UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

T E S I S

Ética pública y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Nancy Milagros BALDEON ALBERTO

Bach. Anamin Melisa MENDOZA CALZADA

Asesor:

Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDIA

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

Ética pública y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
PRESIDENTE

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
MIEMBRO

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 008-2023-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:

Nancy Milagros BALDEON ALBERTO, - Anamin Melisa MENDOZA CALZADA

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020

Asesor:

Dr. Ivan Bruno POMALAZA BUENDIA

Índice de Similitud: **21%**

Calificativo

APROBADO

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

Cerro de Pasco, 22 de enero del 2024

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

C.c.
Arch.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: CARDENAS SINCHE Jose Antonio FAU 20164806046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/01/2024 06:04:06-0500

DEDICATORIA

En primer lugar, este proyecto se lo dedico a Dios. En seguida se lo dedico a mis padres Primitivo y Toribia por ser parte del proceso y culminación de esta tesis.

Nancy Milagros

A Dios por haber permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi padre Cesar Mendoza, por los ejemplos de perseverancia y constancia, siempre enseñándome a valorar todo lo que tengo para salir adelante.

A mi madre Olinda Calzada, por poner en mí toda su fe y su confianza de ver este sueño hecho realidad, sin ella no lo habría logrado.

A mi ángel de guarda hermano David Mendoza Calzada, que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien.

Anamin Melisa

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por permitirme afianzar mis conocimientos en sus aulas educativas

Agradecemos a la Facultad de Ciencias Empresariales - Escuela Profesional de Administración por permitirme ser una profesional con espíritu y vocación.

Agradecemos a mis docentes, por cada uno de sus consejos y aportes para el desarrollo de mis habilidades en este proyecto.

Agradecemos a mis padres Primitivo y Toribia hermanos Edith, Ober y Ketty, por apoyarme en todo momento para dar cumplimiento al proyecto elaborado.

Un agradecimiento especial a los servidores públicos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por su principal colaboración para el proyecto de tesis presentado.

Nancy Milagros – Anamin Melisa

RESUMEN

Nuestra investigación intitulada “Ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020”, tuvo como objetivo principal: Determinar el grado de relación entre ética pública y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020**.**

Es una investigación de tipo descriptivo correlacional; de nivel correlacional, el método utilizado es el científico (inductivo, deductivo, correlacional), la muestra fue elegida por conveniencia y fue de 30 colaboradores, se utilizó como instrumento dos cuestionarios (uno por cada variable) con 19 y 18 preguntas respectivamente, con respuestas en la escala de Likert.

Luego de los respectivos análisis mediante la correlación de Pearson, se pudo determinar de qué el grado de correlación es de ,939**, lo que nos indica que es una correlación positiva muy alta, del mismo modo el nivel de significancia es 0,000 lo cual es menor que 0,05. Lo que nos quiere decir que: Existe un nivel muy alto de relación entre ética pública y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020

Palabras Clave: ética pública, compromiso organizacional, servidor público.

Nancy Milagros – Anamin Melisa

ABSTRACT

Our research entitled "Public Ethics and Organizational Commitment of Public Servants of the General Directorate of Administration of the National University Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020", had as its main objective: To determine the degree of relationship between public ethics and organizational commitment of public servants. Public Servants of the General Directorate of Administration of the Daniel Alcides Carrión National University - Pasco, 2020.

It is a descriptive correlational type research; correlational level, the method used is scientific (inductive, deductive, correlational), the sample was chosen for convenience and was 30 collaborators, two questionnaires were used as an instrument (one for each variable) with 19 and 18 questions respectively, with responses on the Likert scale.

After the respective analyzes using Pearson's correlation, it was possible to determine that the degree of correlation is .939**, which indicates that it is a very high positive correlation, in the same way the level of significance is 0.000 which is less than 0.05. Which means that: There is a very high level of relationship between public ethics and organizational commitment of public servants of the General Directorate of Administration of the Daniel Alcides Carrión National University - Pasco, 2020

Keywords: public ethics, organizational commitment, public servant.

Nancy Milagros – Anamin Melisa

INTRODUCCIÓN

Es preocupante el incremento de los actos de corrupción en nuestro país, especialmente dentro de la gestión pública, de allí nuestra preocupación por desarrollar la presente investigación. Ya que según la revista Actualidad Gubernamental (2014) “la ética es un sistema de principios morales, que redescubre cómo las personas toman decisiones y dirigen sus vidas” (pág. 6), así mismo coincidimos con lo expresado por la Defensoria del Pueblo (2010) “Según un consenso ya generalizado, uno de los rasgos característicos de la corrupción es el mal uso del poder público para beneficio personal o de terceros” (pág. 5), Nuestra alma mater no puede ser ajena a esta realidad.

En lo referente al compromiso organizacional, es fundamental para cualquier organización el compromiso por parte de sus colaboradores, para Peña et al. (2016)

Una organización es exitosa, a través de un activo importante como es el capital humano, ya que es uno de los mecanismos que tiene la dirección de una empresa para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización, a esto le llamamos Compromiso organizacional. (pág. 94).

Por las consideraciones arriba expresadas, consideramos que el propósito fundamental de nuestra investigación es: Determinar el grado de relación entre ética pública y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

En esa perspectiva presentamos nuestro trabajo de investigación, el cual está estructurado acorde a lo determinado en nuestro reglamento de grados y títulos, el cual refleja los siguientes capítulos:

Capítulo I problema de investigación: En el mismo se identifica y exterioriza el problema de nuestro estudio, considerando que debido a la proliferación de la corrupción que es un problema enquistado en cualquier institución pública, así como el compromiso organizacional de sus colaboradores, por lo que consideramos que nuestra casa superior de estudios la UNDAC, no puede ser la excepción, es que se decide

plantear como nuestro problema de investigación, así mismo se realiza los objetivos específicos, la formulación de objetivos y los demás componentes referentes a este capítulo.

Capitulo II marco teórico de la investigación, sustentamos con diversos antecedentes, utilizamos conceptos actualizados de nuestras variables (Ética pública y compromiso organizacional), también presentamos nuestras principales definiciones, luego se realiza la formulación de las hipótesis, así como identificamos las variables e indicadores de nuestra investigación

Capítulo III metodología y técnicas de investigación, exteriorizamos nuestro diseño utilizado, la población y muestra, así como se determinó los instrumentos de recolección de datos para nuestro estudio, también la selección, validación y confiabilidad de nuestros instrumentos de investigación, luego el tratamiento estadístico y la correspondiente orientación ética.

Capítulo IV Análisis e interpretación de los datos. Se describe nuestro trabajo de campo, para el análisis y procesamiento de los resultados se empleó el software estadístico SPSS 25 y Excel, para la prueba de hipótesis se emplea la correlación de Pearson y luego de ello se presenta el respectivo análisis de resultados.

Se concluye la investigación con la presentación de las respectivas conclusiones y recomendaciones fruto del estudio, los mismos que esperamos sean tomados en consideración por quienes dirigen nuestra alma mater.

Nancy Milagros – Anamin Melisa

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

INDICE

ÍNDICE DE TABLAS

INDICE DE GRAFICOS

CAPITULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y planteamiento del problema 1

1.2. Delimitación de la investigación 4

1.3. Formulación del problema 4

1.3.1. Problema general 4

1.3.2. Problemas específicos 4

1.4. Formulación de objetivos 5

1.4.1. Objetivo general 5

1.4.2. Objetivos específicos 5

1.5. Justificación de la investigación 6

1.6. Limitaciones de la investigación 6

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio 8

2.1.1. Antecedentes Internacionales. 8

2.1.2. Antecedentes Nacionales. 11

2.1.3. Antecedentes Locales. 12

2.2. Bases teóricas – científicas 13

2.3. Definición de términos 31

2.4. Formulación de hipótesis 34

2.4.1. Hipótesis general 34

2.4.2. Hipótesis específicas 34

2.5. Identificación de variables 34

2.6. Definición operacional de variables e indicadores 35

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación 40

3.2. Nivel de Investigación 41

3.3. Métodos de investigación: 41

3.3.1. Método General 41

3.3.2. Métodos Específicos 41

3.4. Diseño de investigación 42

3.5. Población y muestra 43

3.5.1. Población. 43

3.5.2. Muestra. 43

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 44

3.6.1. Técnicas de recolección de datos 44

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos 44

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación 44

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. 45

3.9. Tratamiento estadístico 46

3.10. Orientación ética 46

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo. 40

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados. 41

4.3. Prueba de hipótesis 74

4.3.1. Prueba de hipótesis general: 75

4.3.1. Prueba de hipótesis especificas: 90

4.4. Discusión de resultados 80

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Compromiso Organizacional 25

Tabla 2 Dimensiones del compromiso organizacional en relación a otros elementos 28

Tabla 3 Nivel de la variable ética publica 41

Tabla 4 Nivel del Indicador respeto 42

Tabla 5 Nivel del indicador probidad 43

Tabla 6 Nivel del indicador eficiencia 44

Tabla 7 Nivel del indicador idoneidad 45

Tabla 8 Nivel del indicador veracidad 46

Tabla 9 Nivel del indicador lealtad y obediencia 47

Tabla 10 Nivel del indicador justicia y equidad 48

Tabla 11 Nivel del indicador lealtad al estado de derecho 49

Tabla 12 Nivel del indicador neutralidad 50

Tabla 13 Nivel del indicador transparencia 51

Tabla 14 Nivel del indicador discreción 52

Tabla 15 Nivel del indicador ejercicio adecuado del cargo 53

Tabla 16 Nivel del indicador uso adecuado de los bienes del estado 54

Tabla 17 Nivel del indicador responsabilidad 55

Tabla 18 Nivel del indicador mantener intereses de conflicto 56

Tabla 19 Nivel del indicador obtener ventajas indebidas 57

Tabla 20 Nivel del indicador realizar actividades de proselitismo político 58

Tabla 21 Nivel del indicador hacer mal uso de información privilegiada 59

Tabla 22 Nivel del indicador presionar, amenazar y/o acosar 60

Tabla 23 Nivel de la variable compromiso organizacional 61

Tabla 24 Nivel del indicador felicidad 62

Tabla 25 Nivel del indicador identificación 63

Tabla 26 Nivel del indicador pertenencia 64

Tabla 27 Nivel del indicador solidaridad 65

Tabla 28 Nivel del indicador continuidad 66
Tabla 29 Nivel del indicador lealtad 67
Tabla 30 Nivel del indicador comodidad 68
Tabla 31 Nivel del indicador reciprocidad 69
Tabla 32 Nivel del indicador cumplimiento 70
Tabla 33 Nivel del indicador obligación moral 71
Tabla 34 Nivel del indicador deber 72
Tabla 35 Nivel del indicador relación 73
Tabla 36 Valores de correlación de Pearson: 75
Tabla 37 Nivel de correlación entre ética pública y compromiso organizacional 76
Tabla 38 Nivel de correlación entre principios éticos y compromiso organizacional ... 77
Tabla 39 Nivel de correlación entre deberes éticos y compromiso organizacional 78
Tabla 40 Nivel de correlación entre prohibiciones éticas y compromiso organizacional 79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones de la Ética Pública 25
Figura 2 Dimensiones del Compromiso Organizacional 30
Figura 3 Diseño de la Investigación.....42
Figura 4 Configuración de la muestra establecida.....41
Figura 5 Nivel de la variable ética pública 42
Figura 6 Nivel del indicador respeto 43
Figura 7 Nivel del indicador probidad 44
Figura 8 Nivel del indicador eficiencia 45
Figura 9 Nivel del indicador idoneidad.....46
Figura 10 Nivel del indicador veracidad.....47
Figura 11 Nivel del indicador lealtad y obediencia.....48
Figura 12 Nivel del indicador justicia y equidad 49
Figura 13 Nivel del indicador lealtad al estado de derecho.....50
Figura 14 Nivel del indicador neutralidad.....51
Figura 15 Nivel del indicador transparencia.....52
Figura 16 Nivel del indicador discreción 53
Figura 17 Nivel del indicador ejercicio adecuado del cargo 54
Figura 18 Nivel del indicador uso adecuado de los bienes del estado.....55
Figura 19 Nivel del indicador responsabilidad 56
Figura 20 Nivel del indicador mantener intereses de conflicto 57
Figura 21 Nivel del indicador obtener ventajas indebidas.....58
Figura 22 Nivel del indicador realizar actividades de proselitismo político 59
Figura 23 Nivel del indicador hacer mal uso de información privilegiada 60
Figura 24 Nivel del indicador presionar, amenazar y/o acosar 61
Figura 25 Nivel de la variable compromiso organizacional 62
Figura 26 Nivel del indicador felicidad 63
Figura 27 Nivel del indicador identificación.....64

Figura 28 Nivel del indicador pertenencia.....65
Figura 29 Nivel del indicador solidaridad.....66
Figura 30 Nivel del indicador continuidad.....67
Figura 31 Nivel del indicador lealtad.....68
Figura 32 Nivel del indicador comodidad.....69
Figura 33 Nivel del indicador reciprocidad.....70
Figura 34 Nivel del indicador cumplimiento.....71
Figura 35 Nivel del indicador obligación moral.....72
Figura 36 Nivel del indicador deber.....73
Figura 37 Nivel del indicador relación.....74

CAPITULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y planteamiento del problema

Consideramos que la la ética aplicada a la función pública o el ejercicio de la actividad en cualquier institución del estado, debe ser la razón de cualquier gobierno, sea este nacional o subnacional, buscando con ello la actitud de servicio y boenestar de la población, de forma transparente, equitativa y oportuna, logrando satisfacer sus expectativas y necesidades, generando el desarrollo y progreso de sus circunscripciones, tratando con equidad y justicia a sus ciudadanos.

En los ultimos años lo que se ha podido observar son casos de corrupción y malas prácticas, en todos los niveles de gobierno, de alli la desconfianza de los ciudadanos, hacia sus autoridades. Es por ello que uno de los grandes cuestionamientos a la gestión pública, es su falta de transparencia y prácticas de los principios y valores éticos al ejercer su función.

Ramón (2014) manifiesta que,

El fomento de la ética en los servidores públicos es un elemento que auxilia para lograr concienciar en sólidos principios de conducta ética y así generar una mayor excelencia en la calidad y gestión de los intereses colectivos.

El comportamiento correcto de los gobernantes es una condición sine qua non para que exista una eficiente administración. Asimismo, la ética pública es un elemento importante para hacer contrapeso no solo a la corrupción sino a las distintas actitudes antiéticas al inyectar un conjunto de principios y valores y así revitalizar por un lado a las instituciones públicas y por otro a los servidores públicos, entendiendo como tales a aquellas perso-nas que ocupan un cargo público y sirven al Estado. (p. 62)

Es muy común el malestar que muestran la gran mayoría de ciudadanos que acuden a las entidades públicas y ven como los funcionarios y servidores públicos, han apartado de su comportamiento, así como de sus decisiones y prácticas laborales, los principios y valores éticos, olvidando por sobre todo que el fin último de la administración pública, es "la búsqueda del bien común, del servicio al ciudadano y el bienestar común".

En los actuales tiempos, quienes gestionan las organizaciones y entidades públicas, han olvidado que el objetivo principal de las labores que realizan, no es el fin de la ganancia o el lucro como ocurre en el sector privado; sino que más bien que su fin es mucho más inminente y extenso, nada menos que el servicio a la nación y por ende al ciudadano, buscando el bienestar general o bien común, al respecto la Constitución Política del Perú (1993) señala que "La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

Consideramos que en una democracia como la que vivimos en nuestro país. Quienes dirigen y sirven a la nación deben tener en cuenta la famosa frase: "Gobierno del Pueblo por el Pueblo y para el Pueblo"1

Entendemos que para un buen ejercicio de su función y evitar la corrupción en la función pública es necesario que todo funcionario y servidor

[1] La frase pertenece al ya célebre Discurso de Gettysburg pronunciado por el presidente Abraham Lincoln el 19 de noviembre de 1863 en la ciudad de Pennsylvania,

público conozca y cumpla el Código de Ética2. De este modo conocerá los principios, deberes y prohibiciones que rigen su actuar al momento de prestar sus servicios.

El cumplimiento de las metas y objetivos institucionales que logren el éxito de las organizaciones, tanto públicas como privadas, depende del trabajo que realiza su personal o de cómo se gestiona el talento humano dentro de la organización, para lograr su involucramiento voluntario, es decir que se pongan la camiseta de la institución, se identifiquen y se sientan orgullosos de pertenecer a la entidad es necesario asumir un compromiso organizacional.

Es de suma importancia para la entidad de lograr su Compromiso Organizacional de sus trabajadores (más aun en las actuales circunstancias que padecemos por la pandemia Producto del COVID 19) ya que la mayoría de autores e investigadores sobre el tema, coinciden en que los colaboradores comprometidos son más productivos, creativos, responsables y dedicados a la labor que realizan.

Ese vínculo según el modelo de Meyer y Allen (1991) tiene tres componentes: “afectivo, el cual refiere un apego emocional por parte del empleado a la organización”, se siente orgulloso de ser parte de la organización; “el compromiso de permanencia refiere un apego material por parte del empleado a la organización”, el empleado sigue en la organización porque espera ser premiado por las inversiones hechas y el último componente es el “compromiso normativo, el cual es un sentimiento de obligación de permanecer en la organización” por parte del trabajador por todos los favores obtenidos.

Con las consideraciones arriba mencionadas, es que decidimos realizar nuestra investigación sobre ética pública y compromiso organizacional, la misma que responde al problema: ¿En qué medida la ética pública se relaciona con el

[2] Código de Ética de la Función Pública Ley Nº 27815. Es un instrumento normativo que regula los principios, deberes y prohibiciones éticos que deben regir en la función pública.

compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco; 2020?

1.2. Delimitación de la investigación

a) Delimitación Temporal

El periodo de nuestro análisis de la presente investigación comprende el año 2020.

b) Delimitación Espacial

La investigación se realizó en las instalaciones de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ubicado en el Edificio Estatal s/n de San Juan Pampa del distrito de Yanacancha – Pasco.

c) Delimitación Social

Nuestro trabajo de investigación tiene como universo social a los trabajadores de la Dirección General de Administración de la UNDAC.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿En qué medida la ética pública se relaciona con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020?

1.3.2. Problemas específicos

a) ¿En qué medida los principios éticos se relacionan con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020?

b) ¿En qué medida los deberes éticos se relacionan con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020?.

c) ¿En qué medida las prohibiciones éticas se relacionan con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre ética pública y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

a) Establecer el grado de relación entre principios éticos y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

b) Comprobar el grado de relación entre deberes éticos y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

c) Determinar el grado de relación entre prohibiciones éticas y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

1.5. Justificación de la investigación

Nuestra investigación se justifica porque en la actualidad somos testigos de cómo la corrupción se ha enquistado en todos los niveles de gobierno, es por ello que consideramos que el estudio de la ética aplicada a la función pública es importante para que nuestros servidores públicos (tanto empleados, funcionarios, directivos y quienes dirigen), cumplan cabalmente sus funciones y se desempeñen de manera transparente, tal como lo estipula el Código de Ética de la Función Pública y del que muchos funcionarios y trabajadores desconocen o hacen caso omiso a lo estipulado en ella, del mismo modo es importante el compromiso organizacional por parte de los trabajadores para lograr los objetivos de la institución, así como para un eficiente servicio a la ciudadanía.

Somos conscientes que desde el punto de vista teórico y práctico se pueden corregir y mejorar el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, y que estos demuestren una actitud ética en el desenvolvimiento de sus funciones, para beneficio de los usuarios y en especial de la comunidad universitaria. Ya que nuestros pobladores se sienten cansados de ver como la corrupción avanza en todos los niveles de gobierno, y consideramos que nuestra alma mater de la educación en la región no es la excepción.

1.6. Limitaciones de la investigación

Nuestra principal limitación es el aspecto económico para poder financiar la investigación, ya que todos los gastos ocasionados durante el desarrollo del presente estudio, fueron financiados con nuestro propio patrimonio.

Del mismo modo debido a las actuales circunstancias por las que atravesamos, fueron las dificultades para acceder al centro laboral, para poder

realizar la encuesta y la disposición del personal para colaborar en nuestra investigación.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Elizalde y Aguilera (2021) En la investigación: “La Ética Pública en México y su relación con los Derechos Humanos y el Derecho Penal” “El objetivo de este artículo fue comparar los códigos de ética para los servidores públicos vigentes en México y su relación con los derechos humanos y el derecho penal, para conocer como han evolucionado dichos códigos a parir de sus principios y valores ético” (p. 192)

Dentro de sus conclusiones nos menciona:

Se pudo observar que existe una simbiosis entre los principios consitucionales y los valores contenidos en los códigos de ética de los servidores públicos federales, pues se puede decir que la mayoría de ellos son considerados derechos humanos. (Elizalde y Aguilera, 2021, p. 210)

Rodríguez (2019) En la tesis titulada: “Ética aplicada a la gestión pública Elementos programáticos y formativos desde la experiencia argentina”, para obtener el grado de Doctor en Filosofia por la Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid -España, La tesis sigue una metodología de

análisis conceptual que se apoya en las herramientas clásicas de interpretación filosófica: la problematización conceptual, se trata de una investigación de tipo exploratorio cuyo principal objetivo es “establecer el marco teórico sobre etica en la gestión publica, para posteriores profundizaciones y líneas de aplicabilidad”.

La principal conclusión nos dice que:

La ética aplicada tiene autonomía respecto a los niveles de reflexión ética, no tanto porque se pueda desentender de los mismos, cuanto porque los puede involucrar en modalidades diferentes. En nuestra tesis hemos explorado, de modo más o menos coherente, un determinado modo de involucrarlos. El mismo podemos sintetizarlo del modo siguiente: la reflexión moral está sin duda presente en normas, diseños institucionales y concepciones de la ética en el terreno de las teorías de la gestión pública. Por su parte la ética descriptiva –apelando a herramientas y teorías de las ciencias sociales, como puede ser el análisis institucionalista, que en el enfoque de Villoria Mendieta es importante- además de ayudar a comprender, a generar reflexividad sobre las prácticas éticas, es constitutiva de la ética misma en la gestión pública. Tanto en su dimensión material –conforma términos, relaciones y operaciones como en su dimensión formal –ofrece una visión teórica que da coherencia y sentido a las prácticas. De tal modo una ética aplicada a la gestión pública, entendemos, no puede desentenderse de la ética descriptiva. (Rodríguez, 2019, p. 118)

Romero (2017) En la tesis que tituló: “Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales”, tesis para optar el grado de Magister en Desarrollo del Talento Humano de Universidad Andina Simón Bolívar, tuvo como objetivo “determinar si las modalidades de contrato Ocasional y Nombramiento influyen en el Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo”. La investigación es de tipo descriptivo, con

una población de 681 funcionarios. Se aplicó la encuesta de Meyer y Allen como instrumento.

Los resultados encontrados nos permiten observar que:

En la presente encuesta participaron 372 funcionarios determinándose que el 73% de la población objeto de la presente investigación se encuentra en los cargos a los Niveles Básico: Servidor Público de Apoyo 1, Servidor Público de Apoyo 2, Servidor Público de Apoyo 3, Servidor Público de Apoyo 4 y Servidor Público 1 y en el Nivel Técnico correspondiente a los cargos Servidor Público 2, Servidor Público 3, Servidor Público 4 y Servidor Público 5. (p. 60)

Se podría pensar que mientras el grado de responsabilidad es mayor el nivel de formación es más alto, sin embargo podemos suponer que de acuerdo a los resultados de esta encuesta con respecto a la educación y cargo no se puede dar por cierta a esta afirmación, pues tan solo el 26% del total del grupo objetivo tienen postgrado finalizado y pertenecen a los Niveles de Supervisión y Nivel Jerárquico Superior. (p. 60)

Cifuentes (2009) En la tesis que titulo: “El desafío ético en la función pública: el caso de Carabineros de Chile”, para optar el grado de Magister en gestión y politicas públicas de la Universidad de Chile, su objetivo general fue “explorar los principales elementos de construcción de lo ético en la función pública, a partir del análisis del caso de Carabineros de Chile, buscando extraer algunas lecciones de política pública en la materia”. Es un estudio cualitativo, analítico y exploratorio, la hipótesis principal que orientó este estudio se resume en la formación valórica y su refuerzo organizacional, son fundamentales para lograr una función pública con altos estándares éticos.

En sus conclusiones nos menciona que:

El fomento de la ética en el servicio público es prioritario para el desarrollo de los países. Una vez establecidos los marcos normativos básicos, así como el sistema de control y sanciones administrativas y judiciales de los actos contra la

ética, los países han de avanzar hacia lo valórico, como Política de Estado. Éste es el desafío de la función pública chilena. Los valores que inspiran a Carabineros de Chile y sus mecanismos organizacionales pro ética, son aplicables como orientación para otras instituciones públicas. (Cifuentes, 2009, p.70)

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Curo (2020) en la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores Administrativos y de Tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020”. De la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo de Trujillo, cuyo objetivo general fue: “Determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020”, el tipo de investigación es básica, con un diseño descriptivo correlacional.

Respecto a las conclusiones debemos de manifestar que:

Quedó demostrado que, la relación es significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020, del mismo modo los niveles de satisfacción laboral se encuentran en nivel promedio, esto es, respecto a los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020. Finalmente quedó demostrado, que los niveles de compromiso organizacional, también se encuentra en nivel promedio, respecto a los trabajadores administrativos y de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020. (Curo, 2020, p. 32)

Flores (2018) En la tesis titulada: “Análisis de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018” de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo principal: “Determinar la percepción de la ética en la función pública en los

trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018" (p. 6). Para ello se ha empleado la investigación no experimental con un diseño descriptivo, teniendose una población de 466 trabajadores y una muestra de 338 trabajadores.

De acuerdo a los resultados encontrados, se identifica que la variable ética en la función pública se ubica en el nivel de baja con 67.75%, asimismo el nivel de medianamente baja cuenta con el 28.70%, por último el nivel de muy baja tiene un porcentaje de 3.55%; lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión. (Flores 2018, p. 59)

Arones (2017) En la tesis titulada: "Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016", de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, que tuvo como objetivo principal "determinar el nivel de cumplimiento del Código de Ética según la percepción de los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad" (p. 12), la investigación es de diseño no experimental, de nivel descriptivo, se contó con una población de 98 trabajadores y la muestra estuvo constituida por 54 trabajadores.

La principal conclusión, nos manifiesta que, se determinó que el nivel de cumplimiento de los Principios y Deberes del Código de Ética de la función pública por parte de los trabajadores del INACAL alcanzó un nivel muy alto equivalente al 72% del total de la muestra estimada en la presente evaluación. (Arones, 2017, p. 72)

2.1.3. Antecedentes Locales.

Bonilla. y Condor (2020) En la tesis titulada: "La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018", para obtener el titulo profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, tuvo como el

objetivo principal “determinar la relación que existe entre la ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo, 2018”, La investigación fue de tipo aplicada y de diseño descriptivo no correlacional. La muestra fue de 27 trabajadores.

De los datos obtenidos en la investigación, la principal conclusión es: que existe relación directa entre la variable ética publica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018, Con un valor de significancia (valor critico observado) 0,000 < 0,005. (Bonilla. y Condor, 2020, p.76)

Zevallos (2021) En la teis titulada: “Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019”, fue una investigacipon de tipo aplicada, de diseño no experimental - correlacional de corte transversal, la muestra fue de 99 personas.

La conclusión principal nos manifiesta que:

Se observa una correlación de Spearman positiva (R=0.352 y p=0.007 <0.05), la cual resultó estadísticamente significativa, Por tanto, existe relación entre compromiso organizacional y desarrollo institucional. Para niveles altos de Compromiso Organizacional percibido, se corresponden con niveles altos de Desarrollo Institucional, o también podemos afirmar que niveles bajos de Comportamiento Organizacional percibido, se corresponden con niveles bajos de Desarrollo Institucional. (Zevallos, 2021, pág. 54)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Ética Pública

Muchos estudiosos de la gestión pública, señalan que a partir de los años 80 del Siglo XX comenzaron a utilizarse los términos de “ética de la gestión pública, ética de los controles públicos, ética y responsabilidad pública, ética pública, ética de las virtudes públicas, ética de la administración, etc.” Estas

denominaciones responden a la necesidad de elaborar y aterrizar la ética en el ejercicio de los funcionarios públicos, la responsabilidad y los deberes profesionales y morales que se derivan del difícil arte de la gestión de gobernar. Si es que esta quiere hacerse con la imprescindible transparencia que reclaman los tiempos actuales, asi como la transparencia de quienes nos gobiernan o dirigen, y que etos no se aprovechen de los cargos que tienen.

Diego (2017) "Perfil ético en la profesionalización de los servidores públicos", nos manifiesta que:

Los valores de la administración pública se distinguen de la administración privada porque el objetivo que persiguen es distinto. En tanto que el objetivo de la administración pública busca el bien general de la comunidad política, la administración privada busca el bien particular, la ganancia, el lucro, la plusvalía o el dinero. Por lo tanto, cada tipo de administración cuenta con diversos valores en su filosofía de trabajo; por ende, los mecanismos de trabajo son distintos así como la conducta y actitud de las personas que trabajan en cada ámbito. (p. 17)

En los ultimos años, hemos sido testigos de comó la corrupción y las malas practicas en la gestión publica, han ido en aumento, ello a pesar de que se dice que existe "una lucha frontal contra la coruupción y de que existan leyes". El concepto de ética al momento de ejercer la función pública, ha ido desapareciendo. Muchos llegan a ocupar cargos o trabajan en el sector publico con el afan de sacar provecho en beneficio propio de esa condición. Es por ello que la población ve con desconfianza el actuar de los servidores públicos y aun más el de los funcionarios o de quienes llegan a ser autoridades u ocupan cargos por la confianza y el voto del pueblo mediante la elección popular. Es decir la desconfianza de los pobladores frente al actuar de sus autoridades va en aumento.

Al respecto Corzo (2015) nos menciona que:

Cuando nos referimos a ética pública nos referimos a la ética aplicada, y su puesta en práctica en los asuntos de gobierno que se traducen en actos concretos orientados hacía el interés común y/o de la ciudadanía, lo que implica también, no sólo una obligación de los funcionarios y servidores públicos sino también de la propia colectividad, en tanto que en esta se van generando pautas de conducta. (Corzo, 2015, pág. 47)

Diego O. (2007) comenta que:

Cuando se habla de ética pública, no es que se trate de una ética especial para este sector, se refiere sencillamente a la ética aplicada y puesta en práctica en el ámbito público. La ética aplicada en los servidores públicos implica plena conciencia en las actitudes de cada servidor público que se traduce en actos concretos orientados hacía el interés de la ciudadanía. (pág. 76)

Ramón (2014) Nos manifiesta que: “El fomento de la ética en los servidores públicos es un elemento que auxilia para lograr concienciar en sólidos principios de conducta ética y así generar una mayor excelencia en la calidad y gestión de los intereses colectivos”

Debemos considerar, que la ética pública es un mecanismo transcendental para hacer contrapeso no solo a la corrupción sino a las diferentes actitudes antiéticas, ya que le introduce un conjunto de principios y valores, para así revitalizar a las instituciones públicas y como a los servidores públicos, “entendiendo como tales a aquellas personas que ocupan un cargo público y sirven al Estado”: (políticos y funcionarios).

Merino F, (2017) nos manifiesta que

Las investigaciones y estudios sobre ética de la función pública no necesariamente hacen explícitos los fundamentos filosóficos que subyacen a sus planteamientos. Aun con esta restricción, es posible identificar algunas propuestas que explícitamente buscan justificar una ética de la función pública a partir de ciertas tradiciones en filosofía moral y política. (pág. 36)

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarollo - CLAD, (2018) en la Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública, manifiesta que: “Es esencial remarcar que la carta ofrece un camino hacia el comportamiento íntegro en las organizaciones públicas, un camino que supere el mero rechazo de las actuaciones corruptas y busque la mejor forma de servir los intereses generales”. Son los principales objetivos de la Carta “Promover la integridad de los responsables y servidores públicos en todos sus niveles, en una actuación continuamente coherente con los valores y principios relevantes de la ética del servicio público contribuyendo a la legitimación de la acción pública y al refuerzo de la confianza en las instituciones públicas”. (pág. 21)

Rodríguez (2020) considera que la ética en la gestión pública va “convirtiéndose pues en un área que mantiene vínculos con otros campos en los que la ética se aplica. Se aprecia en la revisión de la literatura que pese al gran desarrollo no hay una cristalización tan efectiva como en el caso de la bioética”.

Esta se ha concretado en una serie de principios, procedimientos y recomendaciones para la conformación de códigos y comités que para el caso de la gestión pública muchas veces solo es figurativo. Quizá también por la profundidad y carácter cultural que tienen los procesos de gestión pública.

2.2.2. Dimensiones de la Ética Pública

Para efectos de nuestra investigación, las dimensiones han sido adecuadas de la “ley N° 27815 - Ley del código de ética de la función publica” (2002), que nos presenta en su capitulo II los principios y deberes éticos del servidor público y en el capitulo III las prohibiciones del servidor público, y que son las siguientes:

I. Principios del servidor público.

- ✓ **Respeto:** “Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de

decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento" (Código de ética de la función pública, Art. 6, 1, 2002)

- ✓ **Probidad:** "Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona" (Código de ética de la función pública, Art. 6, 2, 2002)
- ✓ **Eficiencia:** "Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente" (Código de ética de la función pública, Art. 6, 3, 2002)
- ✓ **Idoneidad:** "Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública" El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones". (Código de ética de la función pública, Art. 6, 4, 2002)
- ✓ **Veracidad:** "Se expresa con autenticidad en las "relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos" (Código de ética de la función pública, Art. 6, 5, 2002)
- ✓ **Lealtad y Obediencia:** "Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos deservicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución". (Código de ética de la función pública, Art. 6, 6, 2002)

- ✓ **Justicia y Equidad:** “Tiene permanente disposición para el “cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general” (Código de ética de la función pública, Art. 6, 7, 2002)
- ✓ **Lealtad al Estado de Derecho:** “El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública” (Código de ética de la función pública, Art.6, 8, 2002)

II. Deberes éticos del servidor público.

- ✓ **Neutralidad: “**Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones”. (Código de ética de la función pública, Art.7, 1, 2002)

  Es una transgresión muy peligrosa actuar parcializadamente en contra de los intereses del Estado, en los contratos, licitaciones, concurso de precios, subastas, licencias, autorizaciones o cualquier otra acción o modo en la que participe el servidor público con ocasión de su cargo, función o comisión, proporcionando lugar a un beneficio ilegal, sea propio o de tercero.

  Esta infracción es sancionada con inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 5 años
- ✓ **Transparencia:** Debe ejecutar los “actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o

jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna" (Código de ética de la función pública, Art.7, 2, 2002)

- ✓ **Discreción: "**Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública". (Código de ética de la función pública, Art.7, 3, 2002)

  El deber de discreción implica guardar reserva respecto a hechos o informaciones sobre los que tenga conocimiento por el ejercicio de su cargo el trabajador, sin perjuicio de los deberes y los compromisos que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

  Constituye transgresión grave revelar un hecho o ocurrencia que deba mantener en secreto o reserva de la que haya tenido conocimiento en virtud del ejercer el cargo, lo cual es sancionado con suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, con pena no menor de 90 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años**.**

- ✓ **Ejercicio Adecuado del Cargo:** "Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas" (Código de ética de la función pública, Art.7, 4, 2002)

  El servidor debe cumplir sus funciones sin adoptar desquite de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

  Constituye infracción muy grave ejercer imposición contra personas o recibir beneficios para cumplir sus funciones con prontitud o

preferencia, o para suministrar información privilegiada o protegida para beneficio personal o de terceros.

Es una infracción muy grave hacer uso indebido del cargo para inducir o presionar a otro funcionario o servidor público a efectuar, retrasar u omitir algún acto que te reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para ti, tu cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales, de negocios; o para socios o empresas de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

"Infringir dichas prohibiciones es sancionado con inhabilitación para el ejercicio de la función pública no menor de 3 ni mayor de 5 años" (Contraloría General de la República, 2018)

- ✓ **Uso Adecuado de los Bienes del Estado: "**Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados". (Código de ética de la función pública, Art.7, 5, 2002)

  No debe disponer de los recursos presupuestales en favor de un candidato a cargo de elección popular o partido político alguno, ni distribuir a persona natural o jurídica bienes adquiridos con recursos de la entidad o como producto de donaciones para inducir el voto (a favor de determinado partido político, alianza, movimiento o cierto candidato).

  El funcionario o servidor público que "usa o permite que otro use vehículos pertenecientes al Estado para fines ajenos al servicio comete el delito de peculado de uso. No están comprendidos en este artículo

los vehículos motorizados (automóviles y/o camionetas) destinados al servicio personal por razón del cargo" (Artículo 388 del Código Penal).

Los funcionarios o servidores públicos que quebranten las normas sobre la adecuada utilización de los vehículos del Estado pueden ser imposibilitados de sus funciones hasta por 5 años.

- ✓ **Responsabilidad:** "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública". (Código de ética de la función pública, Art.7, 5, 2002)

  Constituye infracción grave quebrantar, negarte o demorar de manera injustificada e intencional, el ejercicio de las funciones a su cargo en los procedimientos en los que participa con ocasión de tu función o cargo. Ésta es castigada con suspensión temporal en el ejercicio de las funciones no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.

  Ejemplos de lo que no debe hacerse:

  En una municipalidad, los servidores o funcionarios públicos encargados de recibir un lote de productos del vaso de leche se rehúsan a recibirlo, porque no quieren quedarse a verificar su entrega ese día.

  "Un servidor o funcionario público dispone la destrucción de documentación muy importante, infringiendo el plazo legal para su conservación".

III. Prohibiciones Éticas de la Función Pública.

- ✓ **Mantener Intereses de Conflicto: "**Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el

cumplimento de los deberes y funciones a su cargo". (Código de ética de la función pública, Art.8, 1, 2002)

El servidor público "no debe intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, rescisión o resolución del contrato o sanción de cualquier funcionario o servidor público", cuando coexista un interés personal, familiar o de negocios en el caso, o tenga relación personal directa o pudiera obtener alguna ventaja o beneficio a su favor o de terceras personas.

Los servidores "que infrinjan las normas que prohíben mantener conflictos de interés, pueden ser inhabilitado hasta dos años a través del Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS)" de la Contraloría General de la Republica.

Algunos ejemplos:

Un director de un gobierno regional no puede contratar a una empresa donde sea accionista.

Un gerente público no puede injerir en la contratación de su jurado de tesis, en la entidad donde labora.

Un funcionario no puede resolver una sanción administrativa respecto del servidor que en ese momento está tramitando la licencia de funcionamiento de un familiar suyo.

- ✓ **Obtener Ventajas Indebidas: "**Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, Mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia". (Código de ética de la función pública, Art.8, 2, 2002)

  Está prohibido obtener o procurar ganancia o ventajas indebidas mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia. Infringir esta prohibición es sancionado con inhabilitación para ejercer la función pública no menor de 3 ni mayor de 5 años.

No debe participar en ningún proceso de contratación pública durante el ejercicio del cargo. Asimismo, una vez concluida la función pública no pueden contratar hasta doce (12) meses después quienes hayan ejercido cargos en los ámbitos siguientes:

En toda contratación pública: presidente o vicepresidente de la República, Congresista de la República, Juez de la Corte Suprema de Justicia, Titular o miembro del órgano colegiado de Organismos Constitucionalmente Autónomos.

En el ámbito regional: Gobernador, Vicegobernador o consejero de los Gobiernos Regionales.

En el ámbito del sector: ministro o viceministro.

En el ámbito de la competencia territorial: Juez de la Corte Superior de Justicia, alcalde o regidor.

Además, están impedidos de contratar con el Estado, por el mismo ámbito y tiempo, "el cónyuge, conviviente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cabe señalar que el artículo 248.1 del Reglamento de la Ley N° 30225, aprobado por D.S N° 350-2015-EF y sus modificatorias", precisa aspectos relacionados a la aplicación de estos impedimentos.

Se debe asumir con pleno respeto la función pública, en cumplimiento con la constitución y las leyes vigentes.

- ✓ **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". (Código de ética de la función pública, Art.8, 3, 2002)

  No se debe imponer al personal bajo su dependencia laboral, contractual, funcional o formativa, la afiliación a determinado partido u

organización política; el voto a cierto candidato u orientar el voto de los beneficiados de un programa estatal.

No se debe ejercer presión sobre el personal bajo su dependencia laboral, contractual, funcional o formativa “con la finalidad de favorecer o perjudicar a un determinado partido político u organización política o candidato que participe en un proceso electoral”, o hacer valer su influencia para coactar la libertad de sufragio.

Lo que no se debe hacer, ejemplos:

Un servidor o funcionario público que apoya a un partido político utilizando para ello los recursos públicos para elaborar propaganda en favor de un candidato.

- ✓ **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada:** “Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés”. (Código de ética de la función pública, Art.8, 4, 2002)

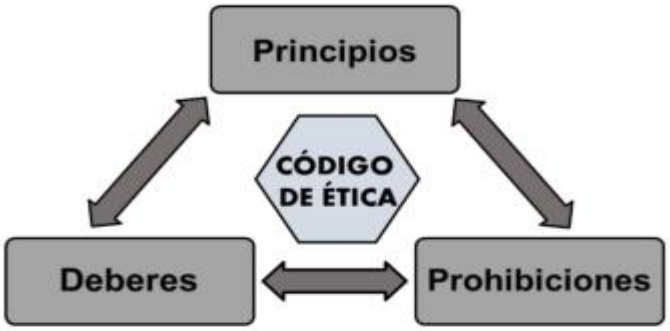
  No está permitido el uso inoportuno de información privilegiada de la entidad, en beneficio de algún interés.

- ✓ **Presionar, Amenazar y/o Acosar:** “Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas” (Código de ética de la función pública, Art.8, 5, 2002)

  “Está prohibido el hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a

la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima". (*Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual* **-** Congreso de la República, 2003)

Figura 1
Dimensiones de la Ética Pública



Fuente: Elaboración Propia

2.2.3. Compromiso Organizacional

Nuestro estudio se centra en la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen (1991); estos autores clasificaron este compromiso en tres categorías distintas, según el antecedente que lo origina, tal como lo podemos apreciar en la tabla que mostramos (tabla 1)

Tabla 1
Compromiso Organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
Afectivo	**Continuidad**	**Normativo**
Orientación afectiva, deseo	Orientación basada en costos y necesidad	Obligación o responsabilidad moral
Recompensas psicológicas. Atadura emocional del empleado. Identificación e implicación a la organización.	Vínculo, fruto de las inversiones a lo largo del tiempo. / Pocas alternativas laborales.	Obligación moral, desarrollada por el colaborador, al ser retribuido con beneficios por la organización

Elaboración Propia

Porter y Lawler (1965) definen el Compromiso organizacional “como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores”.

Diversos estudios nos manifiestan de que la actividad de dirigir cualquier organización es “lograr comprometer y/o involucrar a todos sus miembros, tratando de fortalecer un buen clima organizacional y donde la cooperación entre sus miembros sea un factor clave para el logro de los objetivos”, para ello es indispensable lograr el compromiso organizacional de sus integrantes.

Al ser el compromiso organizacional “un vínculo entre el trabajador y su organización”, es preciso lograr el bienestar del colaborador, para que este se sienta identificado y por ende comprometido con la organización y pueda de esta manera desempeñarse del mejor modo, logrando las metas establecidas y cumpliendo eficientemente la labor encargada.

Mita (2018) en su articulo periodistico nos dice que:

El compromiso organizacional en el personal genera un clima laboral positivo que se traduce en la retención del talento humano, sentimiento de orgullo y comentarios favorables por parte de los trabajadores hacia la organización. Esto implica que el compromiso organizacional determine un desempeño óptimo de los trabajadores, que contribuirá a incrementar la productividad, generar un servicio de calidad y lograr altos niveles de satisfacción en los clientes; en suma, hará más competitiva a la organización. Por tanto, el gran desafío que enfrenta la alta dirección radica en la generación de herramientas útiles, mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

2.2.4. Enfoque tridimensional del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) hablan de tres dimensiones del compromiso como son: afectivo, de continuidad y normativa.

a) **Compromiso afectivo.** “Hace referencia a los vínculos emocionales que los empleados crean con la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso están orgullosos de pertenecer a la organización”. (Meyer y Allen, 1991)

b) **Compromiso de continuidad**. “Se refiere a los lazos establecidos resultantes del apego de carácter material. El empleado está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, esfuerzo, e incluso, dinero en la organización y dejarla sería perderlo todo”. (Meyer y Allen, 1991)

c) **Compromiso normativo**. Esta última dimensión del compromiso organizacional “tiene que ver con el sentimiento individual de obligación de permanecer en la empresa. Es algo propio del empleado, con origen en los valores inculcados desde la infancia o incluso en las primeras experiencias laborales”. (Meyer y Allen, 1991)

Basados en este enfoque, González y Guillén (2008) analizaron las tres dimensiones de Meyer y Allen mencionadas a la “luz de la clasificación tridimensional de los bienes realizada por el filósofo clásico Aristóteles ante la falta de fundamentación filosófica de este constructo. Establecen un paralelismo entre las tres dimensiones del constructo”, con las tres clases de bienes propuestas por Aristóteles. (Tabla 2)

Tabla 2

Dimensiones del compromiso organizacional en relación a otros elementos

LAS TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN A OTROS ELEMENTOS					
Tipo de compromiso	**Características**	**El individuo**	**Tipo de contrato psicológico**	**Valores**	**Resultados**
Afectivo	Se siente obligado, Ejemplo: el sueldo que percibe	**"quiere"** estar en la organización Enfoque más emocional	Relacional (vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización	Aceptación del cambio Satisfacción laboral Iniciativa Espíritu cooperativo Deseo de permanencia
De continuidad	Aparecen sentimientos de pertenencia Ejemplo: afecto, alegría	**"tiene"** que estar en la organización Juicios más racionales (coste personal de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios, pero se "aceptan" a cambio del salario)	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico) Rotación (o intención de abandono)
Normativo	Lealtad, sentirse de fondo obligado	**"determinado"** a contribuir a los fines de la organización Se desarrolla la firme determinación de ser leal Deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda)	Relacional (fidelización) (vínculo racional)	Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización)	Contribución a los objetivos Implicación con la misión Ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación) Prescriptor de la organización Deseo que otros vengan a la organización.

Elaboración en base a Meyer y Allen

2.2.5. Dimensiones del Compromiso Organizacional

A través de esta clasificación, se determina si el compromiso de los colaboradores se da por Deseo (Compromiso Afectivo), Necesidad (Compromiso de Continuidad) o Deber (Compromiso Normativo), tal como podemos apreciar en el grafico 2.

I. Compromiso Afectivo

"Toma como base el deseo y se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización. Algunos consideran que son los sentimientos de pertenencia a la organización, suscitados por el tiempo que llevan en ella". (Meyer y Allen, 1991)

II. Compromiso de Continuidad

"Fundamentado en la necesidad de continuar en la organización porque es muy posible encontrar una razón de la persona respecto a las inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos. Psicológicos que le ha costado tiempo y esfuerzo lograrlos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización". (Meyer y Allen, 1991)

III. Compromiso Normativo

"Los empleados asumen responsabilidades, funciones dentro de la organización como un deber y una obligación permanecer en ella, hay sentimientos de lealtad por los posibles beneficios recibidos durante el tiempo de su permanencia". (Meyer y Allen, 1991)

Figura 2

Dimensiones del Compromiso Organizacional



Fuente: Elaboración Propia

2.2.6. Factores que influyen en el compromiso organizacional

Existen numerosos factores que, de cierta manera, condicionan el compromiso organizacional que tiene un servidor con su organización.

Entre las variables más conocidas, autores como Allen y Meyer “consideran que existen variables personales, como el género, la edad o la educación, que afectan a dicho compromiso”.

Por otro lado, existen otra serie de variables, a las que otros autores, como Harrison Y Hubbard (1998), definen como variables situacionales. ”Una serie de variables que se dividen en dos tipos diferenciados: características del puesto de trabajo y características de la organización o la empresa. Y que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores”. (p. 45)

Un fuerte compromiso con la organización se caracteriza por:

- “Apoyo y aceptación de las metas y los valores de la organización”,
- “La disposición de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la organización” y
- “Un deseo por permanecer dentro de la organización”.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud ética: Es una disposición de voluntad manifestada ante el mundo.

Bienes del Estado: Cualquier bien o recurso que forma parte del patrimonio de las instituciones de la Administración Pública o que se encuentra bajo su administración, destinado para el cumplimiento de sus funciones.

Desempeño Laboral: “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Ética pública: Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.

Ética: “Estudia la moral del hombre en la sociedad, esto quiere decir su relación frente a los demás, y frente a lo que la moral plantea como normas universalmente aceptadas por ella, as& se convierte en ciencia normativa”.

Fines de la función pública: son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la “Constitución Política”, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la “Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado”.

Función Pública: “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos” (Código de ética de la función pública)

Idoneidad: Entendida como aptitud técnica, legal y moral. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Información Privilegiada: Información a la que los empleados públicos acceden en el ejercicio de sus funciones y que por tener carácter secreta, reservada o confidencial conforme a ley, o careciendo de dicho carácter, resulte privilegiada por su contenido relevante, y que por tanto sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros, directa o indirectamente.

Intereses en Conflicto: Situación en la que los intereses personales del empleado público colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho empleado público debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

Justicia y Equidad: "Permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido2. (Código de ética de la función pública)

Lealtad al Estado de Derecho: "El servidor público debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho". (Código de ética de la función pública)

Probidad: Es actuar con rectitud, honradez y honestidad. buscando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

Proselitismo Político: "Cualquier actividad realizada por los empleados públicos, en el ejercicio de su función, o por medio de la utilización de los bienes de las entidades públicas, destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de organizaciones políticas de cualquier índole o de sus

representantes, se encuentren inscritas o no". (Código de ética de la función pública)

Reincidencia: Circunstancia agravante de responsabilidad que consiste en haber sido sancionado antes por una infracción análoga a la que se le imputa al empleado público.

Reiterancia: Circunstancia agravante de responsabilidad derivada de anteriores sanciones administrativas por infracciones de diversa índole cometidas por el empleado público.

Respeto: Por la Constitución y las Leyes. Garantiza que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

Servidor público: "están al servicio de la Nación. En tal razón deben: Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del país y considerando que trasciende los períodos de gobierno; Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio; Constituir un grupo calificado y en permanente superación; Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio; y Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social". (Art. 3. Ley de Carrera Administrativa, PCM, 1984)

Valores: son objetivos globales y abstractos que son valorados positivamente y que no tienen referencias ni objetos concretos. Los valores sirven como puntos de decisión y juicio a partir de los cuales el sujeto desarrolla actitudes y creencias específicas. Los valores se tratarían, de alguna forma, de actitudes generalizadas.

Ventaja indebida: Cualquier liberalidad o beneficio no reconocido por la Ley, de cualquier naturaleza, que propicien para si o para terceros los empleados

públicos, sea directa o indirectamente, por el cumplimiento, incumplimiento u omisión de su función; así como hacer valer su influencia o apariencia de ésta, prometiendo una actuación u omisión propia o ajena.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe un nivel muy alto de relación entre ética pública y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020

2.4.2. Hipótesis específicas

a) Existe un nivel muy alto de relación entre principios éticos y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020

b) Existe un nivel muy alto de relación entre deberes éticos y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020

c) Existe un nivel muy alto de relación entre prohibiciones éticas y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente:

(X) = Ética Publica

Variable Dependiente:

(Y) = Compromiso Organizacional.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SCALA
Ética Publica	"Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública" (Art. 3, D.S. Nº 033-2005-PCM)	**Principios éticos**	Respeto	1	Nominal 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
			Probidad	2	
			Eficiencia	3	
			Idoneidad	4	
			Veracidad	5	
			Lealtad y obediencia	6	
			Justicia y equidad	7	
			Lealtad al estado de derecho	8	
		Deberes éticos	Neutralidad.	9	
			Transparencia	10	
			Discreción	11	
			Ejercicio adecuado del cargo	12	
			Uso adecuado de los bienes del Estado	13	
			Responsabilidad	14	
		Prohibiciones éticas	Mantener Intereses de Conflicto	15	
			Obtener Ventajas Indebidas.	16	
			Realizar Actividades de Proselitismo Político	17	
			Hacer Mal Uso de Información Privilegiada	18	
			Presionar, Amenazar y/o Acosar	19	

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SCALA
Compromiso Organizacional	"Correspondencia de los empleados con la institución, la misma que puede ser: afectivo, de continuidad y normativo". (Meyer y Allen, 1991)	**Afectivo**	Felicidad	1,	Nominal 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
			Identificación	2,3,	
			Pertenencia	4,5,	
			Solidaridad.	6,	
		Pertenencia o continuidad	Continuidad	7,8,	
			Lealtad	9,10,	
			Comodidad	11,	
			Reciprocidad.	12,	
		Normativo	Cumplimiento	13,14,	
			Obligación moral	15,	
			Deber	16,17,	
			Relación.	18.	

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Hernández et al. (2014), nos menciona que los estudios descriptivos buscan, especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Cancela et al. (2010) nos mencionan que los estudios correlacionales "comprenden aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación". Estos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que contribuyen con información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables.

Por las consideraciones arriba mencionadas, nuestro estudio es de tipo descriptivo correlacional.

3.2. Nivel de Investigación

Según los parámetros establecidos para nuestra investigación es de nivel correlacional, ya que lo buscamos es conocer si existe o no existe correlación entre nuestras variables estudiadas.

3.3. Métodos de investigación:

Según Baena (2017) “es la representación de la realidad y usa como referencia la teoría. Es una representación mental referida a una construcción conceptual” (pág. 67).

Del mismo modo en su sentido más general “el método se define como la manera, el medio para alcanzar un objetivo, o como procedimiento para ordenar, realizar y ejecutar tareas o actividades. Responde a la pregunta ¿Comó ejecutar la investigación cientifica?” (Arroyo M. 2020).

Para ello utilizaremos los siguientes métodos:

3.3.1. Método General

De acuerdo a Kerlinger (1988) “La investigación científica es sistemática, empírica y crítica. Sistemática porque no deja los hechos a la casualidad, sino que se trata de una actividad disciplinada. Empírica porque se trata de recolectar y analizar datos de la realidad” (pág. 125).

Finalmente, es crítica por que evalúa y mejora de manera constante, es por ello que utilizaremos el Método Científico, ya que es “un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan con estos resultados obtener conocimientos y aplicaciones útiles al ser humano”.

3.3.2. Métodos Específicos

Como métodos específicos, se utilizará los métodos inductivo, deductivo y correlacional.

a) **Método Inductivo:** Es la elaboración de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.

b) **Método Deductivo:** "Es el razonamiento mental que nos lleva de lo general a lo particular. Consentirá partir de proposiciones o supuestos generales, que nos deriva a otra proposición o juicio particular".

c) **Método Correlacional:** "Radica en él estudió de la relación entre nuestras dos variables materia de estudio" (Ética Pública y Compromiso Organizacional).

3.4. Diseño de investigación

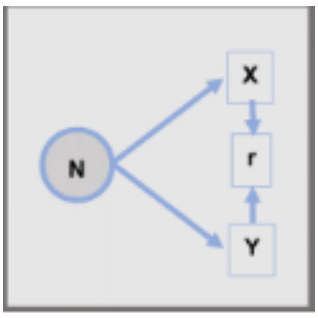
Según Espinoza (2014) "el diseño de Investigación es una organización esquematizada para relacionar y controlar las variables de investigación". (pág. 118)

Por las características de nuestra investigación, tendrá un diseño correlacional.

Según el mismo Espinoza (2014), el diseño correlacional "consiste en recolectar dos o más conjuntos de datos de un objeto de investigación con la intención de determinar la relación entre estos datos". De acuerdo a la figura siguiente:

Figura 3

Diseño de la Investigación



Donde:

N= Población

r= relación entre variables

X= Ética Publica

Y= Compromiso Organizacional

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población.

Hernández y Mendoza (2018) nos manifiestan que: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Según datos proporcionados se cuenta con 68 trabajadores”.

3.5.2. Muestra.

Tamayo y Tamayo (2003) Nos dice que “es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada”. Por su parte Bernal (2010), nos manifiesta que la muestra “es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada”. (pág. 98)

El muestreo se determinó de manera no probabilística por conveniencia y de acuerdo a los crierios de nuestra investigación y está conformada por 30 trabajadores

Tenemos que tener en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. En la inclusión se debe tomar en cuenta que se tienen que evaluar a personas que tengan más de 2 años laborando en la Organización.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La encuesta: “Son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo”. Bello et al. (2005)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario: Consiste en un “conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas”. (García, 2003).

Por las consideraciones arriba mencionadas utilizaremos como técnica la encuestan con su respectivo instrumento el cuestionario.

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

Nuestros instrumentos utilizados, fue elegido en función a nuestras variables estudiadas, considerando para ello como base, los cuestionarios de otras investigaciones.

La validación de nuestros instrumentos utilizados en nuestra Investigación, fue mediante el juicio de expertos. Para lo cual se asistió de los profesionales entendidos en los objetivos de nuestra investigación, quienes mediante los conocimientos en el campo de acción y su respectiva experiencia académica procedieron a valorar y calificar los instrumentos, (ver anexo 2).

La confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (Hernández et al., 2014, pág. 200).

Por lo cual se procedió a efectuar un aprueba piloto, los mismos que nos dieron resultados favorables, por lo que se procedió a su respectiva aplicación a la muestra estimada.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Concluido el trabajo de campo, se procederá al procesamiento y analisis de datos, para ello se utilizará el paquete SPSS versión 26.0.

Para Pardo y Ruiz (2016) “La gestión de datos abarca diferentes tareas y disciplinas, pero la gestión de datos con SPSS Statistics se refiere específicamente a las tareas que aborda un analista de datos antes de comenzar el análisis: introducir o importar los datos, transformarlos hasta hacerles tomar la forma deseada, definir y etiquetar las variables, poner filtros, identificar anomalías, editar y exportar los resultados, etc” (p. 128)

Se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Obtención de frecuencias y porcentajes de nuestras variables cuantitativas: Ética Pública y Compromiso Organizacional, con sus respectivas dimensiones
b) Elaboración de tablas para cada variable y sus respectivas dimensiones.
c) Elaboración de gráficos por cada variable de estudio con sus respectivas dimensiones utilizando el grafico de barras,
d) Realización de la prueba de hipótesis, utilizando para ello la correlación de Pearson
e) Discusión y análisis de los resultados obtenidos.

3.9. Tratamiento estadístico

Lo realizaremos con el programa de estadística más utilizado por los investigadores de Ciencias Sociales y que es el SPSS, versión 26, con ello se busca la repartición de las personas sujetas a nuestro estudio, en base a los criterios que hemos determinado durante su análisis.

En un primer nivel de análisis, se aplicarán técnicas propias de la estadística descriptiva, como por ejemplo el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, la elaboración de tablas de contingencia, y el diagrama de barras. Lo cual nos facilitara la ordenación y comparación de nuestros datos, lo que nos permiten conocer los parámetros de las muestras con las que trabajamos.

Los cálculos necesarios para la elaboración de estos datos se han realizado con el programa SPSS 26, a fin de obtener el resultado de tablas y gráficos.

También se utilizó el análisis inferencial con la prueba estadística de correlación de Pearson, para poder demostrar las hipótesis planteadas, entendiéndose que nuestras variables son ordinales.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nuestra investigación tendrá como pilar fundamental la transparencia, respetando las normas éticas de investigación y el respeto por nuestros informantes, cuidando en todo momento la identidad de nuestros informantes y manteniendo la confidencialidad de sus respuestas.

Se respetará las fuentes consultadas, mencionando a los respectivos autores y organizaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

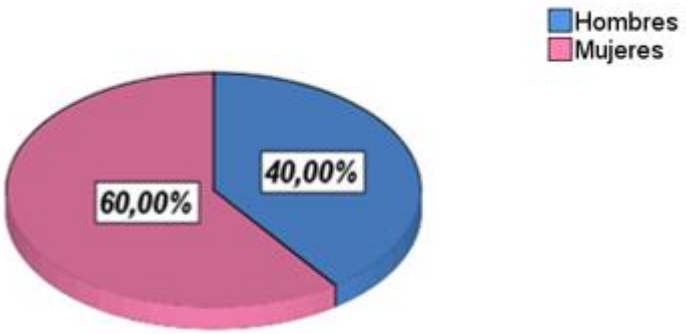
4.1. Descripción del trabajo de campo.

El trabajo de campo, se realizó en las instalaciones de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ubicado en el edifico estatal s/n. San Juan Pampa.

Para ello previa coordinación con los encargados de dicha dirección, se procedió al recojo de la información mediante la aplicación de la respectiva encuesta (vía los cuestionarios) a nuestra muestra establecida tal como se aprecia en la figura 4, donde se observa que la mayor parte de la muestra está constituida por mujeres con 60% y los hombres representan el 40% de la muestra.

Figura 4

Configuración de la muestra establecida



Fuente: Cuestionario aplicado

Luego de ello, se procedió a procesar los cuestionarios. Los resultados obtenidos de la aplicación de nuestros instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) uno por cada variable, fueron procesados por el software estadístico SPSS en su versión 26, quien transformo nuestros datos en tablas y figuras respectivamente, para una mejor visualización e interpretación, tal como se visualiza más adelante.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1. Para la variable ética publica

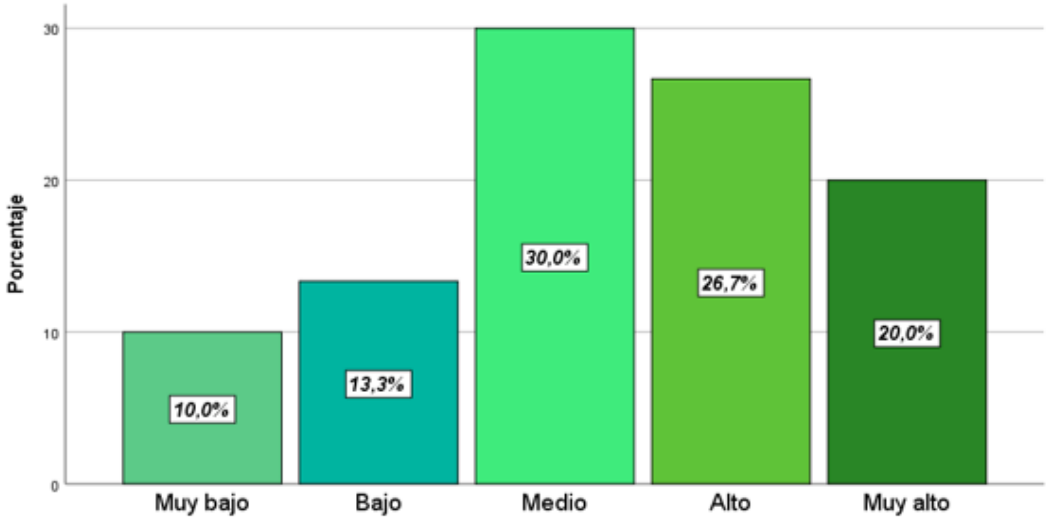
Tabla 3
Nivel de la variable ética publica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	4	13,3
Medio	9	30,0
Alto	8	26,7
Muy alto	6	20,0
Total		

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 5

Nivel de la variable ética pública



Análisis e interpretación:

Tal como se puede apreciar en la tabla 3 y figura 5, los resultados respecto a la variable ética pública, nos muestran que el 30% considera que su nivel es medio, el 26,7% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 13,3% es bajo y el 10% cree que es muy bajo

Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría tiene una muy buena apreciación respecto a la ética pública en la DGA de la UNDAC.

Tabla 4

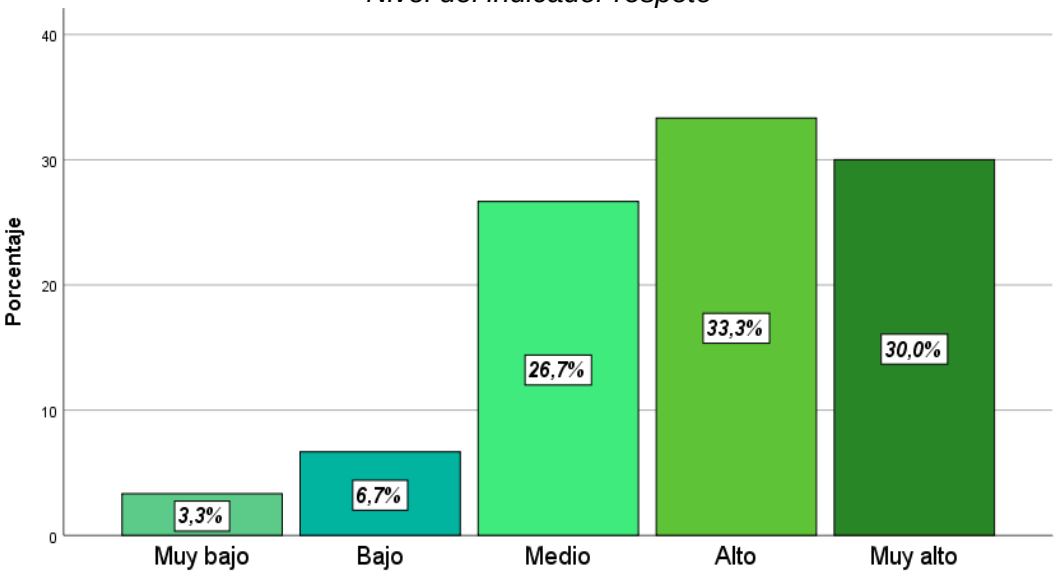
Nivel del Indicador respeto

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3,3
Bajo	2	6,7
Medio	8	26,7
Alto	10	33,3
Muy alto	9	30,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 6

Nivel del indicador respeto



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede evaluar en la tabla 4 y figura 6, los resultados respecto al respeto de la constitución, leyes y normas, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es alto, el 30% opina que es alto, el 26,7% estima que es medio, para el 6,7% es bajo y el 3,3% es muy bajo

Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, respetan la constitución política, las leyes, las directivas internas en el cumplimiento de sus funciones.

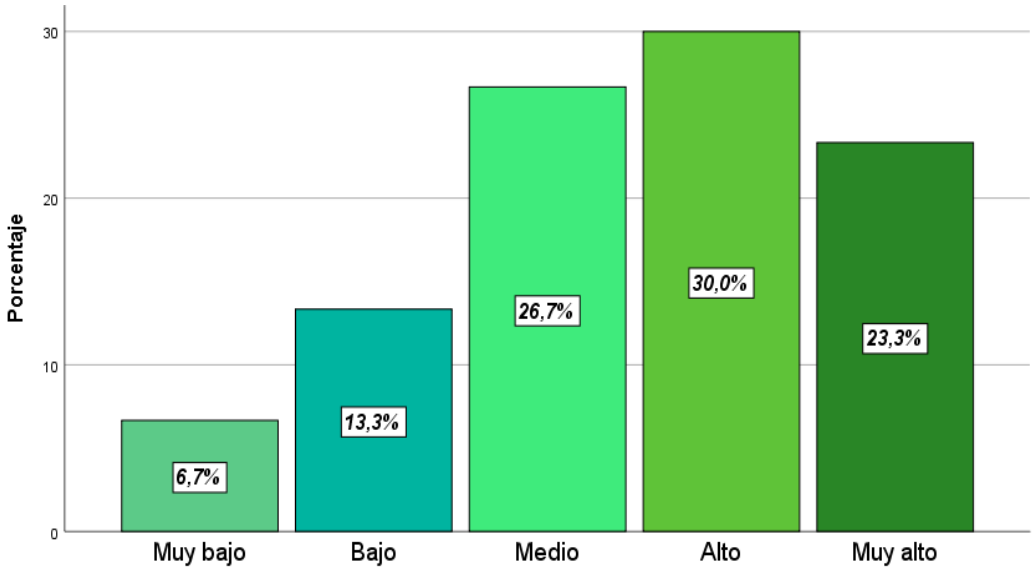
Tabla 5

Nivel del indicador probidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	4	13,3
Medio	8	26,7
Alto	9	30,0
Muy alto	7	23,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 7
Nivel del indicador probidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Como se aprecia en la tabla 5 y figura 7, los resultados respecto a su actuación con rectitud, honradez y honestidad, muestran que el 30% considera que su nivel es alto, el 23.3% opina que es muy alto, el 26,7% estima que es medio, para el 6,7% es bajo y el 3,3% cree que es muy bajo.

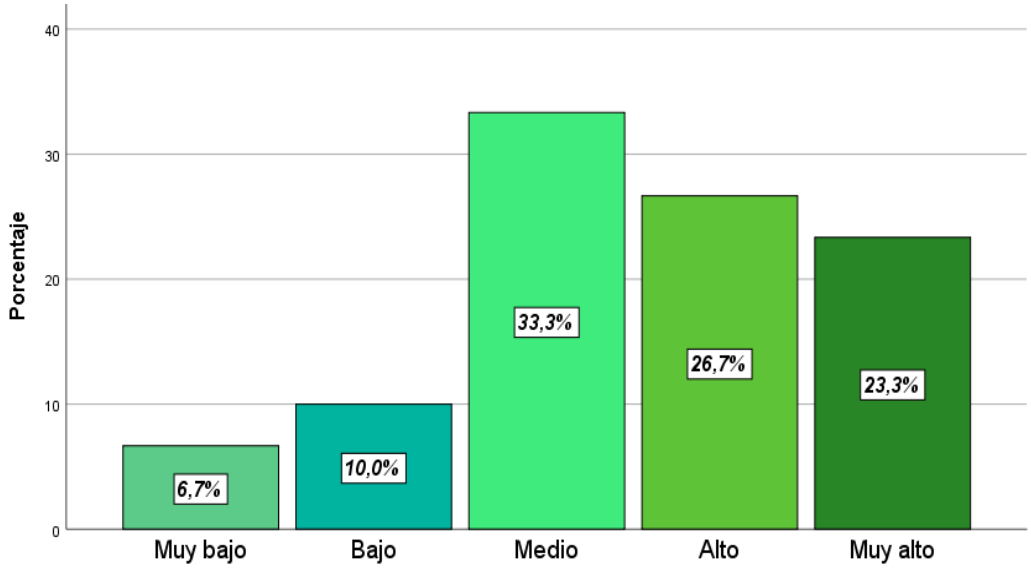
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, actúan con probidad en el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 6
Nivel del indicador eficiencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	3	10,0
Medio	10	33,3
Alto	8	26,7
Muy alto	7	23,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 8
Nivel del indicador eficiencia



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 6 y figura 8, los resultados respecto a la realización de sus funciones con eficiencia y calidad, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es medio, el 26,7% opina que es alto, el 23,3% estima que es muy alto, para el 10% es bajo y el 6,7% juzga que es muy bajo

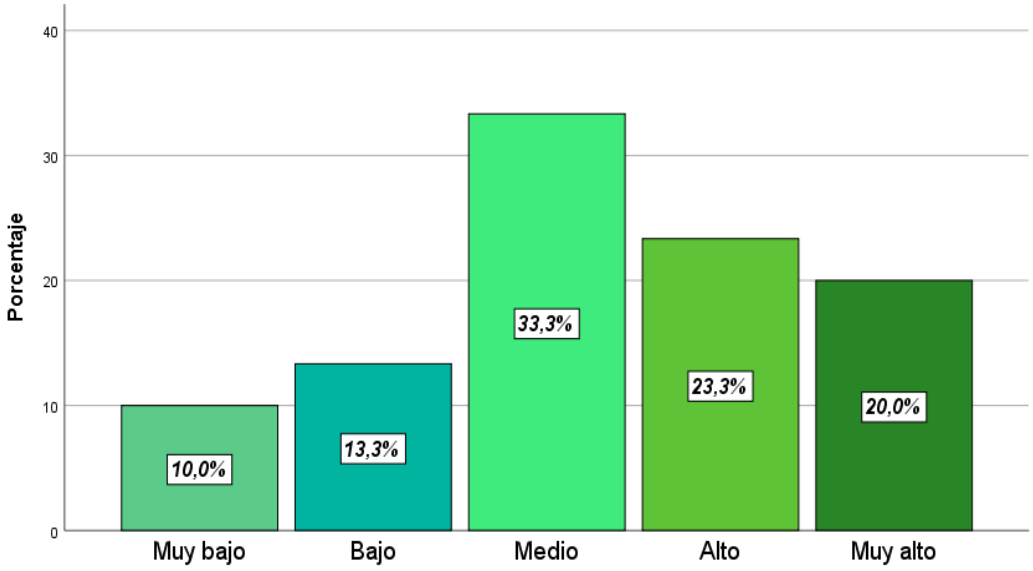
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, tienen un nivel medio de eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 7
Nivel del indicador idoneidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	4	13,3
Medio	10	33,3
Alto	7	23,3
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 9
Nivel del indicador idoneidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 7 y figura 9, los resultados respecto a que considera tener una formación sólida e idónea para el cargo que desempeña, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es medio, el 23,3% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 13,3% es bajo y el 10% juzga que es muy bajo.

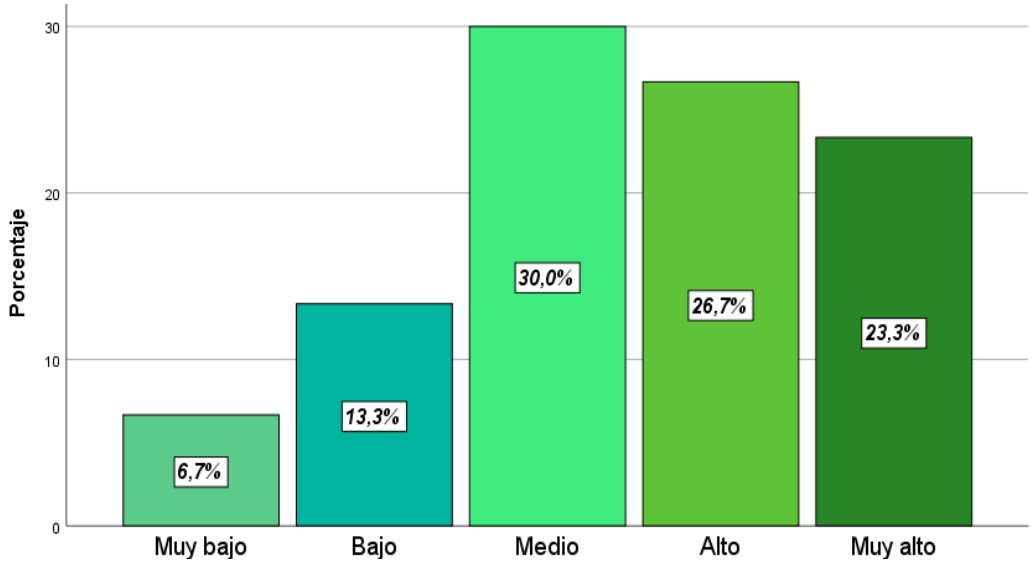
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, tienen un nivel medio de idoneidad para ocupar el cargo que desempeñan.

Tabla 8
Nivel del indicador veracidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	4	13,3
Medio	9	30,0
Alto	8	26,7
Muy alto	7	23,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 10
Nivel del indicador veracidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 8 y figura 10, los resultados respecto a que considera expresarse con autenticidad y transparencia en sus relaciones funcionales, nos muestran que el 30% considera que su nivel es medio, el 26,7% opina que es alto, el 23,3% estima que es muy alto, para el 13,3% es bajo y el 6,7% juzga que es muy bajo.

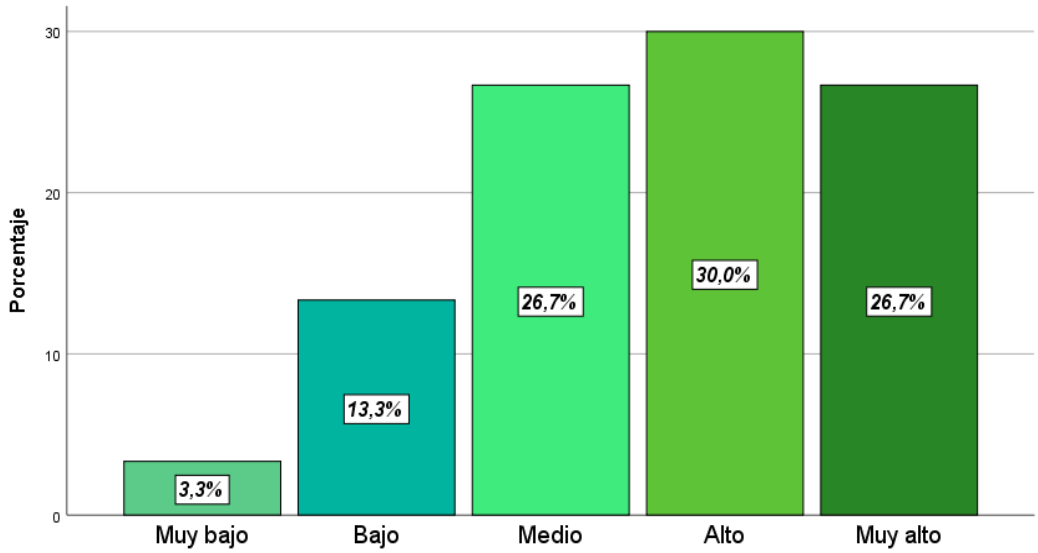
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, tienen un nivel medio de veracidad en sus relaciones funcionales con sus colegas y con la ciudadanía.

Tabla 9
Nivel del indicador lealtad y obediencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3,3
Bajo	4	13,3
Medio	8	26,7
Alto	9	30,0
Muy alto	8	26,7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 11
Nivel del indicador lealtad y obediencia



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 9 y figura 11, los resultados respecto a que considera que actúa con lealtad y obediencia en el cargo que desempeña, nos muestran que el 30% considera que su nivel es alto, el 26,7% opina que es muy alto, igual que el 26,7% estima que es medio, para el 13,3% es bajo y el 3,3% califica que es muy bajo.

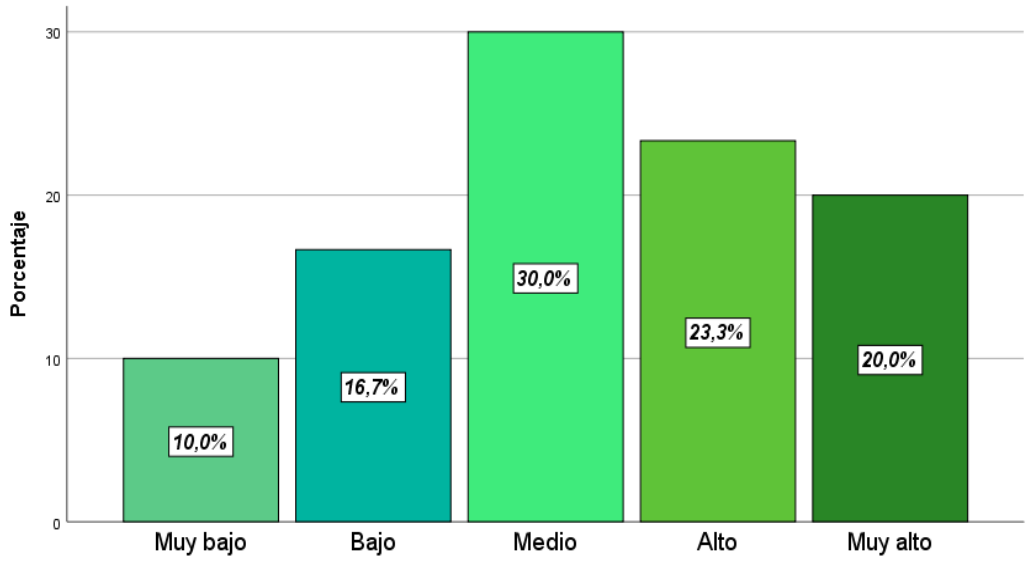
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, tienen un nivel alto para actuar con lealtad y obediencia a la misión y principios de su institución.

Tabla 10
Nivel del indicador justicia y equidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	5	16,7
Medio	9	30,0
Alto	7	23,3
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 12
Nivel del indicador justicia y equidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 10 y figura 12, los resultados respecto a que considera actuar con justicia y equidad en el cargo que desempeña, nos muestran que el 30% considera que su nivel es medio, el 23,3% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 16,7% es bajo y el 10% juzga que es muy bajo.

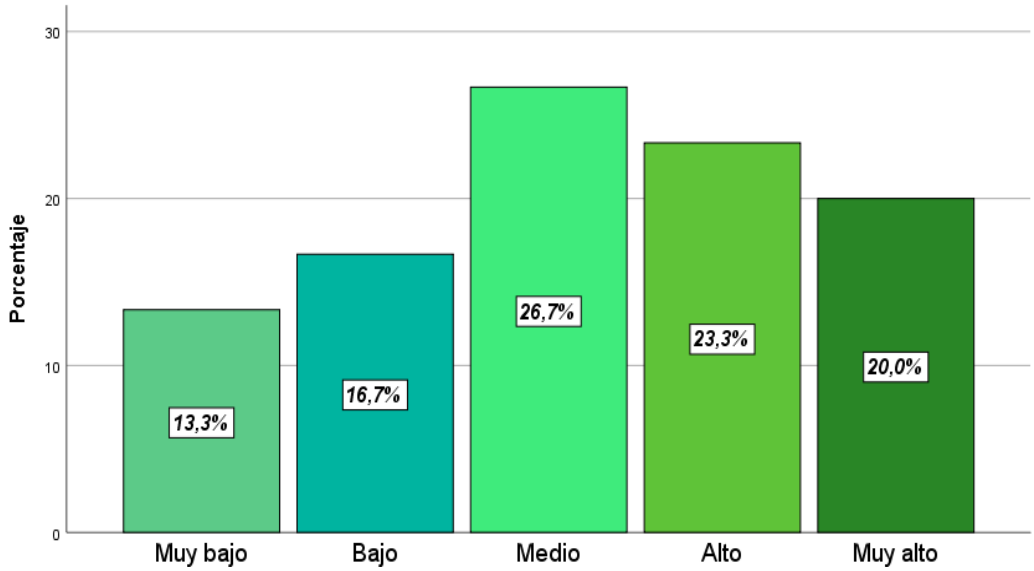
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, actúan con un nivel medio de justicia y equidad al momento de desarrollar sus labores.

Tabla 11
Nivel del indicador lealtad al estado de derecho

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	13,3
Bajo	5	16,7
Medio	8	26,7
Alto	7	23,3
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 13
Nivel del indicador lealtad al estado de derecho



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 11 y figura 13, los resultados respecto a que considera tener lealtad al estado de derecho en el cargo que desempeña, nos muestran que el 26,7% considera que su nivel es medio, el 23,3% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 16,7% es bajo y el 13,3% juzga que es muy bajo.

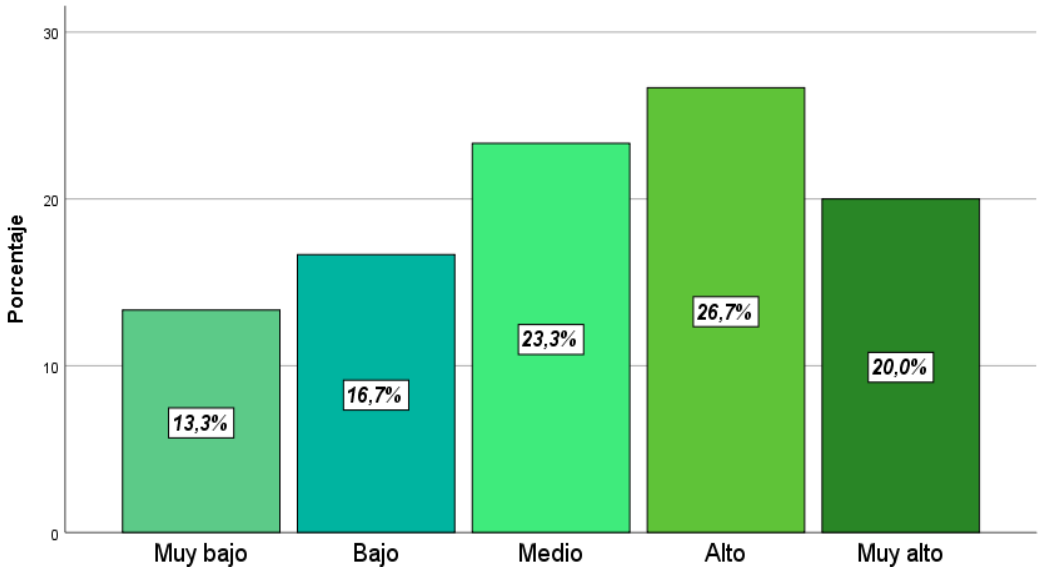
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel medio de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, mantienen lealtad al estado de derecho en el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 12
Nivel del indicador neutralidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	13,3
Bajo	5	16,7
Medio	7	23,3
Alto	8	26,7
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 14
Nivel del indicador neutralidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 12 y figura 14, los resultados en relación a que considera actuar con neutralidad en el cargo que desempeña, nos muestran que el 26,7% considera que su nivel es alto, el 23,3% opina que es medio, el 20% estima que es muy alto, para el 16,7% es bajo y el 13,3% califica que es muy bajo.

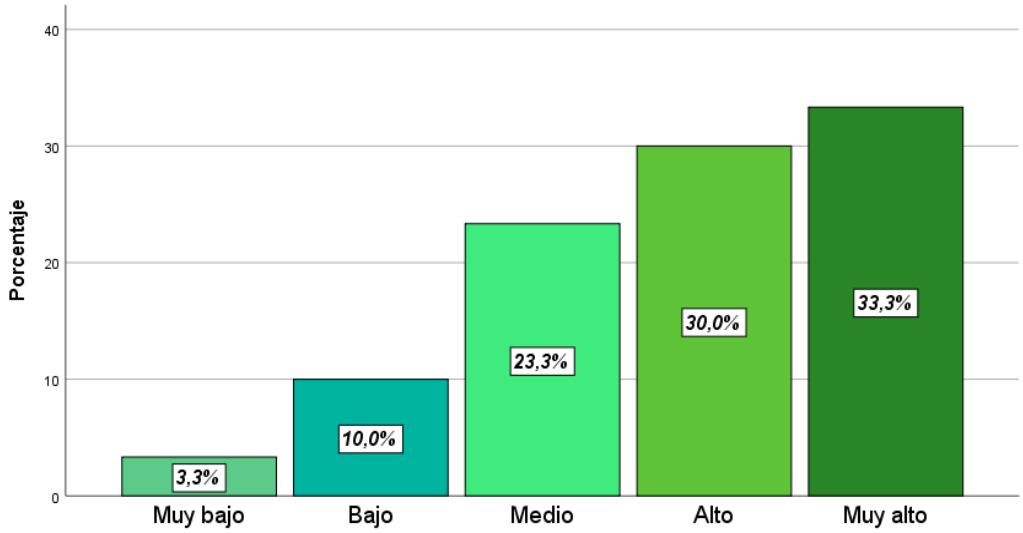
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, Actúan con absoluta imparcialidad en el desempeño de sus funciones públicas.

Tabla 13
Nivel del indicador transparencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3,3
Bajo	3	10,0
Medio	7	23,3
Alto	9	30,0
Muy alto	10	33,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 15
Nivel del indicador transparencia



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 13 y figura 15, los resultados respecto a que considera actuar con transparencia en el cargo que desempeña, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es muy alto, el 30% opina que es alto, el 23,3% estima que es medio, para el 10% es bajo y el 3,3% atribuye que es muy bajo.

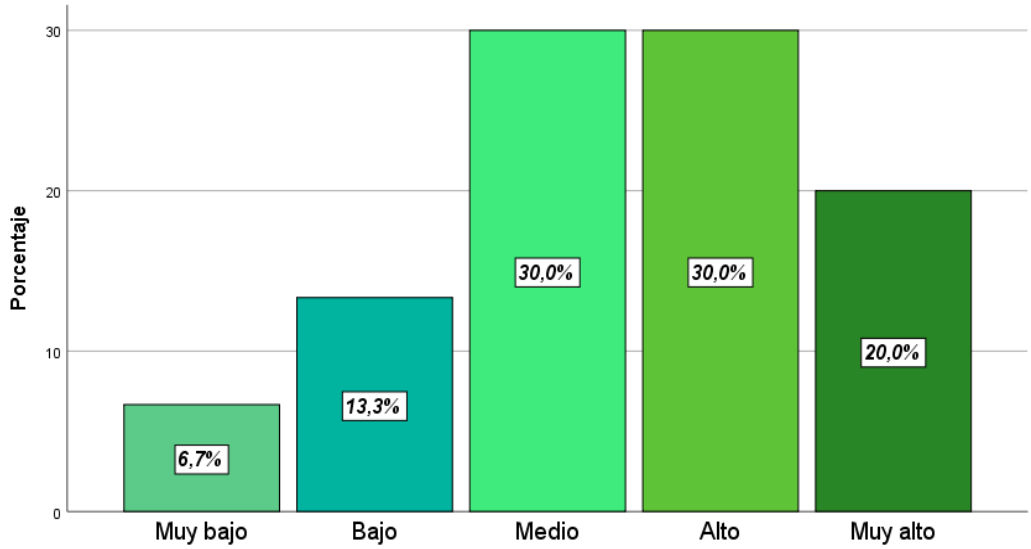
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel muy alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, considera que las labores que realiza son de forma transparente y accesible al conocimiento público.

Tabla 14
Nivel del indicador discreción

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	4	13,3
Medio	9	30,0
Alto	9	30,0
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 16
Nivel del indicador discreción



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 14 y figura 16, los resultados respecto a que considera guardar discreción en las labores del cargo que desempeña, nos muestran que el 30% considera que su nivel es medio, el 30% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 13,3% es bajo y el 6,7% juzga que es muy bajo.

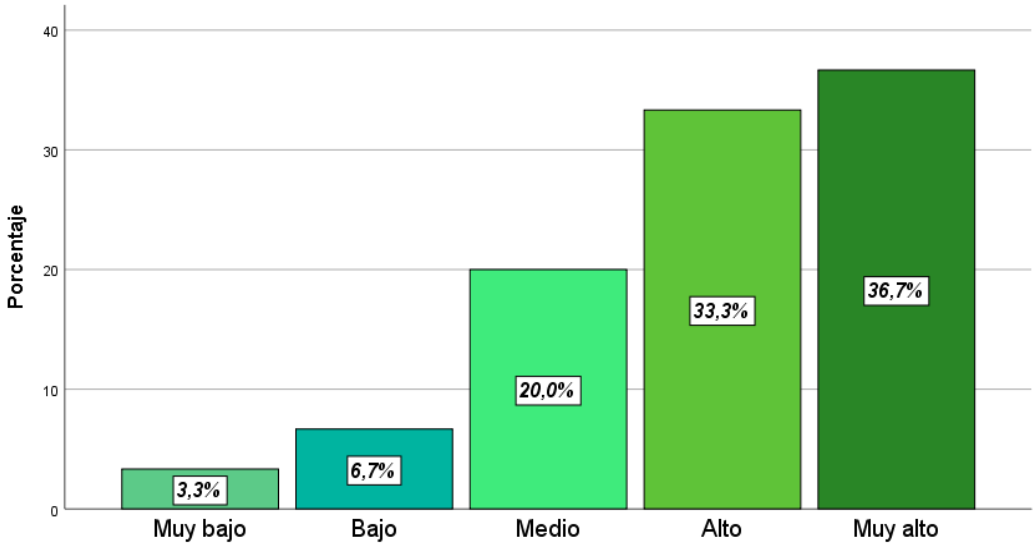
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, guardan discreción respecto de hechos o informaciones de la institución.

Tabla 15
Nivel del indicador ejercicio adecuado del cargo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3,3
Bajo	2	6,7
Medio	6	20,0
Alto	10	33,3
Muy alto	11	36,7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 17
Nivel del indicador ejercicio adecuado del cargo



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 15 y figura 17, los resultados respecto a que considera tener un ejercicio adecuado en el cargo que desempeña, nos muestran que el 20% considera que su nivel es medio, el 33,3% opina que es alto, el 36,7% estima que es muy alto, para el 6,7% es bajo y el 3,3% juzga que es muy bajo.

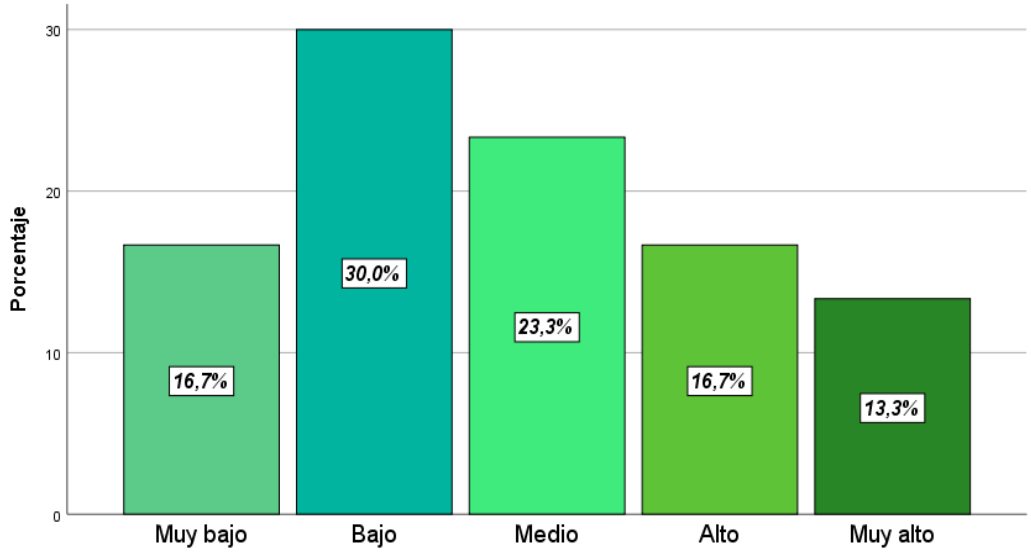
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, considera realizar un ejercicio adecuado de su cargo.

Tabla 16
Nivel del indicador uso adecuado de los bienes del estado

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	16,7
Bajo	9	30,0
Medio	7	23,3
Alto	5	16,7
Muy alto	4	13,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 18
Nivel del indicador uso adecuado de los bienes del estado



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 16 y figura 18, los resultados respecto a que considera hacer un uso adecuado de los bienes del estado en el cargo que desempeña, nos muestra que el 13,3% considera que su nivel es muy alto, el 23,3% opina que es medio, el 16,7% estima que es alto, para el 16,7% es muy bajo y el 30% juzga que es bajo.

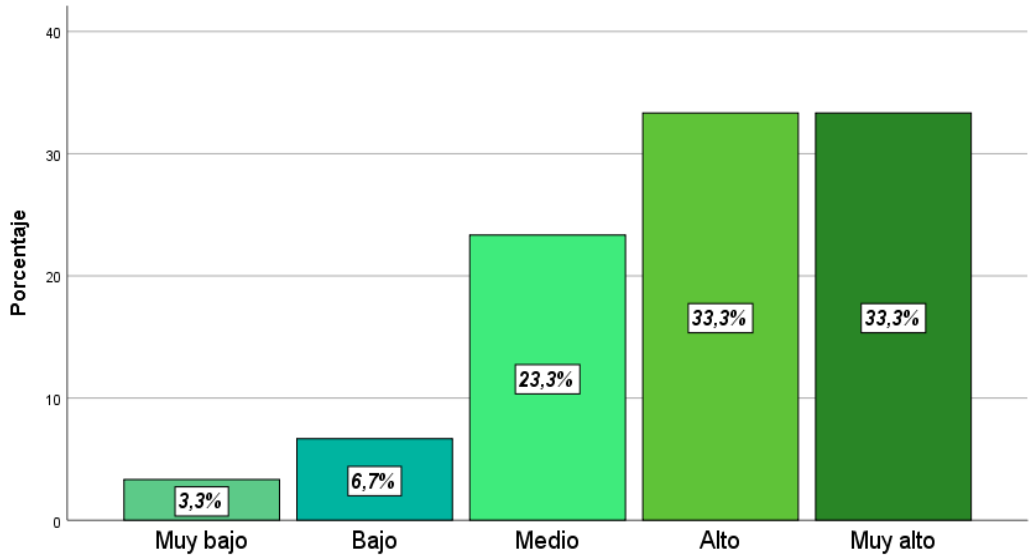
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, tienen un nivel bajo respecto al uso adecuado de los bienes de la institución.

Tabla 17
Nivel del indicador responsabilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3,3
Bajo	2	6,7
Medio	7	23,3
Alto	10	33,3
Muy alto	10	33,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 19
Nivel del indicador responsabilidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 17 y figura 19, los resultados respecto a que considera actuar con responsabilidad en el cargo que desempeña, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es muy alto, igual que el 33,3% opina que es alto, el 23,3% estima que es medio, para el 6,7% es bajo y el 3,3% atribuye que es muy bajo.

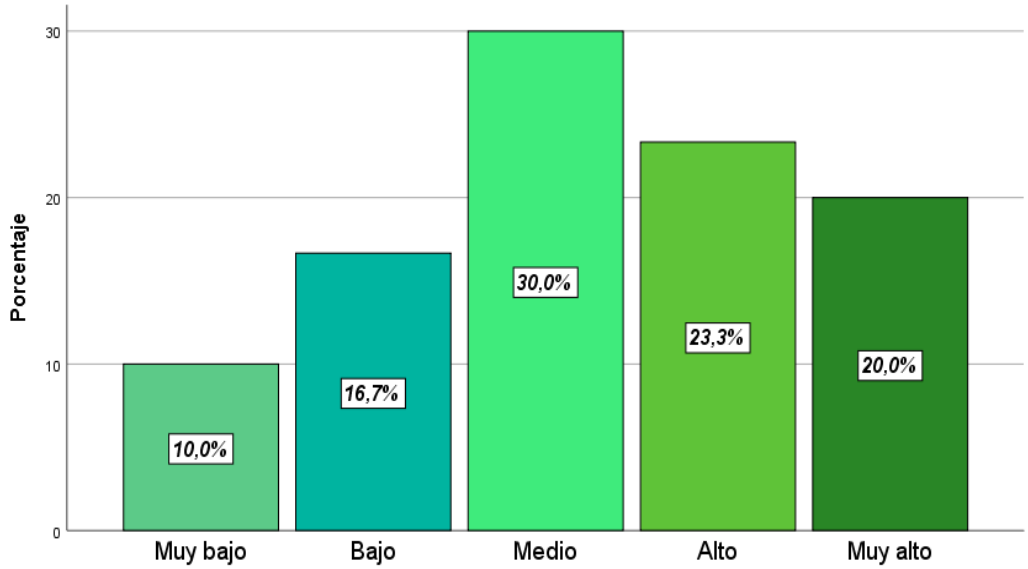
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, tienen un nivel muy alto de actuar con responsabilidad en el ejercicio de su cargo.

Tabla 18
Nivel del indicador mantener intereses de conflicto

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	5	16,7
Medio	9	30,0
Alto	7	23,3
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 20
Nivel del indicador mantener intereses de conflicto



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 18 y figura 20, los resultados respecto a que considera mantener intereses de conflicto en el cargo que desempeña, nos muestran que el 30% considera que su nivel es medio, el 23,3% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 16,7% es bajo y el 10% atribuye que es muy bajo.

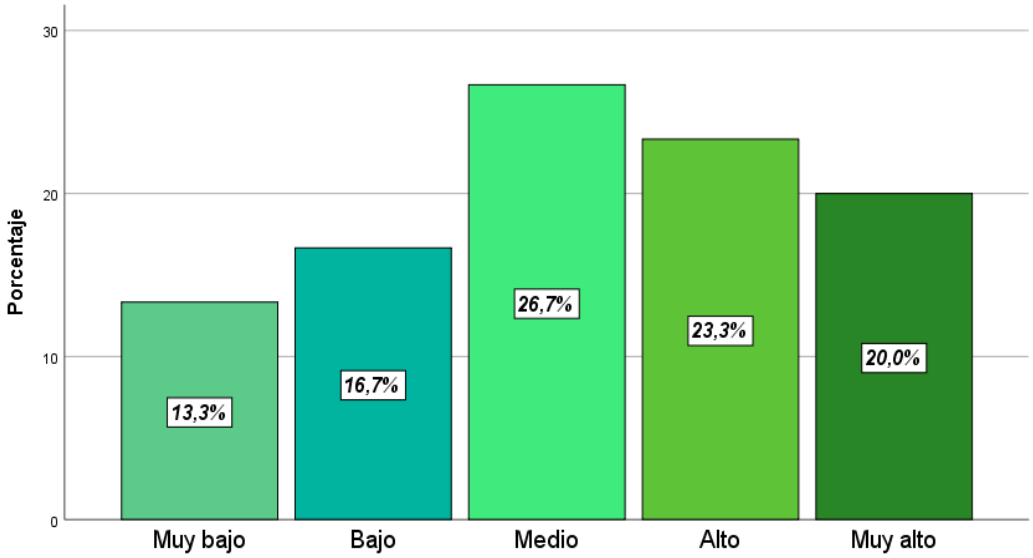
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel medio de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, considera cumplir sus deberes y funciones sin entrar en conflicto con intereses.

Tabla 19
Nivel del indicador obtener ventajas indebidas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	13,3
Bajo	5	16,7
Medio	8	26,7
Alto	7	23,3
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 21
Nivel del indicador obtener ventajas indebidas



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 19 y figura 21, los resultados respecto a que considera obtener ventajas indebidas en el cargo que desempeña, nos muestran que el 26,7% considera que su nivel es medio, el 23,3% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 16,7% es bajo y el 13,3% juzga que es muy bajo.

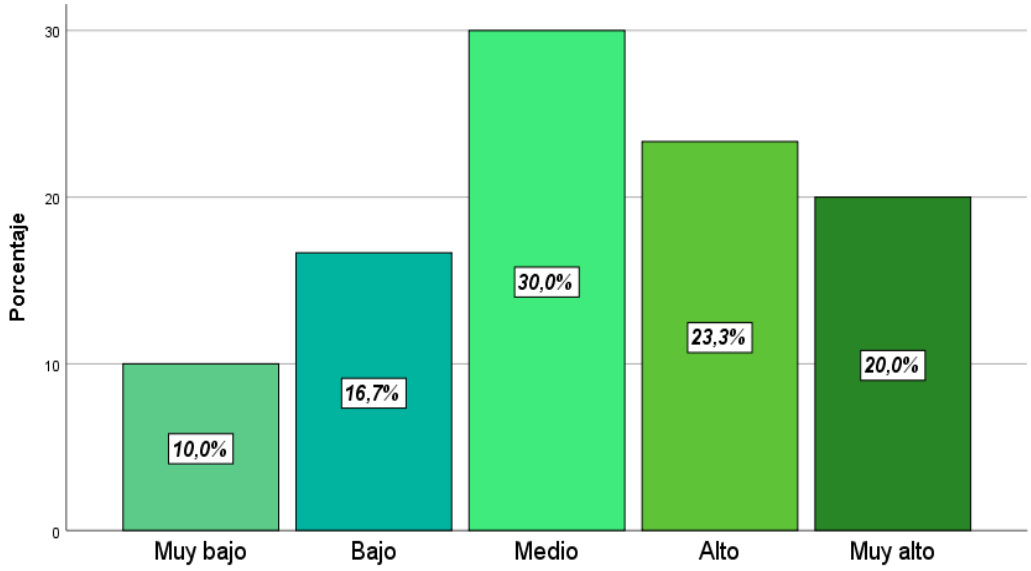
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel medio de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, consideran que sus superiores o compañeros obtienen beneficios o ventajas indebidas al ejercer su cargo.

Tabla 20
Nivel del indicador realizar actividades de proselitismo político

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	5	16,7
Medio	9	30,0
Alto	7	23,3
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 22
Nivel del indicador realizar actividades de proselitismo político



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 20 y figura 22, los resultados respecto a realizar proselitismo político, nos muestran que el 30% considera que su nivel es medio, el 23,3% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 16,7% es bajo y el 10% atribuye que es muy bajo.

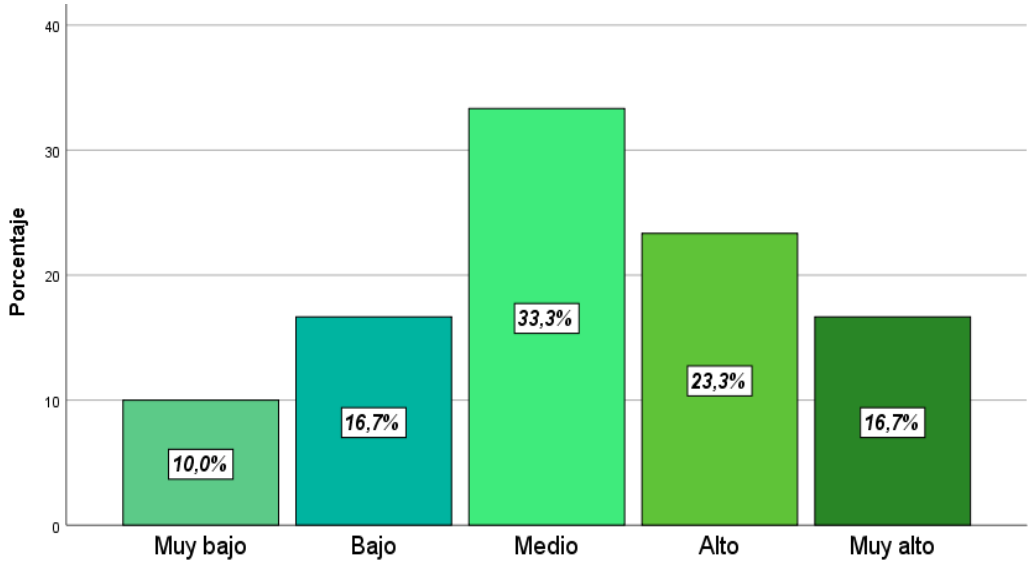
Por lo que, podemos afirmar que un nivel medio de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, considera realizar proselitismo político.

Tabla 21
Nivel del indicador hacer mal uso de información privilegiada

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	5	16,7
Medio	10	33,3
Alto	7	23,3
Muy alto	5	16,7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 23
Nivel del indicador hacer mal uso de información privilegiada



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 21 y figura 23, los resultados respecto a hacer mal uso de la información privilegiada, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es medio, el 23,3% opina que es alto, el 16,7% estima que es muy alto, igual que el 16,7% que dice que es bajo y el 10% atribuye que es muy bajo.

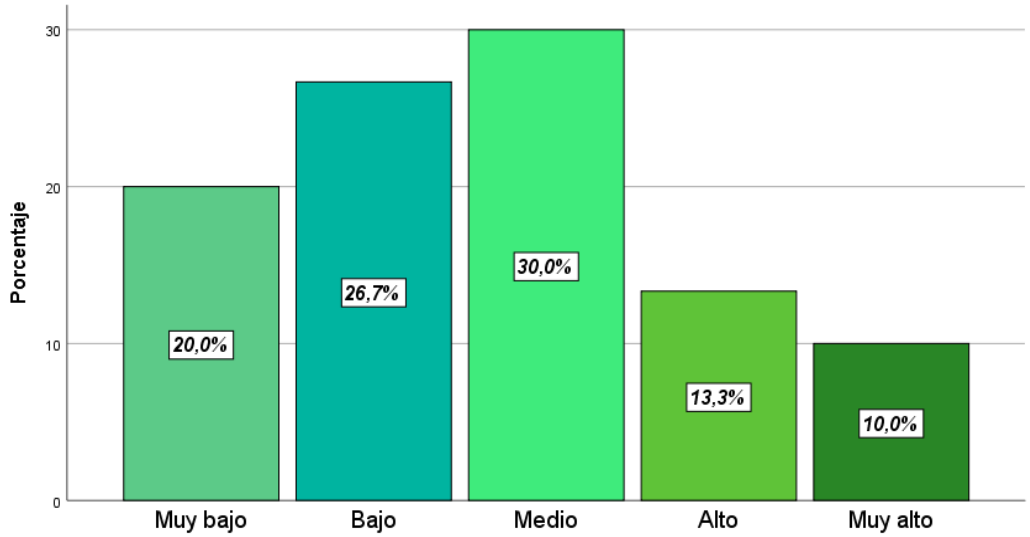
Podemos afirmar que un nivel medio de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, opina hacer mal uso de la información privilegiada

Tabla 22
Nivel del indicador presionar, amenazar y/o acosar

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	20,0
Bajo	8	26,7
Medio	9	30,0
Alto	4	13,3
Muy alto	3	10,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 24
Nivel del indicador presionar, amenazar y/o acosar



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 22 y figura 24, los resultados respecto a presionar, amenazar y/o acosar, nos muestran que el 30% considera que su nivel es medio, el 26,7% opina que es bajo, el 20% estima que es muy bajo, para el 13,3% es alto y el 10% atribuye que es muy alto.

Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel medio de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, considera que existen presiones, amenazas o acoso sexual, por parte de sus superiores o compañeros.

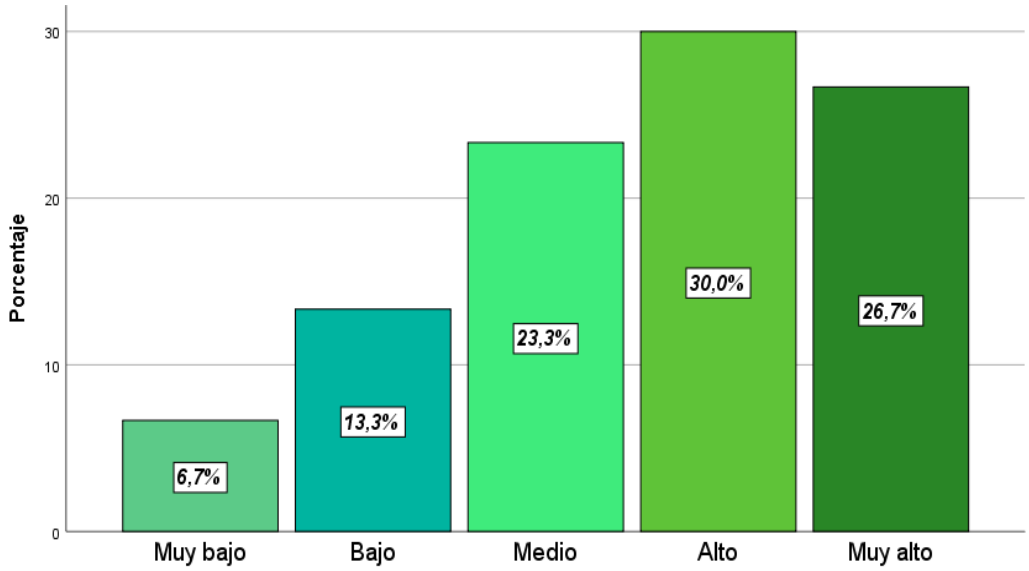
4.2.2. Para la variable compromiso organizacional

Tabla 23
Nivel de la variable compromiso organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	4	13,3
Medio	7	23,3
Alto	9	30,0
Muy alto	8	26,7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 25
Nivel de la variable compromiso organizacional



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 23 y figura 25, los resultados respecto al compromiso organizacional, muestran que el 30% considera que su nivel es alto, el 26,7% opina que es muy alto, el 23,3% estima que es medio, para el 13,3% es bajo y el 6,7% atribuye que es muy bajo.

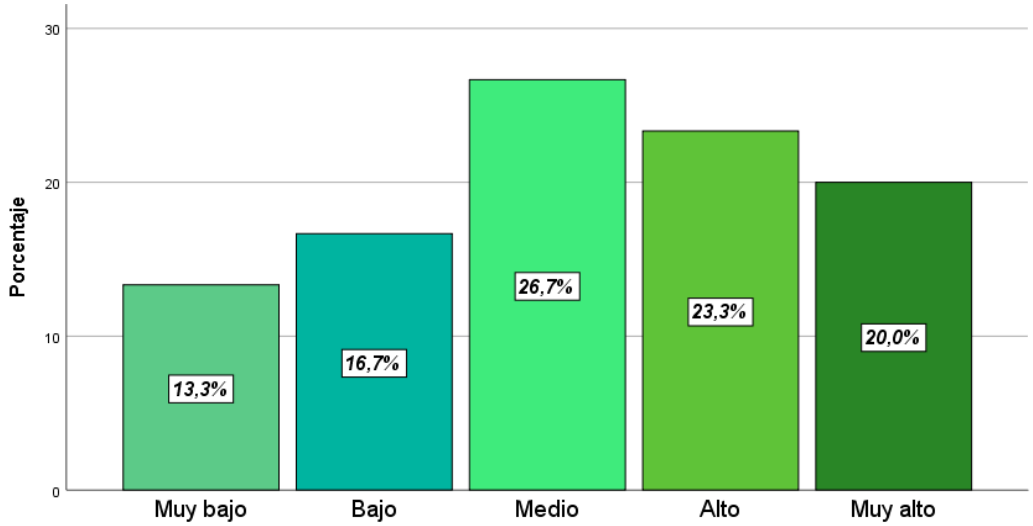
Por lo tanto, podemos afirmar que la gran mayoría de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, consideran tener un nivel alto de compromiso organizacional.

Tabla 24
Nivel del indicador felicidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	13,3
Bajo	5	16,7
Medio	8	26,7
Alto	7	23,3
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 26
Nivel del indicador felicidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 24 y figura 26, los resultados respecto a su sentimiento de felicidad, nos muestran que el 26,7% considera que su nivel es medio, el 23,3% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 16,7% es bajo y el 10% atribuye que es muy bajo.

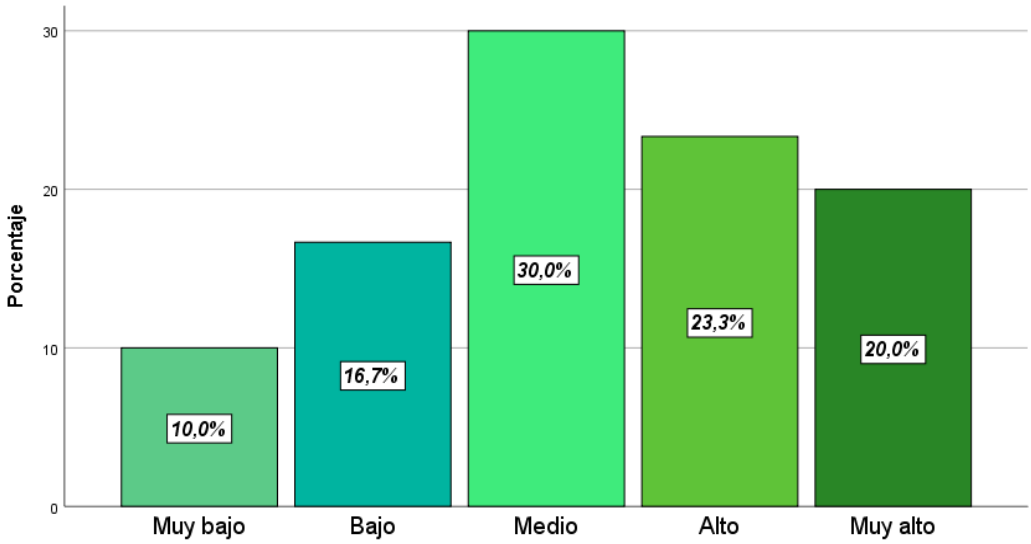
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel medio de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, se sentirían muy feliz de pasar el resto de su carrera en esta organización.

Tabla 25
Nivel del indicador identificación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	5	16,7
Medio	9	30,0
Alto	7	23,3
Muy alto	6	20,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 27
Nivel del indicador identificación



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 25 y figura 27, los resultados respecto a su identificación con su institución, nos muestran que el 30% considera que su nivel es medio, el 23,3% opina que es alto, el 20% estima que es muy alto, para el 16,7% es bajo y el 10% atribuye que es muy bajo.

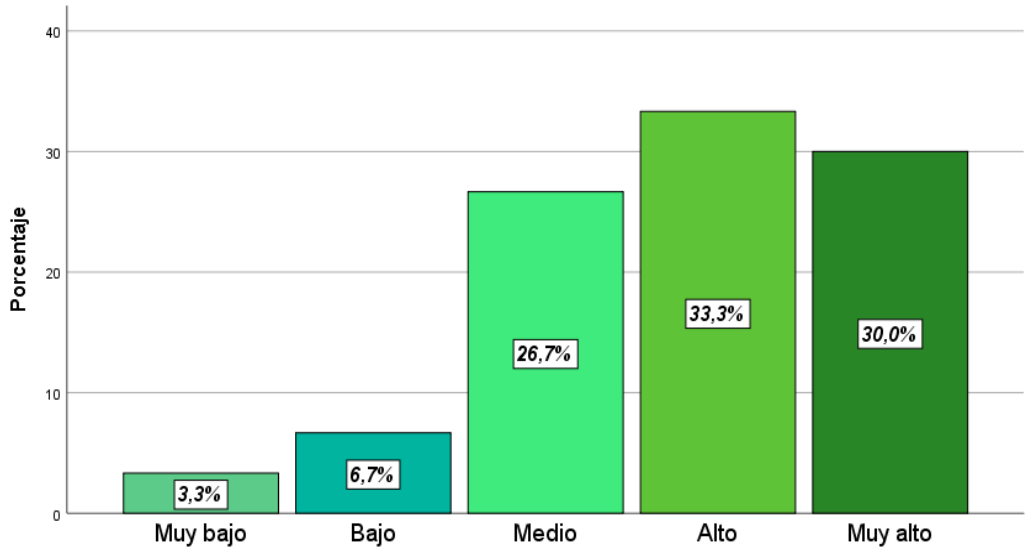
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel medio de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, sienten como si fueran suyos los problemas de su entidad.

Tabla 26
Nivel del indicador pertenencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3,3
Bajo	2	6,7
Medio	8	26,7
Alto	10	33,3
Muy alto	9	30,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 28
Nivel del indicador pertenencia



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 26 y figura 28, los resultados respecto a su nivel de pertenencia con su institución, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es alto, el 30% opina que es muy alto, el 26,7% estima que es medio, para el 6,7% es bajo y el 3,3% piensa que es muy bajo.

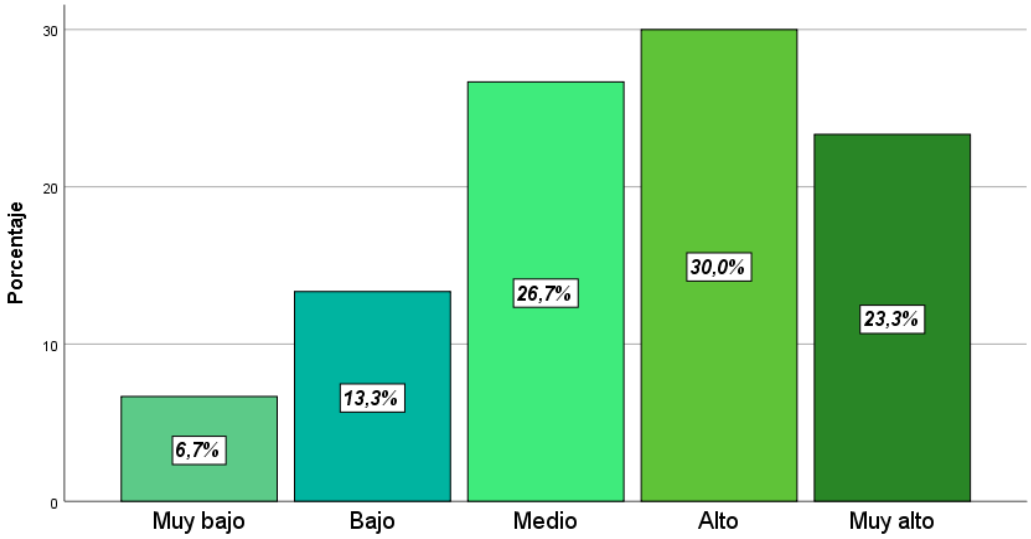
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, tienen un fuerte sentido de pertenencia con su entidad.

Tabla 27
Nivel del indicador solidaridad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	4	13,3
Medio	8	26,7
Alto	9	30,0
Muy alto	7	23,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 29
Nivel del indicador solidaridad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 27 y figura 29, los resultados respecto a su sentimiento de solidaridad, nos muestran que el 30% considera que su nivel es alto, el 26,7% opina que es medio, el 23,3% estima que es muy alto, para el 13,3% es bajo y el 6,7% piensa que es muy bajo.

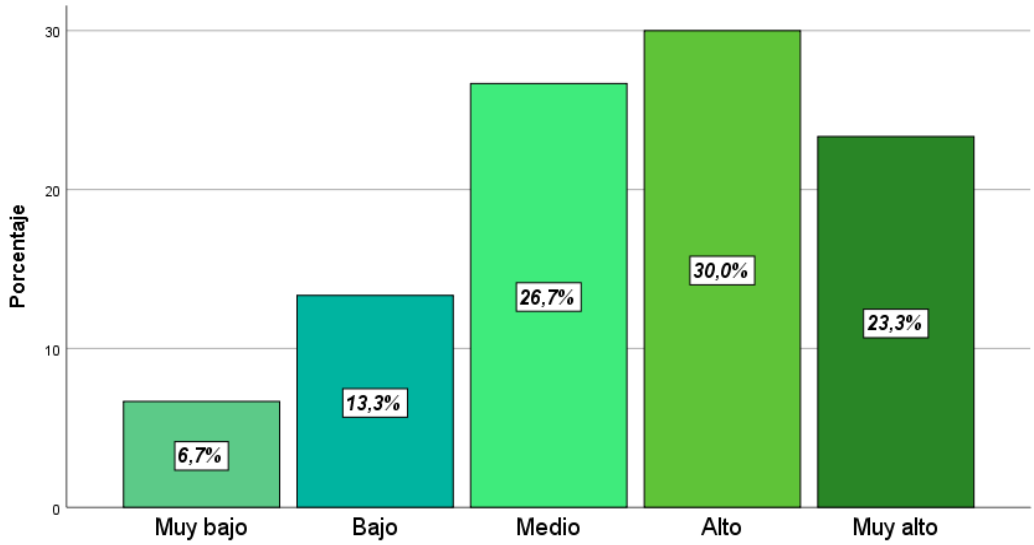
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, se sienten emocionalmente ligado a la organización.

Tabla 28
Nivel del indicador continuidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	4	13,3
Medio	8	26,7
Alto	9	30,0
Muy alto	7	23,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 30
Nivel del indicador continuidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 29 y figura 30, los resultados respecto a la continuidad en la institución, nos muestran que el 30% considera que su nivel es alto, el 26,7% opina que es medio, el 23,3% estima que es muy alto, para el 13,3% es bajo y el 6,7% atribuye que es muy bajo.

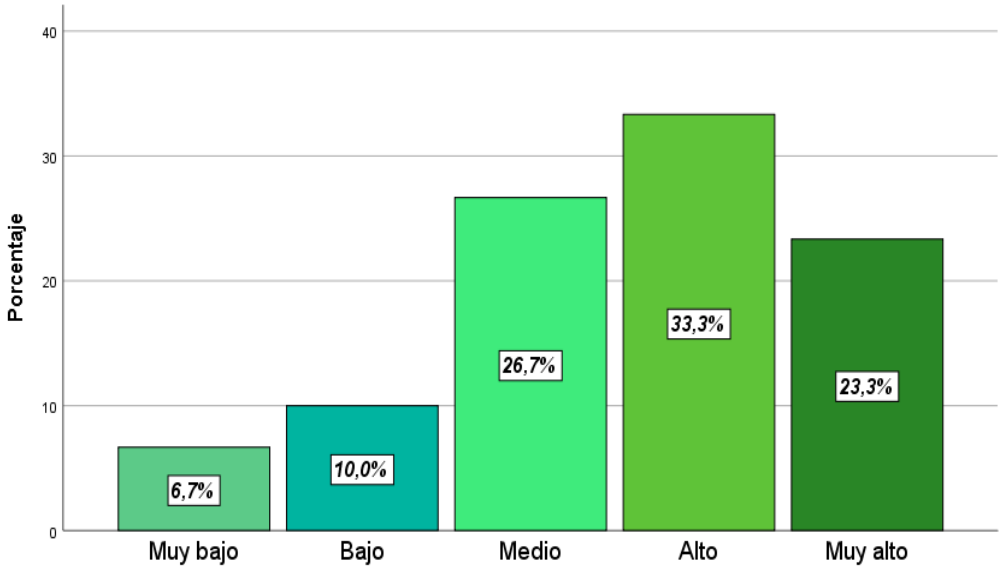
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, se sienten como parte de la familia en esta organización.

Tabla 29
Nivel del indicador lealtad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	3	10,0
Medio	8	26,7
Alto	10	33,3
Muy alto	7	23,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 31
Nivel del indicador lealtad



Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 29 y figura 31, los resultados respecto a la lealtad con su institución, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es alto, el 26,6% opina que es medio, el 23,3% estima que es muy alto, para el 10% es bajo y el 6,7% atribuye que es muy bajo.

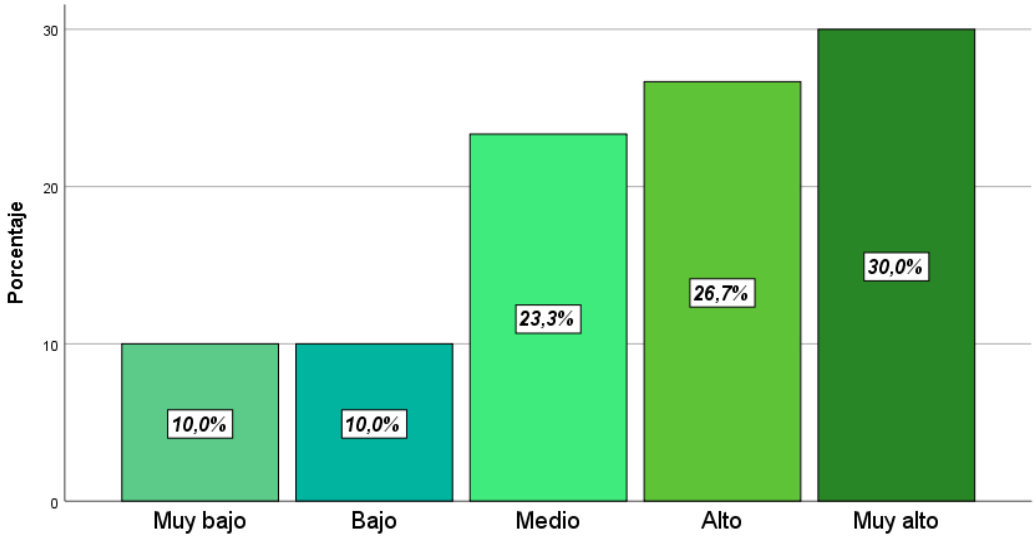
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, se consideran leales a su entidad, por lo que les sería difícil dejar su institución.

Tabla 30
Nivel del indicador comodidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	3	10,0
Medio	7	23,3
Alto	8	26,7
Muy alto	9	30,0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 32
Nivel del indicador comodidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 30 y figura 32, los resultados respecto a que se sienten cómodo con las labores que realiza, nos muestran que el 30% considera que su nivel es muy alto, el 26,7% opina que es alto, el 23,3% estima que es medio, para el 10% es bajo, igual al 10% que atribuye que es muy bajo.

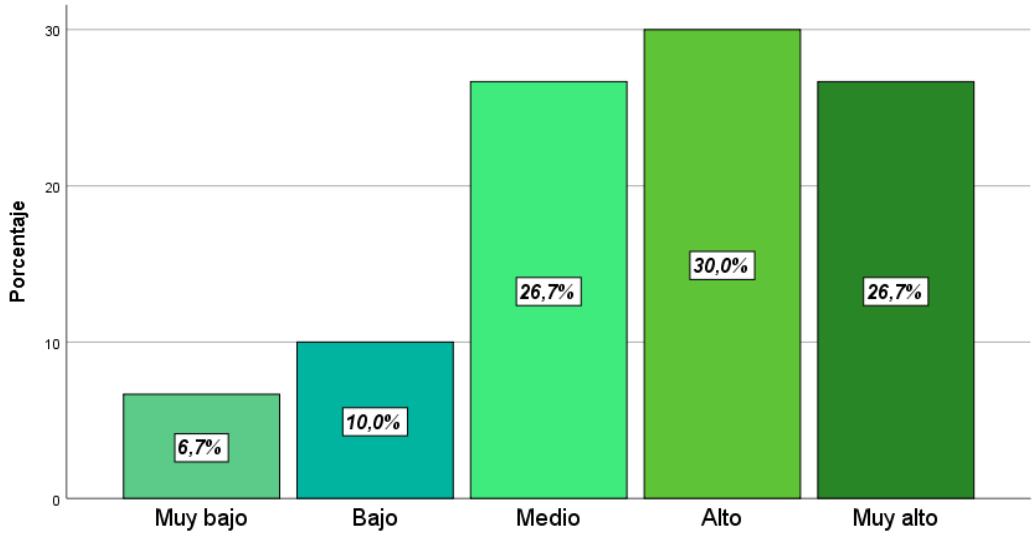
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel muy alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, se sienten cómodo con las labores que realizan en su entidad.

Tabla 31
Nivel del indicador reciprocidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	3	10,0
Medio	8	26,7
Alto	9	30,0
Muy alto	8	26,7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 33
Nivel del indicador reciprocidad



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 31 y figura 33, los resultados respecto a que muestran reciprocidad con su entidad, nos muestran que el 30% considera que su nivel es alto, el 26,7% opina que es muy alto, igual que el 26,7% que estima que es medio, para el 10% es bajo y el 6,7% atribuye que es muy bajo.

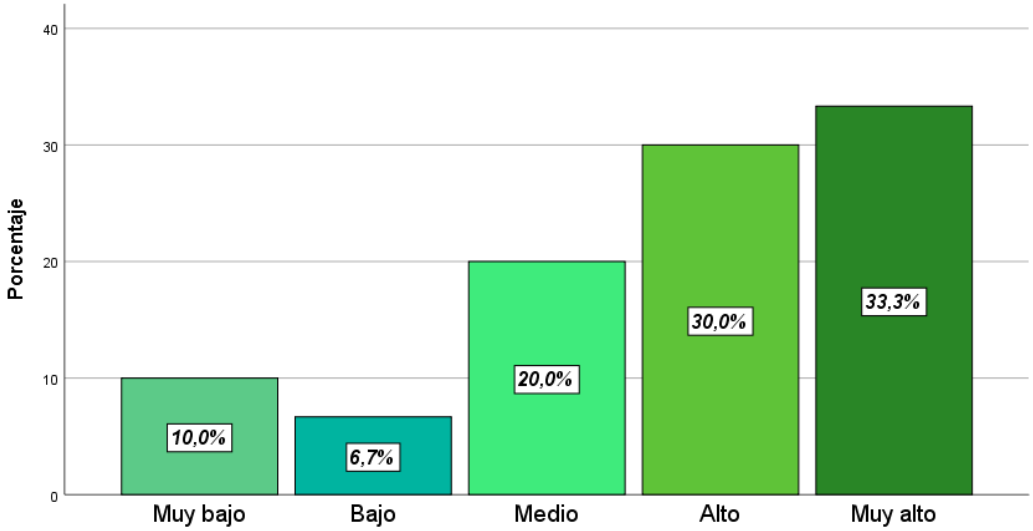
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, muestran reciprocidad con su institución.

Tabla 32
Nivel del indicador cumplimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	2	6,7
Medio	6	20,0
Alto	9	30,0
Muy alto	10	33,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 34
Nivel del indicador cumplimiento



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 32 y figura 34, los resultados respecto al cumplimiento de sus labores en su entidad, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es muy alto, el 30% opina que es alto, el 20% estima que es medio, para el 10% es muy bajo y el 6,7% atribuye que es bajo.

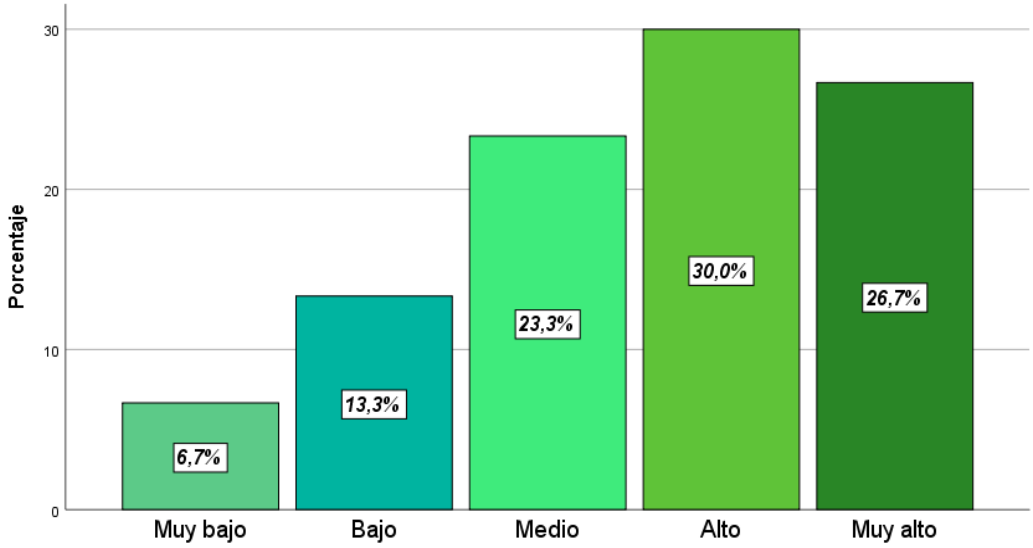
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel muy alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, considera cumplir con sus labores de acuerdo a lo dispuesto por la institución.

Tabla 33
Nivel del indicador obligación moral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	4	13,3
Medio	7	23,3
Alto	9	30,0
Muy alto	8	26,7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 35
Nivel del indicador obligación moral



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 33 y figura 35, los resultados respecto al compromiso moral de los colaboradores, nos muestran que el 30% considera que su nivel es alto, el 26,7% opina que es muy alto, el 23,3% estima que es medio, para el 13,3% es bajo y el 6,7% atribuye que es muy bajo.

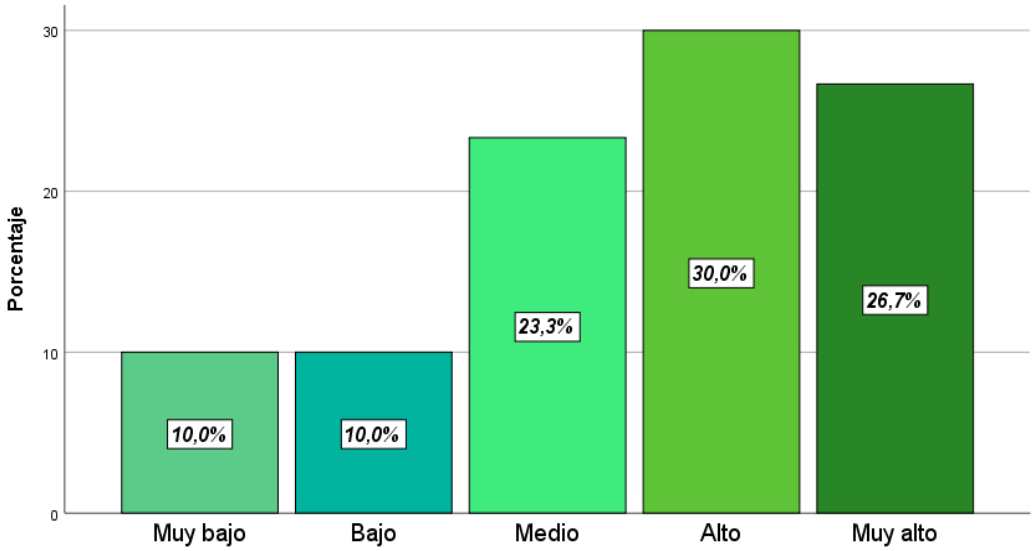
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel muy alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, considera que tiene un compromiso moral con su institución.

Tabla 34
Nivel del indicador deber

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	10,0
Bajo	3	10,0
Medio	7	23,3
Alto	9	30,0
Muy alto	8	26,7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 36
Nivel del indicador deber



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 34 y figura 36, los resultados respecto al cumplimiento de sus deberes al momento de desarrollar sus labores, nos muestran que el 30% considera que su nivel es alto, el 26,7% opina que es muy alto, el 23,3% estima que es medio, para el 10% es bajo, igual que el 10% atribuye que es muy bajo.

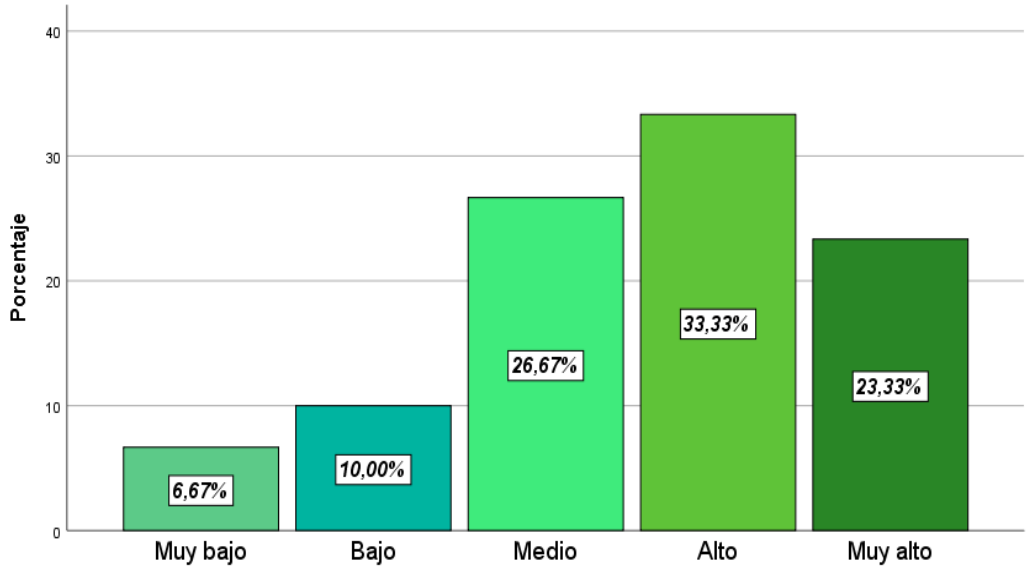
Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel muy alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, cumplen con sus deberes encomendados.

Tabla 35
Nivel del indicador relación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6,7
Bajo	3	10,0
Medio	8	26,7
Alto	10	33,3
Muy alto	7	23,3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 37
Nivel del indicador relación



Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e interpretación:

Tal como se puede ver en la tabla 35 y figura 37, los resultados respecto a la relación en su centro de trabajo, nos muestran que el 33,3% considera que su nivel es alto, el 26,7% opina que es medio, el 23.3% estima que es muy alto, para el 10% es bajo y el 6,7% atribuye que es muy bajo.

Por lo tanto, podemos afirmar que un nivel muy alto de servidores públicos de la DGA de la UNDAC, consideran que las relaciones con sus superiores y compañeros es cordial.

4.3. Prueba de hipótesis

Todas las hipótesis tienen los siguientes parámetros:

I. Establecemos el coeficiente de correlación

Se establece el coeficiente de correlación de Pearson, para ello utilizamos la siguiente escala de acuerdo a los valores de la tabla 3

Tabla 36
Valores de correlación de Pearson:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Correlación de Pearson

II. Establecemos el nivel de significancia:

α = 0,05 = 5% de margen máximo de error.

III. Establecemos el nivel de confianza:

El nivel de confianza es al 0,95 (95%)

IV. Establecemos nuestra regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

4.3.1. Prueba de hipótesis general:

Planteamos nuestras hipótesis

H_1= Existe un nivel muy alto de relación entre ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la

Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

H_0= No existe un nivel muy alto de relación entre ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

Tabla 37

Nivel de correlación entre ética pública y compromiso organizacional

		Ética Pública	Compromiso Organizacional
Ética Pública	Correlación de Pearson	1	,939**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,939**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con SPSS V.26

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 37, el coeficiente de correlación de Pearson nos da un valor de 0,939. Por lo que podemos concluir que el grado de relación entre la ética pública y el compromiso organizacional, es muy alta, ya que se aproxima más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo que es “0”. Por lo tanto, aceptamos nuestra hipótesis planteada:

Existe un nivel muy alto de relación entre ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

4.3.2. Prueba de hipótesis especifica 1

Planteamos nuestras hipótesis

H_1= Existe un nivel muy alto de relación entre Principios Éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

H_0= No existe un nivel muy alto de relación entre Principios Éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

Tabla 38

Nivel de correlación entre principios éticos y compromiso organizacional

		Principios Éticos	Compromiso Organizacional
Principios Éticos	Correlación de Pearson	1	,968**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,968**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con SPSS V.26

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 38, el coeficiente de correlación de Pearson nos da un valor de 0,968. Por lo que podemos concluir que el grado de relación entre la dimensión principios éticos y la dimensión compromiso organizacional, es muy alta, ya que se aproxima más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo que es “0”. Por lo tanto, aceptamos nuestra hipótesis planteada:

Existe un nivel muy alto de relación entre Principios Éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

4.3.3. Prueba de hipótesis especifica 2

Planteamos nuestras hipótesis

H_1= Existe un nivel muy alto de relación entre Deberes Éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

H_0= No existe un nivel muy alto de relación entre Deberes Éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

Tabla 39

Nivel de correlación entre deberes éticos y compromiso organizacional

		Deberes éticos	Compromiso organizacional
Deberes éticos	Correlación de Pearson	1	,954**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,954**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con SPSS V.26

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 39, el coeficiente de correlación de Pearson nos da un valor de 0,954. Por lo que podemos concluir que el grado de relación entre la dimensión deberes éticos y la dimensión compromiso organizacional, es

muy alta, ya que se aproxima más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo que es “0”. Por lo tanto, aceptamos nuestra hipótesis planteada:

Existe un nivel muy alto de relación entre Deberes Éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

4.3.4. Prueba de hipótesis especifica 3

Planteamos nuestras hipótesis

H_1= Existe un nivel muy alto de relación entre Prohibiciones Éticas y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

H_0= No existe un nivel muy alto de relación entre Prohibiciones Éticas y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

Tabla 40

Nivel de correlación entre prohibiciones éticas y compromiso organizacional

		Prohibiciones Éticas	Compromiso Organizacional
Prohibiciones Éticas	Correlación de Pearson	1	,930**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,930**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con SPSS V.26

INTERPRETACIÓN:

Como se aprecia en la tabla 38, el coeficiente de correlación de Pearson nos da un valor de 0,930. Por lo que podemos concluir que el grado de relación entre la dimensión prohibiciones éticas y la dimensión compromiso organizacional, es muy alta, ya que se aproxima más a su valor máximo que es "1" y el valor mínimo que es "0". Por lo tanto, aceptamos nuestra hipótesis planteada:

Existe un nivel muy alto de relación entre Prohibiciones Éticas y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

4.4. Discusión de resultados

Nuestra investigación confirma la hipótesis general planteada "Existe un nivel muy alto de relación entre ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020". Ya que después de la respectiva prueba de hipótesis mediante la correlación de Pearson, los resultados obtenidos nos dan un valor de 0,939. Por lo que podemos concluir que el grado de relación entre nuestras variables estudiadas ética pública y compromiso organizacional, es muy alta.

Lo que nos quiere decir que, a un mejor ejercicio de la ética pública de los servidores públicos, mayor será su compromiso organizacional, lo cual redundará en una mejor gestión y por ende en una mejor atención y servicio a sus usuarios.

En lo concerniente a nuestra hipótesis especifica 1 "Existe un nivel muy alto de relación entre Principios Éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad

Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020". Los resultados obtenidos mediante la aplicación de la correlación de Pearson, muestran un valor de 0,968. Por lo que podemos concluir que el grado de relación entre nuestra dimensión estudiada principios éticos y la variable compromiso organizacional, es muy alta.

Lo cual nos permite afirmar que, a mayor cumplimiento de los principios éticos, mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores.

Referente a nuestra hipótesis especifica 2 "Existe un nivel muy alto de relación entre Deberes Éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020". Los resultados obtenidos mediante la aplicación de la correlación de Pearson, muestran un valor de 0,954. Lo que nos permite concluir que el grado de relación entre nuestra dimensión estudiada deberes éticos y la variable compromiso organizacional, es muy alta.

Lo cual nos permite aseverar que, a mayor cumplimiento de los deberes éticos, mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores.

Relativo a nuestra hipótesis especifica 3 "Existe un nivel muy alto de relación entre Prohibiciones Éticas y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020". Los resultados obtenidos mediante la aplicación de la correlación de Pearson, muestran un valor de 0,936. Por lo que podemos concluir que el grado de relación entre nuestra dimensión estudiada prohibiciones éticas y la variable compromiso organizacional, es muy alta (de acuerdo a la tabla de correlación de Pearson).

Lo cual nos permite afirmar que, a mayor cumplimiento de las prohibiciones éticas, mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores.

Nuestros resultados guardan concordancia con lo estipulado en el Art. 3 del codigo de ética de la función publica (2002) referente a la definición de ética pública “Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública”.

CONCLUSIONES

a) Los resultados obtenidos nos permiten cumplir con nuestro objetivo general, del mismo modo luego de la prueba de hipótesis mediante la correlación de Pearson los resultados (0,939) nos permiten concluir que el grado de relación entre nuestras variables estudiadas (ética pública y compromiso organizacional), es muy alta.Es decir: Existe un nivel muy alto de relación entre ética pública y compromiso organizacional de los servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

b) Del mismo modo, se cumple con nuestro objetivo específico 1, ya que luego de la prueba de hipótesis mediante la correlación de Pearson, los resultados (0,968) nos permiten concluir que el grado de relación entre nuestra dimensión y variable estudiada (deberes éticos y compromiso organizacional), es muy alto. Es decir: Existe un nivel muy alto de relación entre deberes éticos y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

c) Así mismo, se cumple con nuestro objetivo específico 2, ya que luego de la prueba de hipótesis mediante la correlación de Pearson, los resultados obtenidos (0,954) nos permiten concluir que el grado de relación entre nuestra dimensión y variable estudiada (principios éticos y compromiso organizacional), es muy alto. Es decir: Existe un nivel muy alto de relación entre principios éticos y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

d) También se cumple con nuestro objetivo específico 3, ya que luego de la prueba de hipótesis mediante la correlación de Pearson, los resultados obtenidos (0,936) nos admiten a concluir que el grado de relación entre nuestra dimensión y variable estudiada (prohibiciones éticas y compromiso organizacional), es muy alto. Es decir: Existe un nivel muy alto de relación entre prohibiciones éticas y compromiso

organizacional de los servidores públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020.

RECOMENDACIONES

1. A los encargados de la Dirección General de Administración de la UNDAC, se les recomienda cumplir con lo estipulado en el código de ética de la función pública, como por ejemplo su difusión.
2. Realizar seminarios, talleres y similares dirigidos a sus servidores públicos sobre temas relacionados con el código de ética y el compromiso organizacional.
3. A los encargados de la dirección de personal de la DGA de la UNDAC, Incentivar el cumplimiento de los deberes, principios y prohibiciones estipulados en el código de ética, mediante reconocimientos y recompensas.
4. Promover la difusión del código de ética de la función pública, en todo el personal de la UNDAC, entregándoles para ello una copia del mismo, así como su difusión en paneles o el periódico mural de sus respectivas oficinas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

Actualidad Gubernamental. (2014). *Ética del funcionario público.* Lima: Pacifico Editores.

Arones Cahua, R. F. (2017). Cumplimiento del Código de Ética en los trabajadores del Instituto Nacional de Calidad de Lima, 2016. *[Tesis de Mestria, Universidad César Vallejo].* Lima. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/5297

Arroyo Morales, A. (2020). *Metodología de la Investigación en las ciencias empresariales.* Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación. 3ra edición.* México.: Grupo Editorial Patria.

Bonilla Curi, Y. A., & Condor Machacuay, E. R. (2020). La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018. *[Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].* Cerro de Pasco. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1891

Cancela, R., Cea, N., Galindo, G., & Valilla, S. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto.* Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarollo - CLAD. (2018). *Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública.* Guatemala: CLAD.

Cifuentes Torres, F. A. (2009). El desafio ético en la función pública, el caso de Carabineros de Chile. *[Tesis de Maestria, Universidad de Chile].* Santiago de Chile. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/102004

Congreso Constituyente Democratico. (1993). *Constitución Política del Perú.* Lima: Diario Oficial el Peruano.

Congreso de la Republica. (2002). *Ley del del código de ética de la función pública.* Lima: El Peruano.

Congreso de la República. (2003). *Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Secual.* Lima: El Peruano.

Contraloria General de la Republica. (2018). *"Reglamento de infracciones y sanciones para la determinaci6n de la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control .* Lima: El Peruano.

Corzo Hernandez, F. E. (2015). El modelo procidemental de infraestructura ética y su incidencia en la función publica Peruana. *[Tesis de Maestria, Universidad Nacional de Trujillo].* Trujillo. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2850

Curo Apaza, W. (2020). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores Administrativos y de Tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020. *[Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo].* Trujillo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/46925

Defensoria del Pueblo. (2010). *Defensoria del Pueblo, Ética Pública y Prevención de la Corrupción.* Lima: Defensoria del pueblo.

Diego Bautista , Ó. (2007). *La ética en la función pública: FundameNtos, estado de la cuestión y prodeso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos.* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Diego Bautista, O. (2017). Perfil ético en la profesionalización de los servidores de las administraciones públicas. *Revista de Administración Pública. Volumen LII, Nº 3*, 33-44.

Elizalde Casatañeda, R. R., & Aguilera García, E. (2021). La Ética Pública en México y su relación con los Derechos Humanos y el Derecho Penal. *Ius Comitiális, 4*(7), 192-216. Obtenido de https://iuscomitialis.uaemex.mx/article/view/15641/12080

Espinoza Montes, C. (2014). *Metodología de Investigación Tecnológica Pensando en Sistemas.* Huancayo: Universidad Nacional del Centro.

Flores Torobeo, M. E. (2018). Análisis de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018. *[Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo].* Lima. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/32890

García Muñoz, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación.* Madrid: Almendralejo.

Harrison, J. K., & Hubbard Wayne, R. (1998). Antecedentes de compromiso organizacional entre empleados mexicanos de una firma estadounidense en México. *The Journal of Social Psychology, 138*, 609–623.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6a Ed.* México D: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw Hill Education.

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior & Human Performance*, 157 - 189.

Merino Amand, F. (2017). *Ética para la función pública. De la indiferencia al reconocimiento.* Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 61-89.

Mita Arancibia, E. (27 de Febrero de 2018). Compromiso organizacional, factor clave para el éxito. *Correo del Sur*. Obtenido de https://correodelsur.com/capitales/20180227_compromiso-organizacional-factor-clave-para-el-

exito.html#:~:text=El%20compromiso%20organizacional%20en%20el,los%20trabajadores%20hacia%20la%20organizaci%C3%B3n.

Pardo Merino, A., & Ruiz Díaz, M. (2016). *Gestión de datos con SPSS Statistics.* Madrid: Síntesis, S. A.

PCM. (1984). *D.L. N° 276 - Ley de carrera administrativa.* Lima: El Peruano.

PCM. (2005). *D. S. Nº 033-2005-PCM, Aprueban Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.* Lima: El Peruano.

Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, G., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas, 6*(5), 95-105.

Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). Propiedades de la estructura organizativa en relación con las actitudes laborales y el comportamiento laboral. *Psychological Bulletin, 64*, 23–51.

Ramón Ruffner, J. G. (2014). Corrupción, ética y función pública en el Perú. *Quipukamayoc, 22*(41), 59-73. doi:https://doi.org/10.15381/quipu.v22i41.10069

Rodríguez Alba, J. (2019). Ética aplicada a la gestión pública, Elementos programáticos y formativos desde la experiencia argentina. *[Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia -UNED].* Madrid. doi:10.5354/2452-6037.2021.65509

Romero Muñoz, P. E. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales. *[Tesis de Maestria, Universidad Andina Simón Bolívar].* Quito. Obtenido de http://hdl.handle.net/10644/5568

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación cientifica.* México: Limusa SA.

Zevallos Vasquez, L. (2021). Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019. *[Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].* Cerro de Pasco. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2350

ANEXOS

Anexo A: Instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: **"**Ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020"

Le pedimos que:

1. Por favor no escriba su nombre, con la finalidad de garantizar la integridad personal de los entrevistados/as, la presente escala es de carácter anónimo y los resultados sólo se utilizarán para fines académicos en forma global, sin hacer referencia a casos individuales.
2. Marque con una "X" la casilla de la alternativa a la respuesta que usted considere es la más adecuada a lo que Ud. piensa y/o realiza en sus labores. De acuerdo al cuadro que aparece.

NUNCA	**1**
CASI NUNCA	**2**
A VECES	**3**
CASI SIEMPRE	**4**
SIEMPRE	**5**

	VARIABLE 1: ÉTICA PUBLICA					
	Dimensión 1: Principios éticos	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Respetas la constitución política, las leyes, las directivas internas en el cumplimiento de tus funciones?					
2	¿Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal?					
3	¿Realizas tus funciones con eficiencia y calidad?					
4	¿Consideras tener una formación sólida e idónea para el cargo que desempeñas?					
5	¿Te expresas con autenticidad y transparencia en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía?					
6	¿Actúas con lealtad y obediencia a la misión y principios de tu institución?					
7	¿Actúas con Justicia y equidad al momento de desarrollar tus labores?					
8	¿En el cumplimiento de tus funciones mantienes lealtad al estado de derecho?					
	Dimensión 2: Deberes éticos					

9	¿Actúas con absoluta imparcialidad en el desempeño de tus funciones públicas?					
10	¿Las labores que realizas son de forma transparente y accesible al conocimiento público?					
11	¿Guardas discreción respecto de hechos o informaciones de la institución, sin perjuicio de los deberes y responsabilidades?					
12	¿Realizas un ejercicio adecuado del cargo?					
13	¿En el cumplimiento de tus funciones proteges y realizas un uso adecuado de los bienes de la institución?					
14	¿En el cumplimiento de tus funciones aactúas con responsabilidad y en forma íntegra?					
	Dimensión 3: Prohibiciones éticas					
15	¿Cumples tus deberes y funciones sin entrar en conflicto con intereses personales, laborales, económicos o financieros?					
16	¿Consideras que tus superiores o compañeros obtienen beneficios o ventajas indebidas al momento de ejercer su cargo?					
17	¿Consideras que en tu centro laboral se realizan actividades de proselitismo político?					
18	¿Consideras que se hace mal uso de información privilegiada en tu centro laboral?					
19	¿Consideras que en tu centro laboral existen presiones, amenazas o acoso sexual, por parte de tus superiores o compañeros?					

Gracias por su colaboración

	VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
	Dimensión 1: Compromiso Afectivo	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2	Siento como si los problemas de esta organización fueran los míos					
3	Tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización					
4	Me siento emocionalmente ligado a la organización.					
5	Me siento como “parte de la familia” en esta organización					
6	Me nuestro solidario con las actividades de mis colegas de trabajo					
	Dimensión 2: Compromiso de Pertenencia o Continuidad	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7	¿Consideras que permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?					
8	¿Consideras que tienes un compromiso de continuidad con tu institución?					
9	¿Consideras que en tu institución hay oportunidades de hacer carrera pública?					
10	¿Consideras que te sería muy difícil para ti dejar esta institución?					
11	¿Te sientes cómodo con las labores que realizas en tu institución?					
12	¿Muestras reciprocidad con tu institución?					
	Dimensión 3: Compromiso Normativo					
13	¿Cumples con tus labores de acuerdo a lo dispuesto por la institución?					
14	¿Las labores que realizas están enmarcados dentro de lo que estipula el MOF y el ROF?					
15	¿Consideras que tienes un compromiso moral con tu institución?					
16	¿Cumples con tus deberes encomendados?					
17	¿Tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo?					
18	¿Las relaciones con tus superiores y compañeros es cordial?					

Gracias por su colaboración

Anexo B: Procedimiento de validación y confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: Mag. Yasari S. RIVAS CORNELIO
Cargo o Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario
Autor del Instrumento: Bach. Adm. Nancy Milagros, BALDEON ALBERTO; Bach. Adm. Anamio Melisa, MENDOZA CALZADA
Título: "Ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																	X			
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																	X			
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																	X			
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																	X			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																	X			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																	X			
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **NO APLICABLE ( )**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **85%**

Cerro de Pasco, Septiembre del 2022	**75269597**		**976496733**
Lugar y fecha	**DNI Numero**	**Firma del experto**	**Teléfono Nº**

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: Mag. Jorge L. CAJAVILCA VICUÑA
Cargo o Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario
Autor del Instrumento: Bach. Adm. Nancy Milagros, BALDEON ALBERTO; Bach. Adm. Anamin Melisa, MENDOZA CALZADA
Título: "Ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																	X			
12. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
14. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																	X			
15. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																	X			
16. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
17. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																	X			
18. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																	X			
19. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																	X			
20. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) NO APLICABLE ( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Cerro de Pasco, Septiembre del 2022	40460116		945700068
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono Nº

Anexo

B:

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: Mg. Edwin A. CALDERON CARHUAS
Cargo o Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario
Autor del Instrumento: Bach. Adm. Nancy Milagros, BALDEON ALBERTO; Bach. Adm. Anamin Melisa, MENDOZA CALZADA
Título: "Ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
21. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																	X			
22. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
23. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
24. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																	X			
25. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																	X			
26. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
27. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral																	X			
28. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																	X			
29. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																	X			
30. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) NO APLICABLE ( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

Cerro de Pasco, Septiembre del 2023	04085334		981790006
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono Nº

Procedimiento de confiabilidad

Anexo C: Matriz de consistencia:

Tesis: Ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	**Variable Independiente (X) ÉTICA PUBLICA**	➢ Principios éticos ➢ Deberes éticos	➢ Respeto ➢ Probidad ➢ Eficiencia ➢ Idoneidad ➢ Veracidad ➢ Lealtad y obediencia ➢ Justicia y equidad ➢ Lealtad al estado de derecho ➢ Neutralidad. ➢ Transparencia ➢ Discreción ➢ Ejercicio adecuado del cargo ➢ Uso adecuado de los bienes del Estado ➢ Responsabilidad ➢ Mantener Intereses de Conflicto ➢ Obtener Ventajas Indebidas.	**Tipo:** Descriptivo - Correlacional **Métodos:** ▪ Inductivo ▪ Deductivo ▪ Correlacional **Técnicas:** • Encuesta **Instrumento:** • Cuestionario **Diseño:** Descriptivo-Correlacional, transversal 
¿En qué medida la ética pública se relaciona con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020?	Determinar el grado de relación entre ética pública y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020	Existe un nivel muy alto de relación entre ética Pública y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿En qué medida los principios éticos se relacionan con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020?	Determinar el grado de relación entre principios éticos y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020	Existe un nivel muy alto de relación entre principios éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020				

¿En qué medida los deberes éticos se relacionan con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020?	Determinar el grado de relación entre deberes éticos y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020	Existe un nivel muy alto de relación entre deberes éticos y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020	**Variable Dependiente (Y) COMPROMISO ORGANIZACIONAL**	➢ Prohibiciones éticas	➢ Realizar Actividades de Proselitismo Político ➢ Hacer Mal Uso de Información Privilegiada ➢ Presionar, Amenazar y/o Acosar	**Población** 68 trabajadores **Muestra:** 30 personas Por conveniencia **Prueba de hipótesis:** Coeficiente de correlación de Pearson.
¿En qué medida las prohibiciones éticas se relacionan con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020?	Determinar el grado de relación entre prohibiciones éticas y compromiso organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020	Existe un nivel muy alto de relación entre prohibiciones éticas y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2020		➢ Afectivo	➢ Felicidad ➢ Identificación ➢ Pertenencia ➢ Solidaridad.	
				➢ Pertenencia o continuidad	➢ Continuidad ➢ Lealtad ➢ Comodidad ➢ Reciprocidad.	
				➢ Normativo	➢ Lealtad ➢ Obligación moral ➢ Deber ➢ Reciprocidad.	