siempre	31	32.6
	Algunas veces	10	10.5
	Casi nunca	11	11.6
	Nunca	8	8.4
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche u uso para fines particulares; se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. El 36,8% de los participantes en la muestra sostienen la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco siempre salvaguardan y preservan de manera racional los bienes asignados por el Estado para el cumplimiento de sus funciones, evitando cualquier abuso, desperdicio o utilización con fines personales.
2. El 32,6% de los participantes en la muestra sostienen la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco casi siempre preservan y cuidan de manera racional los bienes asignados por el Estado para el desempeño de sus funciones, evitando cualquier forma de abuso, desperdicio o utilización con fines personales.
3. El 10,5% de los participantes en la muestra expresan la opinión de que, en ocasiones, los empleados del Gobierno Regional de Pasco preservan y cuidan de manera racional los bienes asignados por el Estado para el desempeño de sus funciones, evitando cualquier abuso, desperdicio o utilización con fines particulares.
4. El 11,6% de los participantes en la muestra sostienen la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco casi nunca preservan y cuidan de manera racional los bienes asignados por el Estado para el desempeño de sus funciones, evitando cualquier abuso, desperdicio o utilización con fines particulares.

5. El 8,4% de los participantes en la muestra expresan la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco nunca preservan y cuidan de manera racional los bienes asignados por el Estado para el desempeño de sus funciones, evitando cualquier abuso, desperdicio o utilización con fines particulares.

Gráfico N°12: *Protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche u uso para fines particulares*

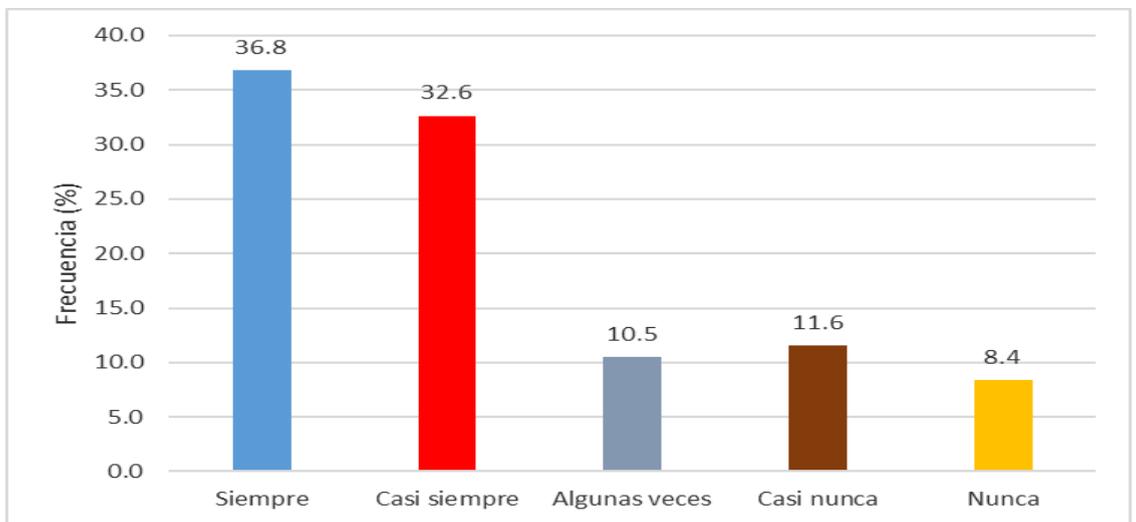


Grafico del cuadro N° 12

4.2.13 ¿Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública?

Tabla N°13: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	37	38.9
	Casi siempre	27	28.4
	Algunas veces	12	12.6
	Casi nunca	10	10.5
	Nunca	9	9.5
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el propósito de evaluar si los empleados del Gobierno Regional de Pasco llevan a cabo sus responsabilidades de manera completa y abarcadora, asumiendo su función pública con total respeto, se implementó el cuestionario correspondiente, y los resultados se presentan a continuación:

1. El 38,0% de los participantes en la muestra sostienen la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco siempre llevan a cabo de manera completa y abarcadora sus funciones, asumiendo su rol público con total respeto.
2. El 28,4% de los participantes en la muestra sostienen la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco casi siempre llevan a cabo de manera completa y abarcadora sus funciones, asumiendo su rol público con total respeto.
3. El 12,6% de los participantes en la muestra expresan la opinión de que, en algunas ocasiones, los empleados del Gobierno Regional de Pasco llevan a

cabo de manera completa y abarcadora sus funciones, asumiendo su rol público con total respeto.

4. El 10,5% de los participantes en la muestra sostienen la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco casi nunca llevan a cabo de manera completa y abarcadora sus funciones, asumiendo su rol público con total respeto.
5. El 9,5% de los participantes en la muestra expresan la opinión de que los empleados del Gobierno Regional de Pasco no llevan a cabo de manera completa sus funciones, asumiendo su rol público con total respeto.

Gráfico N°13: Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo pleno respeto a su función pública

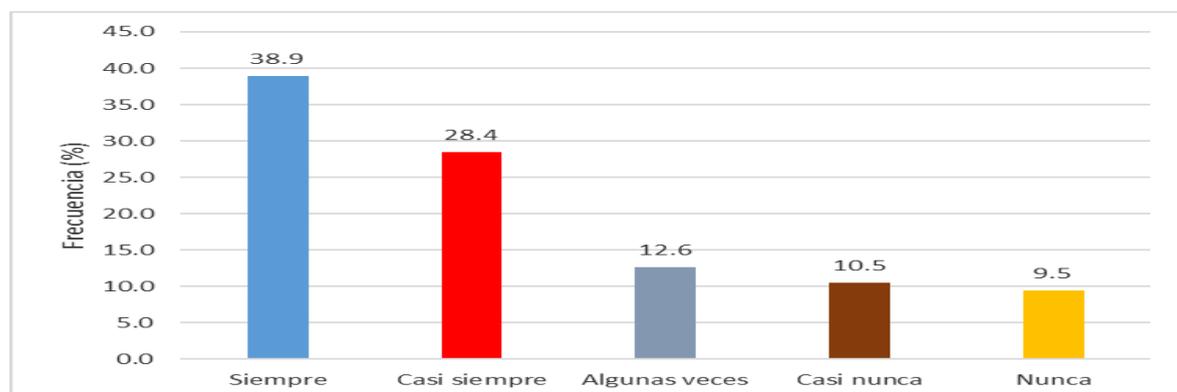


Grafico del cuadro N°13

A. Variable desempeño laboral

4.2.14 ¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios?

Tabla N°14: Capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	31	32.6
	Casi siempre	34	35.8
	Algunas veces	14	14.7
	Casi nunca	9	9.5
	Nunca	7	7.4
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios; se implementó la encuesta correspondiente y se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Un 32,6% de la muestra encuestado opinan que siempre fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios
2. Un 35,8% de la muestra encuestada opinan que casi siempre fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.
3. Un 14,7% de la muestra encuestada opinan que algunas veces fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.
4. Un 9,5% de la muestra encuestada opinan que casi nunca fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.
5. Un 7,4% de la muestra encuestada consideran que en ningún momento fui competente en la ejecución de mis tareas a pesar de dedicar el tiempo y esfuerzo necesario

Gráfico N°14: Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios

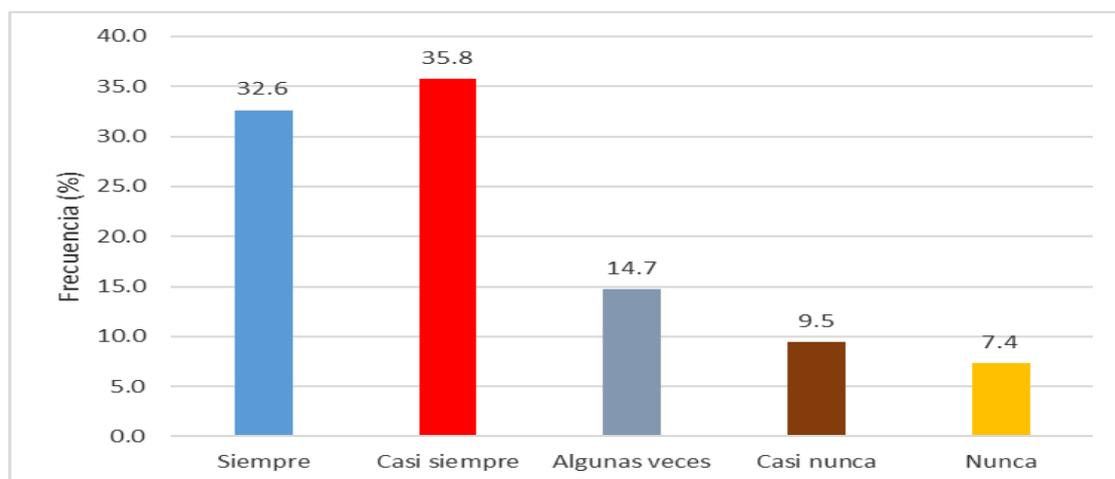


Grafico del cuadro N°14

4.2.15 ¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?

Tabla N°15: Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	34	35.8
	Casi siempre	30	31.6
	Algunas veces	12	12.6
	Casi nunca	11	11.6
	Nunca	8	8.4
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas; se administró el formulario correspondiente y se obtuvieron los resultados siguientes:

1. Un 35,8% de la muestra encuestado opinan que siempre se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.
2. Un 31,6% de la muestra encuestada opinan que casi siempre se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas
3. Un 12,6% de la muestra encuestada opinan algunas veces se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.
4. Un 11,6% de la muestra encuestada opinan que casi nunca se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.
5. Un 8,4% de la muestra encuestada opinan que nunca se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.

Gráfico N°15: Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas

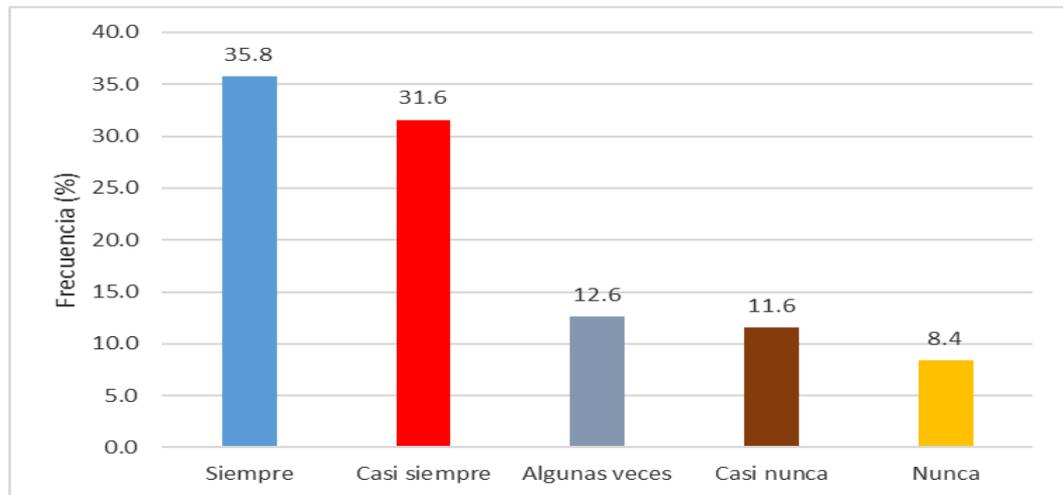


Grafico del cuadro N°15

4.2.16 ¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?

Tabla N°16: Cuando termino con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	20	21.1
	Casi siempre	28	29.5
	Algunas veces	15	15.8
	Casi nunca	17	17.9
	Nunca	15	15.8
	Total	95	100.0

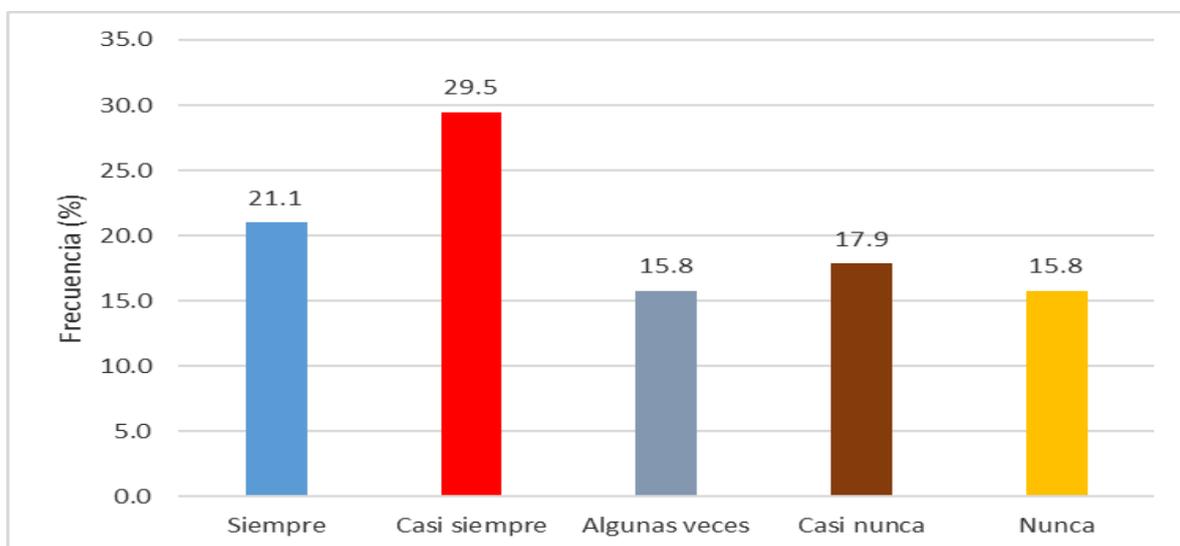
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si cuando termino con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran; el cuestionario pertinente fue empleado, arrojando como resultado la siguiente información:

1. Un 21,1% de la muestra encuestada opinan que siempre cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.
2. Un 29,5% de la muestra encuestada opinan que casi siempre cuando termino con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.
3. Un 15,8% de la muestra encuestada opinan algunas veces cuando termino con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.
4. Un 17,9% de la muestra encuestada opinan que muy pocas veces cuando termino con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.
5. Un 15,8% de la muestra encuestada opinan que nunca cuando termino con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.

Gráfico N°16: Cuando termino con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.



4.2.17 ¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?

Tabla 17: En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	25	26.3
	Casi siempre	29	30.5
	Algunas veces	18	18.9
	Casi nunca	11	11.6
	Nunca	12	12.6
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si en mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr; se utilizó el cuestionario correspondiente y se obtuvieron los resultados siguientes:

1. Un 26,3% de la muestra encuestado opinan que siempre en mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.

2. Un 30,5% de la muestra encuestada opinan que casi siempre en mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.
3. Un 18,9% de la muestra encuestada opinan algunas veces en mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.
4. Un 11,6% de la muestra encuestada opinan casi nunca en mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.
5. Un 12,6% de la muestra encuestada opinan nunca en mi trabajo, tuve en la mente los resultados que debía lograr.

Gráfico N°17: En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr

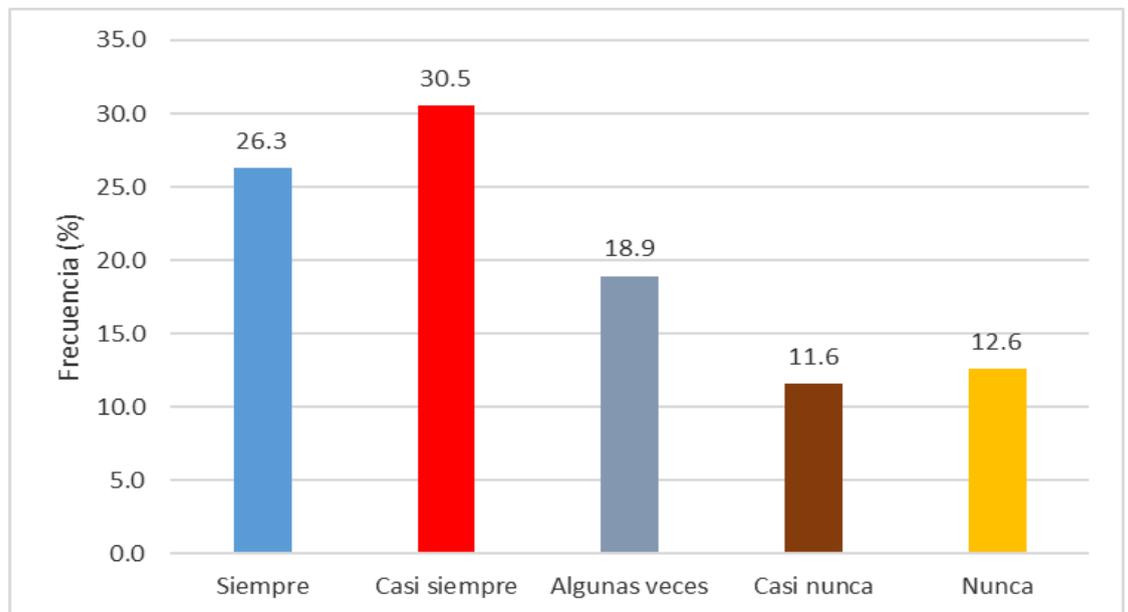


Grafico del cuadro N° 17

4.2.18 ¿Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma?

Tabla N°18: Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	22	23.2
	Casi siempre	24	25.3
	Algunas veces	18	18.9
	Casi nunca	16	16.8
	Nunca	15	15.8
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma; se utilizó el cuestionario correspondiente y se obtuvieron los resultados siguientes:

1. Un 23,2% de la muestra encuestado opinan que siempre planifico mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.
2. Un 25,3% de la muestra encuestada opinan que casi siempre planifico mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.
3. Un 18,9% de la muestra encuestada opinan algunas veces planifico mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.
4. Un 16,8% de la muestra encuestada opinan que muy casi nunca planifico mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.
5. Un 15,8% de la muestra encuestada opinan que muy nunca planifico mi trabajo de manera que pude hacerlo en tiempo y forma.

Gráfico N°18: Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma

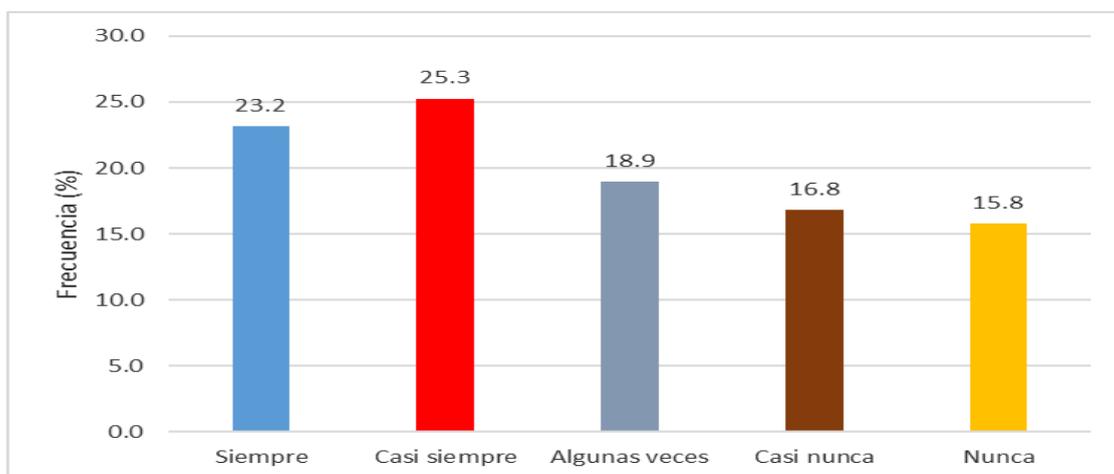


Grafico del cuadro N° 18

4.2.19 ¿Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas?

Tabla N°19: Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	33	34.7
	Casi siempre	31	32.6
	Algunas veces	16	16.8
	Casi nunca	10	10.5
	Nunca	5	5.3
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas; se utilizó el cuestionario correspondiente y se obtuvieron los resultados siguientes:

1. Un 34,7% de la muestra encuestado opinan que siempre trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.

2. Un 32,6% de la muestra encuestada opinan que casi siempre trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.
3. Un 16,8% de la muestra encuestada opinan algunas veces trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.
4. Un 10,5% de la muestra encuestada opinan que muy casi nunca trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas
5. Un 5,3% de la muestra encuestada opinan nunca trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas

Gráfico N°19: Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas

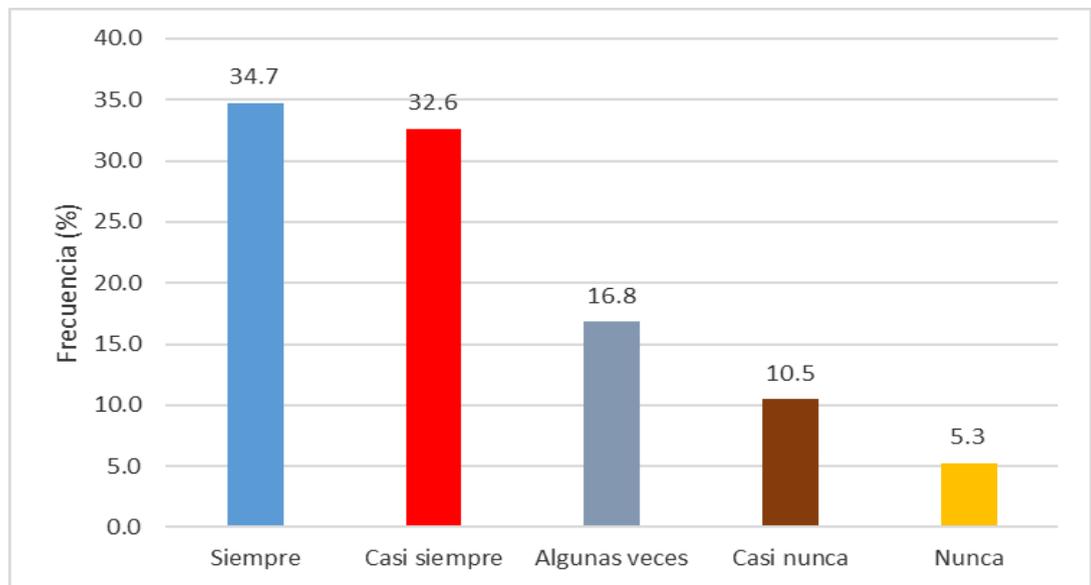


Grafico del cuadro N° 19

4.2.20 ¿Participo activamente de las reuniones laborales?

Tabla N°20: Participó activamente de las reuniones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	36	37.9
	Casi siempre	29	30.5
	Algunas veces	17	17.9
	Casi nunca	8	8.4
	Nunca	5	5.3
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si participo activamente de las reuniones laborales; se aplicó el cuestionario respectivo y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 37,9% de la muestra encuestado opinan que siempre participo activamente de las reuniones laborales.
2. Un 30,5% de la muestra encuestada opinan que casi siempre participo activamente de las reuniones laborales.
3. Un 17,9% de la muestra encuestada opinan algunas veces participo activamente de las reuniones laborales.
4. Un 8,4% de la muestra encuestada opinan que muy casi nunca participo activamente de las reuniones laborales.
5. Un 5,3% de la muestra encuestada opinan nunca participo activamente de las reuniones laborales.

Gráfico N°20: Participó activamente de las reuniones laborales

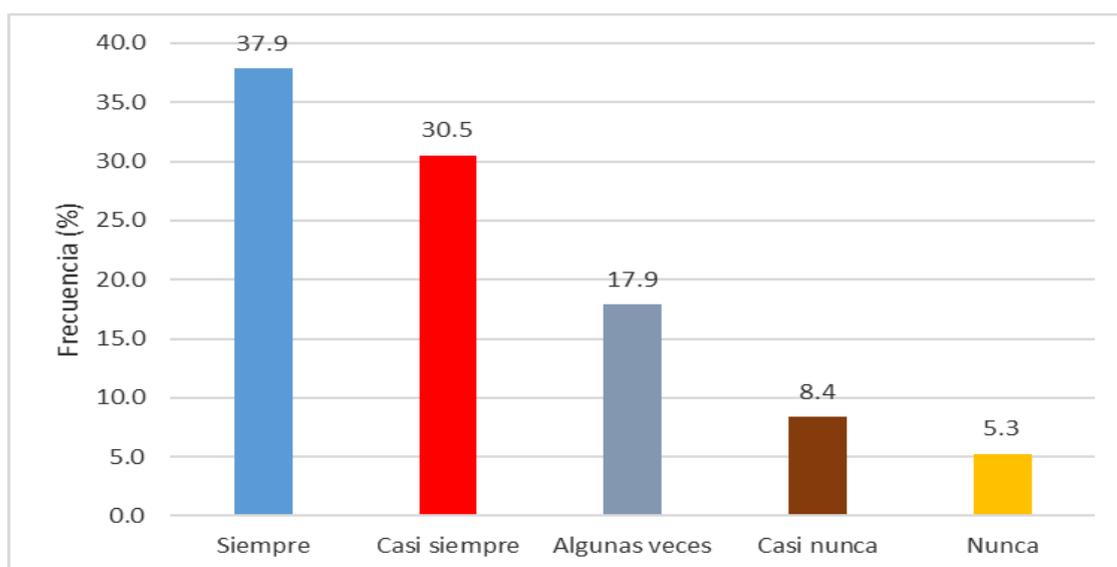


Grafico del cuadro N° 20

4.2.21 ¿Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo?

Tabla N°21: Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	39	41.1
	Casi siempre	33	34.7
	Algunas veces	10	10.5
	Casi nunca	9	9.5
	Nunca	4	4.2
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el propósito de evaluar si continúo en la búsqueda de nuevos retos en mi trabajo, se administró el cuestionario correspondiente, obteniendo los siguientes resultados:

1. Un 41,1% de la muestra encuestado opinan que siempre buscan nuevos desafíos en mi trabajo.

2. Un 34,7% de la muestra encuestada opinan que casi siempre buscan nuevos desafíos en mi trabajo.
3. Un 10,5% de la muestra encuestada opinan que algunas veces buscan nuevos desafíos en mi trabajo.
4. Un 9,5% de la muestra encuestada opinan que casi nunca buscan nuevos desafíos en mi trabajo.
5. Un 4,2% de la muestra encuestada opinan que nunca buscan nuevos desafíos en mi trabajo

Gráfico N°21: Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo

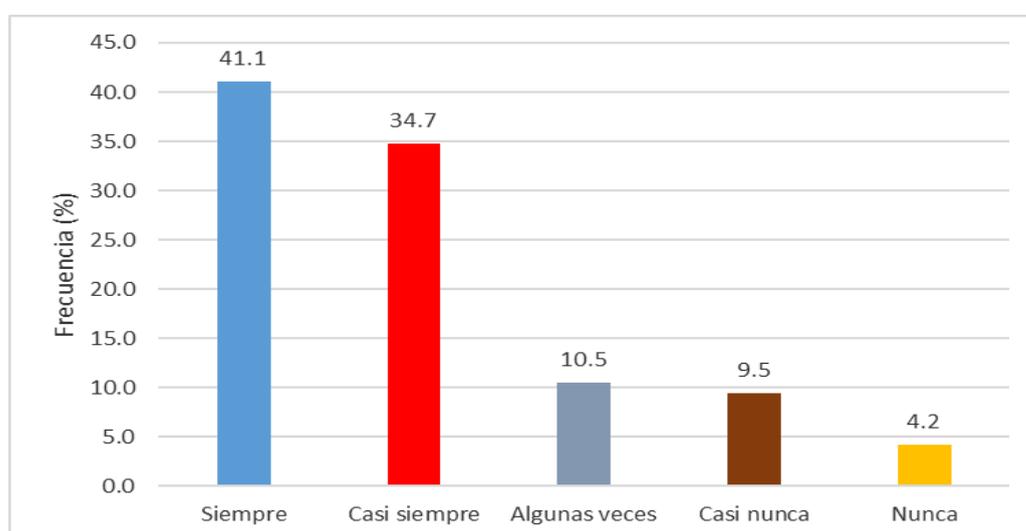


Grafico del cuadro N° 21

4.2.22 ¿Cuándo pude realicé tareas laborales desafiantes?

Tabla N°22: Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	20	21.1
	Casi siempre	18	18.9
	Algunas veces	10	10.5
	Casi nunca	30	31.6
	Nunca	17	17.9
	Total	95	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el objetivo de determinar si en ocasiones anteriores llevé a cabo tareas laborales desafiantes cuando tuve la oportunidad, se implementó el cuestionario pertinente, presentando los resultados obtenidos:

1. Un 21,1% de la muestra encuestado opinan que siempre cuando pude realicé tareas laborales desafiantes
2. Un 18,9% de la muestra encuestada opinan que casi siempre cuando pude realicé tareas laborales desafiantes
3. Un 10,5% de la muestra encuestada opinan algunas veces cuando pude realicé tareas laborales desafiantes
4. Un 31,6% de la muestra encuestada opinan que casi nunca cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.
5. Un 17,9% de la muestra encuestada opinan que nunca cuando pude realicé tareas laborales desafiantes

Gráfico N°22: Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes

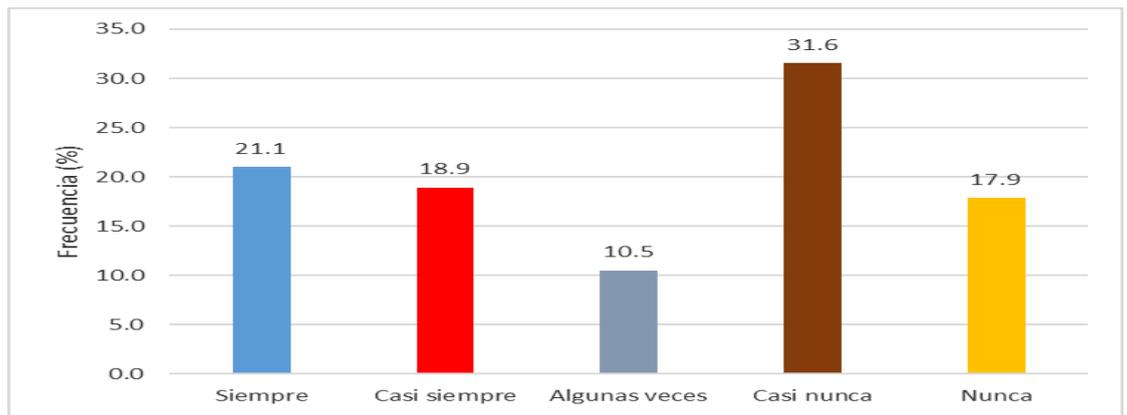


Grafico del cuadro N° 22

4.3. Contrastación de hipótesis

Para evaluar las hipótesis formuladas, se aplicó la prueba de Ji Cuadrada, una herramienta no paramétrica considerada apropiada para el alcance de esta investigación.

Con el propósito de validar la Hipótesis General, es necesario llevar a cabo la prueba de hipótesis para cada una de las hipótesis específicas, así tenemos

Hipótesis general:

H₀: La ética en la función pública no tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

H₁: La ética en la función pública tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

Pasos para realizar la prueba de hipótesis

1. Alfa o nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
2. Escoger el Estadístico de prueba:

$$\sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{((F-1)(C-1))}$$

3. Regla Decisión: I

Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H1

Si el p-valor > 0.05 , se rechaza la H1.

4. Hallando el valor de nivel de significancia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,435 ^a	6	,031
Razón de verosimilitud	6,412	6	,025
Asociación lineal por lineal	,123	1	,062
N de casos válidos	95		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

Con un p-valor de 0.031 hallado y al compararlo con el nivel de significancia, verificamos que es inferior al alfa establecido en 0.05. En consecuencia, se valida la Hipótesis Alternativa H1.

Conclusión:

Hay pruebas estadísticas suficientes, con un nivel de significancia de 0.05, que respaldan la conclusión de que existe una relación significativa entre la ética en la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en 2022. Esto demuestra la hipótesis de que ambas variables están correlacionadas.

Hipótesis específicas:

Hipótesis a:

H₀: No existe una relación importante entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de

Pasco, 2022.

H₁: Existe una relación importante entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

Pasos para realizar - prueba de hipótesis

1. Alfa o nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
2. Escoger Estadístico de prueba:

$$\sum_{i=1}^R \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{(R-1)(C-1)}$$

3. Regla Decisión:
Si $\alpha \leq 0.05$, se acepta H₁
Si $\alpha > 0.05$, se rechaza la H₁
4. Hallando el valor de nivel de significancia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,465 ^a	6	,026
Razón de verosimilitud	8,713	6	,012
Asociación lineal por lineal	,107	1	,072
N de casos válidos	95		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

Con un p-valor de 0.026 encontrado y al compararlo con el nivel de significancia, confirmando que es inferior al alfa establecido en 0.05, se valida la

Hipótesis Alternativa H₁.

Conclusión:

Se dispone de pruebas estadísticas suficientes, con un nivel de significancia de 0.05, que respaldan la conclusión de que hay una relación significativa entre la dimensión personal de la ética pública y el rendimiento laboral de los empleados del Gobierno Regional de Pasco en 2022.

Hipótesis b:

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

Pasos para realizar - prueba de hipótesis

1. Alfa o nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
2. Escoger el Estadístico de prueba:

$$\sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{((F-1)(C-1))}$$

3. Regla Decisión:

Si $\alpha \leq 0.05$, se acepta H₁

Si $\alpha > 0.05$, se rechaza la H₁

4. Hallando el valor de nivel de significancia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,734 ^a	4	,045
Razón de verosimilitud	10,512	4	,053
Asociación lineal por lineal	5,934	1	,061
N de casos válidos	95		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

Con un p-valor de 0.045 encontrado y al compararlo con el nivel de significancia, confirmando que es inferior al alfa establecido en 0.05, se valida la Hipótesis Alternativa H1.

Conclusión:

Se disponen de pruebas estadísticas suficientes, con un nivel de significancia de 0.05, para afirmar que hay una relación significativa entre la dimensión organizacional de la ética pública y el rendimiento laboral de los empleados del Gobierno Regional de Pasco en 2022. Esto valida la hipótesis de que ambas variables están relacionadas.

Hipótesis c:

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión social de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión social de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

Pasos para realizar - prueba de hipótesis

1. Alfa o nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
2. Escoger el Estadístico de prueba:

$$\sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{((F-1)(C-1))}$$

3. Regla Decisión:

Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H1

Si el p-valor > 0.05 , se rechaza la H1.

4. Hallando el valor de nivel de significancia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,529 ^a	5	,039
Razón de verosimilitud	10,975	5	,029
Asociación lineal por lineal	1,389	1	,361
N de casos válidos	95		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

Con un p-valor de 0.039 encontrado y al compararlo con el nivel de significancia, confirmando que es menor que el alfa establecido en 0.05, se valida la Hipótesis Alternativa H1.

Conclusión:

Hay pruebas estadísticas suficientes, con un nivel de significancia de 0.05, para afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión social de la ética pública y el rendimiento laboral de los empleados del Gobierno Regional de Pasco en 2022. Esto valida la hipótesis de que ambas variables están relacionadas.

4.4. Discusión de resultados

La exposición de los resultados se organiza según los objetivos de la investigación. Se evidenció una conexión directa y significativa entre la ética en la función pública y el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en 2022. Quedando de esta manera demostrada la prueba de hipótesis en que ambas variables se encuentran relacionadas, esto concuerda con el trabajo de un resultado similar fue el de Noa (2017) en su trabajo de investigación: La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016.

Para optar título profesional y en el cual el investigador utiliza el tipo de investigación descriptivo correlacional, siendo el diseño no experimental, transeccional descriptivo correlacional, para ello consideró una población de 60 colaboradores de ambos sexos que prestan servicios en las diferentes unidades orgánicas y que su muestra también considera 60 colaboradores por considerar una muestra pequeña, del mismo modo sus variables de su trabajo son: la ética profesional y la gestión administrativa, y que al final de ello llega a las siguientes **conclusiones:**

La Ética Profesional guarda una relación directa y significativa con la gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Tacna. Por ende, la ética desempeña un papel esencial en el ejercicio de las funciones administrativas por parte de los funcionarios públicos de dicha entidad, ya que influye en la toma de decisiones relacionadas con normativas, presupuestos, proyectos, inversiones, directrices, entre otros aspectos. La ausencia de Ética Profesional podría resultar en una ejecución deficiente de las labores administrativas en las entidades públicas, generando perjuicios económicos y

contribuyendo al subdesarrollo de la población. (p.89)

Es necesario señalar que también quedó demostrado la relación directa y significativa en relación a la eficiencia y la gestión, por lo que se deduce una optimización de los recursos en cuanto a costos y oportunidad, volviendo más ágiles los procedimientos en beneficio de los usuarios. De igual modo hay una relación significativa entre probidad, idoneidad, versus gestión administrativa, considerando a la probidad como un valor importante subordinando el interés general sobre el personal o de grupos minoritarios que en la mayor parte de las ocasiones son los que ostentan el poder formal en la toma de decisiones; y la idoneidad referida a que quienes deben cubrir los puestos de trabajo, especialmente de los cargos de confianza, deben cumplir con el perfil correspondiente, descritos en los documentos de gestión institucional, de esta manera se garantice de alguna manera cumplir con las funciones encomendadas en beneficio de las personas que es la razón de ser del servicio público.

López (2016) en su tesis: La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo 2016, para la obtención de grado, nos señala que, su investigación es del tipo experimental; y el diseño se mueve dentro del pre experimental de un solo grupo. Su población estuvo conformada por 60 funcionarios y la aplicación de la muestra fue de tipo aleatorio simple, consignando para ello 30 colaboradores. Las variables de estudio fueron la ética pública y el desempeño profesional, con todos estos datos que fueron procesados el autor llegó a la conclusión siguiente:

La implementación del programa ético ha conducido a una mejora en el nivel de ética pública entre los fiscales del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque, específicamente en su sede de Chiclayo, situada en la calle María

Izaga N° 115, Cercado de Chiclayo. Este programa ha facilitado el desarrollo del desempeño profesional de los trabajadores. (p. 107)

Es necesario puntualizar también que de la evaluación con respecto al desempeño laboral se identificó que es deficiente lo cual implica demora en la administración de la justicia, generando una percepción de desconfianza de los usuarios de este servicio, pero que luego de la aplicación de un programa ético, los resultados fueron más satisfactorios y con ello la percepción de los usuarios fue mejorando.

Risalve y Taipe (2018) en su trabajo de investigación titulado "Ética pública y responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – año 2015", realizado para obtener el título profesional, refiere que, la investigación es aplicada, de nivel descriptivo y correlacional, con diseño no experimental: transeccional – descriptivo– correlacional, cuya población fue el personal que laboró en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, y la muestra fue no probabilística por conveniencia sin ningún criterio de selección, y sus variables de estudio fueron: ética pública y responsabilidad social. Con esos parámetros las autoras llegaron a la siguiente conclusión:

Se observa una conexión significativa entre la ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2015. La correlación identificada se sitúa en un 95%, clasificada como una correlación positiva muy fuerte, y la probabilidad asociada es $P(t > 31,618) = 0,0 < 5\%$, lo que indica que esta correlación es significativa. En el 25,5% de los casos, la ética pública se clasifica como baja, el 39,1% como media y el 35,5% como alta. En cuanto a la responsabilidad social, el 20,9% se considera

bajo, el 43,6% medio y el 35,5% alto. (p. 93)

Nos hace pensar que la Responsabilidad Social está en una relación directa con la ética pública, de manera tal que a niveles altos de acciones éticas en la función pública mayor será la responsabilidad social en beneficio de los servicios y de la gestión de la Municipalidad, asimismo los resultados de la presente investigación concluyen que la ética pública en sus dimensiones general, institucional e individual cuanta con una relación significativa con la responsabilidad social de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, lo que significa que se debe implementar permanentemente acciones que conduzcan a fortalecer el comportamiento ético en la función pública, proponiendo de repente como parte de una cultura organizacional.

CONCLUSIONES

1. Hay pruebas estadísticas suficientes, con un nivel de significancia de 0.05, para afirmar que la relación entre la ética en la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en 2022 es significativa. Esto confirma la hipótesis de que ambas variables están correlacionadas. Esta conclusión se respalda en el valor del p-valor, que es 0.031, indicando que un adecuado nivel de ética en la función pública se relaciona con un buen desempeño laboral en los trabajadores.
2. Existen suficientes pruebas estadísticas, con un nivel de significancia de 0.05, para afirmar que hay una relación significativa entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en 2022. Esto confirma la hipótesis de que ambas variables están vinculadas. La decisión se fundamenta en el valor del p-valor, que es 0.026, indicando que un nivel adecuado de dimensión personal de la ética pública se relaciona con un rendimiento laboral apropiado de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco.
3. Se ha establecido que existen pruebas estadísticas suficientes, con un nivel de significancia de 0.05, para afirmar que hay una relación significativa entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en 2022. Esto confirma la hipótesis de que ambas variables están vinculadas. La decisión se respalda en el valor del p-valor, que es 0.045, indicando que un nivel adecuado de dimensión organizacional de la ética pública se relaciona con un rendimiento laboral apropiado de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco.
4. Se ha determinado que existen pruebas estadísticas suficientes, con un nivel de significancia de 0.05, para afirmar que hay una relación significativa entre la dimensión social de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del

Gobierno Regional de Pasco en 2022. Esto confirma la hipótesis de que ambas variables están vinculadas. La decisión se fundamenta en el valor del p-valor, que es 0.039, indicando que un nivel adecuado de dimensión social de la ética pública se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco.

RECOMENDACIONES

1. Fomentar entre el personal la adopción de valores tales como la honestidad, integridad y honradez, a través de iniciativas de sensibilización y divulgación de valores.
2. Que los funcionarios del Gobierno Regional actúen con ética conforme a los estatutos de la moral y la deontología en el cumplimiento de sus funciones y el ejercicio de su cargo, esto a través de charlas y capacitaciones que motiven a tal cumplimiento.
3. A los trabajadores practicar los valores institucionales y replicarlos en sus hogares para contribuir a la mejora de la sociedad, incorporando conocimientos de valores a sus hijos para que a futuro sean ciudadanos con responsabilidad y tengan predisposición de servir a la sociedad.
4. Incentivar a los funcionarios para que separen sus intereses personales de sus responsabilidades como servidores públicos, mediante la creación de momentos de reflexión acerca de valores, comportamientos y la ejecución de sus funciones con probidad. Además, informar sobre la relevancia del cumplimiento del código de ética del funcionario público, respetando los deberes y obligaciones inherentes al cargo y protegiendo los intereses públicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Choque, J. (2021). Implementación de documentos normativos y de gestión en el Gobierno Regional de Arequipa para la gestión del riesgo de desastres y su incidencia en la atención de emergencias, 2019. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8560/4/IV_PG_MGRD_TE_Choque_Cuno_2021.pdf
- Corvo, H. S. (2021, julio 1). Gestión administrativa: Concepto, funciones y procesos. Lifeder. <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Davila, J. H. (2016). Efectividad de las herramientas de gestión para mejorar el servicio al usuario en el área de la subgerencia de obras públicas y convenios de la municipalidad provincial de Chiclayo. 121.
- Lopez, C. (2020). Instrumentos de gestión administrativa y contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura. 68.
- Mego, M. R. M. (2021). GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS TÉCNICOS EN LA SUBDIRECCIÓN DE CONSERVACIÓN DE PROVIAS NACIONAL. 79.
- MINSA. (2006). Resolución Ministerial 603-2006. Diario Oficial El Peruano.
- Pacheco, J. (2020, junio 26). ▷ ¿Qué es la Gestión Administrativa? | 2022 | Web y Empresas. <https://www.webyempresas.com/gestion-administrativa/>
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2004). Decreto Supremo 043-2004. Diario Oficial El Peruano. http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_ds043-2004.pdf
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2018). Decreto Supremo N° 054-2018. Diario Oficial El Peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/12457/D-S-N-054-2018-PCM.pdf>

Quiroga, M. (2020, julio 12). Gestión administrativa. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Soria, B. (2007). Diccionario Municipal Peruano. INICAM.

Hernandez-Sampieri, R. y Mendoza C. (2018). Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.

Bernal, C.A. (2010). Metodología de la Investigación. (3ra ed.). Prentice Hall.

ANEXOS

Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario

Distinguido Señor:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su importantísima colaboración en la absolución del presente cuestionario con el cual estoy recogiendo datos para el desarrollo del proyecto de investigación titulado:

“La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022”; de la veracidad de sus respuestas dependerá el éxito de esta investigación, para conocer el grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional del gobierno Regional Pasco, la cual redundará en beneficio de los trabajadores del o Regional Pasco y el suyo, toda vez que usted es parte integrante de ella.

Conocedor de su espíritu altruista y de colaboración, quedamos muy agradecidas.

Atentamente.

INSTRUCCIONES

1. Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa.
3. Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo

“La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022”.

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

Datos generales

Identificación	Masculino		Femenino	
Condición	Nombrado	Contratado	Otra modalidad	
Área de trabajo	Jefe de área ()	Profesional ()	Técnico ()	Otro ()

La ética en la función pública

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativo por parte de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco.					
2. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general					
3. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco. demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.					
4. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco. demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.					
5. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco expresan autenticidad en las relaciones					

funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos.		re			
6. Los rabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
7. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
8. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco actúan 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.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso y la transparencia de la información pública.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
11. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
12. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche u uso para fines particulares.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13. Los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Desempeño laboral

1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
3. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5. Planifico mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
7. Participo activamente de las reuniones laborales	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
8. Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

HOJA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

A. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	
Grado Académico	
Institución donde labora	
Cargo que desempeña	
Instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor del Instrumento	Bach. Daniela Yeraldine HERRERA MORALES Bach. Deysi Marisela VENTURA TRAVEZAÑO
Título de la tesis	La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022

B. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

Intervalo de puntaje para calificar el instrumento:

Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
0-10	11-20	21-30	31-40	41-50
0-20%	21-40%	41 -60%	61-80%	81-100%

CATEGORIA	CRITERIOS	1	2	3	4	5
a) Título	Hace referencia al problema mencionando las variables					
b) Claridad	los items están formulados con lenguaje apropiado					
c) Objetividad	están expresadas en conductas observables					
d) Actualidad	está acorde a los cambios que impone el conocimiento					
e) Organización	Existe organización lógica entre las variables					
f) Suficiencia	comprende aspectos de suficiencia en cuanto a calidad y cantidad					
g) Intencionalidad	los items se adecúan para valoración de aspectos de contenido					
h) Consistencia	están basados teniendo en cuenta aspectos teóricos científicos					
i) Coherencia	entre los indicadores y las dimensiones					
j) Metodología	la estrategia responde al propósito del diagnóstico					
Sub Total						
Puntaje Total						

Valoración Porcentual:

Valoración Nominal:

Cerro de Pasco, marzo del 2024

HOJA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

A. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	
Grado Académico	
Institución donde labora	
Cargo que desempeña	
Instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor del Instrumento	Bach. Daniela Yeraldine HERRERA MORALES Bach. Deysi Marisela VENTURA TRAVEZAÑO
Título de la tesis	La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022

B. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

Intervalo de puntaje para calificar el instrumento:

Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
0-10	11-20	21-30	31-40	41-50
0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%

CATEGORIA	CRITERIOS	1	2	3	4	5
a) Título	Hace referencia al problema mencionando las variables					
b) Claridad	los items están formulados con lenguaje apropiado					
c) Objetividad	están expresadas en conductas observables					
d) Actualidad	está acorde a los cambios que impone el conocimiento					
e) Organización	Existe organización lógica entre las variables					
f) Suficiencia	comprende aspectos de suficiencia en cuanto a calidad y cantidad					
g) Intencionalidad	los items se adecúan para valoración de aspectos de contenido					
h) Consistencia	están basados teniendo en cuenta aspectos teóricos científicos					
i) Coherencia	entre los indicadores y las dimensiones					
j) Metodología	la estrategia responde al propósito del diagnóstico					
Sub Total						
Puntaje Total						

Valoración Porcentual:

Valoración Nominal:

Cerro de Pasco, marzo del 2024

HOJA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

A. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	
Grado Académico	
Institución donde labora	
Cargo que desempeña	
Instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor del Instrumento	Bach. Daniela Yeraldine HERRERA MORALES Bach. Deysi Marisela VENTURA TRAVEZAÑO
Título de la tesis	La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022

B. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

Intervalo de puntaje para calificar el instrumento:

Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
0-10	11-20	21-30	31-40	41-50
0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%

CATEGORIA	CRITERIOS	1	2	3	4	5
a) Título	Hace referencia al problema mencionando las variables					
b) Claridad	los items están formulados con lenguaje apropiado					
c) Objetividad	están expresadas en conductas observables					
d) Actualidad	está acorde a los cambios que impone el conocimiento					
e) Organización	Existe organización lógica entre las variables					
f) Suficiencia	comprende aspectos de suficiencia en cuanto a calidad y cantidad					
g) Intencionalidad	los items se adecuan para valoración de aspectos de contenido					
h) Consistencia	están basados teniendo en cuenta aspectos teóricos científicos					
i) Coherencia	entre los indicadores y las dimensiones					
j) Metodología	la estrategia responde al propósito del diagnóstico					
Sub Total						
Puntaje Total						

Valoración Porcentual:

Valoración Nominal:

Cerro de Pasco, marzo del 2024

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: La ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del GOREPA Pasco, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación de la ética en la función pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022?	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.	La ética en la función pública tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.	VARIABLE INDEPENDIENTE: X: Ética Pública	TIPO DE INVESTIGACIÓN: <i>Básico</i> NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo - Correlacional</i>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES ✓ <i>Personal</i> ✓ <i>Organizacional</i> ✓ <i>Social</i>	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN <i>Método Científico Deductivo</i>
Pe1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022?	Oe1 Identificar la correspondencia que existe entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.	He1 Existe una relación importante entre la dimensión personal de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.	VARIABLE DEPENDIENTE: Y Desempeño laboral	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: <i>De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación no experimental</i>
Pe2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022?	Oe2 Describir la relación que existe entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.	He2 Existe una relación significativa entre la dimensión organizacional de la ética pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, 2022.	DIMENSIONES Eficiencia Eficacia efectividad	POBLACIÓN La población de estudio comprende el total de los servidores públicos del Gobierno Regional de Pasco, 2022. MUESTRA 95 servidores