



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Tesis

Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores
públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

Autora: Ferré Castro, Nelly de los Milagros


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6597-4030>

Asesor: Dr. Cortez Tataje, Juan Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7894-4309>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **NELLY DE LOS MILAGROS FERRE CASTRO** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024”** Asesorado por el docente: Juan Carlos Cortez Tataje Con DNI 42143322 Con ORCID 0000-0001-7894-4309 tiene un índice de similitud de (15) (Quince)% con código oid: **14912:531983316** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Yo, Nelly de los Milagros Ferre Castro
 DNI:16634105



.....
 Juan Carlos Cortez Tataje
 DNI: 42143322

Lima, 23 de noviembre de 2025

Dedicatoria

A mi madre, Nelly Margarita, y a mis hermanos, Juan Enrique, Mari Edith, María Elena, José Luis y Lourdes Marisol, por ser mi apoyo constante e impulso de superación.

A la memoria de mi padre, José Eugenio, por sus consejos y enseñanzas que quedaron grabados en mi ser.

Agradecimiento

A DIOS por ser fuente de todo mi existir.

A la Universidad Norbert Wiener, Escuela de Posgrado y a los docentes de la Maestría Gestión Pública y Gobernabilidad por la calidad de sus enseñanzas y poner a disposición de los estudiantes sus conocimientos y experiencias para seguir con la formación de profesionales de calidad.

A la Municipalidad Distrital de la Victoria – Chiclayo – Lambayeque por las facilidades brindadas para aplicar esta investigación.

A mi asesor, Dr. Juan Carlos Cortez Tataje, por su paciencia y dedicación en sus orientaciones para poder concluir con éxito esta investigación.

Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de Tablas.....	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.2. Bases teóricas de la variable conocimiento del código de ética.....	11
2.2.1. Definición del conocimiento del código de ética.....	11
2.2.2. Dimensiones del conocimiento del Código de Ética	14
2.2.3. Teorías del conocimiento del Código de Ética	18
2.2.4. Marco normativo del conocimiento del código de ética	20
2.3. Bases teóricas de la variable comportamiento laboral	22
2.3.1. Definición de la variable comportamiento laboral	22
2.3.2. Dimensiones del comportamiento organizacional	25
2.3.3. Teorías del Comportamiento Laboral	29
2.4. Formulación de hipótesis	30

2.4.1. Hipótesis general.....	30
2.4.2. Hipótesis específicas.....	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	32
3.1. Método de la investigación	32
3.2. Enfoque de la investigación.....	32
3.3. Tipo de investigación	33
3.4. Diseño de la investigación	33
3.4.1. Corte	33
3.4.2. Alcance.....	34
3.5. Población, muestra y muestreo.....	34
3.5.1. Población:	34
3.5.2. Muestra:	36
3.5.3. Muestreo	36
3.6. Variables y operacionalización	37
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.7.1. Técnica.....	39
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	39
3.7.3. Validación.....	39
3.7.4. Confiabilidad.....	41
3.8. Procesamiento y análisis de datos	41
3.9. Aspectos éticos.....	42
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	44
4.1. Resultados.....	44
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	44
4.1.2. Prueba de hipótesis	60
4.1.3. Discusión de resultados	67
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
5.1. Conclusiones.....	77
5.2. Recomendaciones.....	78
REFERENCIAS.....	79
ANEXOS.....	89
ANEXO 1 : Matriz de consistencia	89
ANEXO 2: Instrumentos	
ANEXO 3: Validez del Instrumento	
ANEXO 4: Confiabilidad del Instrumento	
ANEXO 5: Aprobación del Comité de ética	
ANEXO 6: Formato de Consentimiento Informado	
ANEXO 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	
ANEXO 8: Informe del asesor de Turnitin	

Índice de Tablas

Tabla 1 Validadores de los instrumentos	40
Tabla 2 Valores del Alfa de Cronbach.....	41
Tabla 3 Pruebas de Normalidad	60
Tabla 4 Prueba estadística.....	61
Tabla 5 Análisis de varianza	63
Tabla 6 Coeficientes.....	64
Tabla 7 Prueba estadística.....	66
Tabla 8 Prueba estadística.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9 Prueba estadística.....	¡Error! Marcador no definido.

Índice de Figuras

Figura 1 Edad.....	44
Figura 2 Genero	45
Figura 3 Estado civil	46
Figura 4 Nivel de educación	47
Figura 5 Tiempo de trabajo en la institución	48
Figura 6 Tipo de contrato.....	49
Figura 7 Nivel de conocimiento del código de ética.....	50
Figura 8 Nivel de conocimiento de la dimensión principios	51
Figura 9 Nivel de conocimiento de la dimensión deberes	52
Figura 10 Nivel de conocimiento de la dimensión Prohibiciones	53
Figura 11 Nivel de comportamiento laboral de servidores públicos.....	55
Figura 12 Nivel de cumplimiento laboral de servidores públicos	56
Figura 13 Nivel del conocimiento de las obligaciones de los servidores públicos	57
Figura 14 Nivel de la influencia del entorno en los servidores públicos	58

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024; en tal sentido, se utilizó como metodología el método hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo. La investigación fue de tipo básica de diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional.

Asimismo, la población estuvo constituida por 250 colaboradores de una Municipalidad de Lambayeque, la muestra por 152 colaboradores y el muestreo fue probabilístico. La técnica empleada fue la encuesta, se usó como instrumento un cuestionario validado por cinco expertos con una confiabilidad de 0,931, Para el cuestionario conocimiento del código de ética y para el cuestionario comportamiento laboral el valor fue de 0.934.

En lo referente a los resultados, se halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0,983 entre ambas variables, lo que indicó una correlación positiva muy alta.

En cuanto al nivel de significancia, se reporta un valor de $p = 0,000$; concluyendo que existe una relación significativa y positiva muy alta entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral, lo cual sugiere que un mayor conocimiento del código de ética por parte de los trabajadores está asociado a un mejor comportamiento en su entorno laboral.

Palabras clave: Deontología, valores morales, comportamiento del grupo.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between knowledge of the code of ethics and the workplace behavior of public servants in a district municipality of Lambayeque, Peru. The methodology used was the hypothetico-deductive method with a quantitative approach. The research had a basic non-experimental design, was cross-sectional, and had a correlational scope. The population consisted of 250 employees from the municipality of Lambayeque, the sample consisted of 152 employees, and the sampling was probabilistic. The technique used was a survey, using a questionnaire validated by five experts with a reliability of 0.931. For the knowledge of the code of ethics questionnaire and for the workplace behavior questionnaire, the value was 0.934.

Regarding the results, a Spearman correlation coefficient of 0.983 was found between both variables, indicating a very high positive correlation.

Regarding the significance level, a p-value of 0.000 is reported, concluding that there is a very significant and positive relationship between knowledge of the code of ethics and workplace behavior, suggesting that greater employee knowledge of the code of ethics is associated with better behavior in their workplace.

Keywords: Deontology, moral values, group behavior.

Introducción

El presente estudio abordó la relación entre el conocimiento del Código de Ética de la Función Pública y el comportamiento laboral de los servidores de una municipalidad distrital de Lambayeque en el año 2024. La ética pública representa un componente esencial para el adecuado funcionamiento de las instituciones del Estado, ya que orienta las acciones de los trabajadores hacia principios como la integridad, responsabilidad y transparencia.

En el primer capítulo se presentó el problema de investigación, sus antecedentes, formulación, objetivos e hipótesis, destacando la importancia de analizar cómo el conocimiento ético puede influir en la conducta profesional de los servidores.

En el segundo capítulo se expusieron los antecedentes, los fundamentos teóricos y conceptuales relacionados con ambas variables, así como estudios previos que sustentan el enfoque de la investigación y se formulan las hipótesis. El tercer capítulo detalló la metodología empleada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo correlacional, utilizando encuestas aplicadas a una muestra de 152 trabajadores municipales.

En el cuarto capítulo se analizaron los resultados obtenidos, evidenciando una correlación positiva muy alta entre el conocimiento del Código de Ética y el comportamiento laboral. Finalmente, en el quinto capítulo se presentaron las conclusiones y recomendaciones, destacando la necesidad de fortalecer la formación ética en el ámbito público para mejorar la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía.

Este estudio busca contribuir a la mejora institucional promoviendo una gestión pública ética, eficiente y orientada al bien común.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La integridad de los servidores públicos es esencial para asegurar que las instituciones estatales sean confiables y respetadas por la comunidad (Palacios et al., 2023). Fortalecer el comportamiento es un desafío significativo porque no es posible forzar a los empleados a mantener un nivel básico de ética personal y profesional (Guevara et al., 2024). Aunque se pueden establecer normas y políticas, la verdadera integridad depende de los valores y la conducta individual de cada empleado, lo cual es difícil de controlar y garantizar (Campbell y Rendón, 2021). Una cultura ética sólida impulsa a los servidores públicos a comportarse bajo principios de integridad, transparencia y responsabilidad, generando confianza en la ciudadana y por consiguiente credibilidad en las instituciones (Zahari et al., 2024).

La corrupción en varios países se ha medido utilizando una escala donde 0 indica corrupción total y 100 ausencia de corrupción. Los resultados fueron: Europa Occidental y la UE con 66 puntos, Dinamarca con 88 puntos, Estados Unidos con 43 puntos, Canadá con 74 y Venezuela con 14 puntos. Estos datos reflejan el grado de corrupción en estas regiones y países, mostrando una gran disparidad en la integridad gubernamental a nivel global (Clemente, 2024). Por otro lado, todas las personas que interactúan con la administración pública, ya sea como empleados o en cualquier otra actividad, deben adherirse a las normas éticas delineadas en un Código de cumplimiento público (Rincón et al., 2023). Sin embargo, en España la corrupción sigue siendo un desafío significativo casos como el que involucra irregularidades en la financiación de partidos políticos y la administración de fondos públicos, han resaltado la persistencia de problemas éticos en la administración pública, además, en 2022 y 2023, se han reportado casos de nepotismo y favoritismo en varias administraciones locales (Zavaleta, 2023).

Ecuador se encuentra en el puesto 114 en cuanto a niveles de corrupción, revelando que el 56% de los encuestados cree que la corrupción en las ciudades aumentará con el tiempo. Un análisis mostró que el 44% de los encuestados admitió haber sobornado a empleados públicos para obtener beneficios, y el 49% expresó que es difícil denunciar actos de corrupción., estos hallazgos indican una percepción generalizada de aumento de la corrupción (Paladines y Aguas, 2023).

En el Perú, según Defensoría del Pueblo (2023) se ha identificado un incremento significativo en los casos de corrupción, identificándose un total de 5779, siendo el mayor número los casos de sobrevaloración de precios, colusión y direccionamiento de licitaciones. La región de Lambayeque ha enfrentado numerosos casos de corrupción entre sus servidores públicos, identificándose a la fecha alrededor de 1,600 investigaciones (Madrid y Palomino, 2020). Los delitos más frecuentes en la administración pública incluyen colusión, negociación incompatible, peculado y cohecho, los cuales afectan gravemente la transparencia, la eficiencia institucional y la confianza (Velarde, 2020).

La investigación se ha desarrollado en una municipalidad de Lambayeque en la cual se ha identificado algunas irregularidades como: funcionarios que aceptan dinero u otros beneficios a cambio de favores personales, otro de los inconvenientes es el uso indebido de los recursos públicos para beneficio de los colaboradores, manipulación de documentos de la institución municipal para obtener ventajas indebidas, contratación de familiares o amigos sin cumplir con los criterios de mérito para formar parte del staff de trabajadores de la institución municipal, funcionarios que toman decisiones en áreas donde tienen intereses personales, otorgamiento de licencias y permisos sin cumplir con los requisitos legales y técnicos, adjudicaciones de contratos sin seguir los procedimientos establecidos o manipulando los procesos de selección, trato desigual a los empleados o ciudadanos basado en criterios no relacionados con el mérito o la legalidad, uso de la autoridad para intimidar o

presionar a otros empleados o ciudadanos a actuar en contra de sus intereses o de la ley, esta problemática está teniendo consecuencias, como ineficiente desarrollo del distrito, obras paralizadas, aumento de la desconfianza de los ciudadanos, desestabilización económica y social. En ese sentido un servidor público no solo está sujeto a normas legales y códigos de ética, sino también a sus valores morales (Flores, 2023). Por consiguiente, la moral es la base interna que guía sus decisiones personales, mientras que la ética profesional regula su actuación frente a la sociedad y dentro de la institución, en tal sentido es importante alinear ambas dimensiones; por lo antes mencionado la presente investigación se basa en determinar la relación entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el conocimiento de los principios de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el conocimiento de los deberes de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el conocimiento de las prohibiciones de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el conocimiento de los principios de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.
- Determinar la relación que existe entre el conocimiento de los deberes de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.
- Determinar la relación que existe entre el conocimiento de las prohibiciones de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación se sustentó en la Teoría del Intelectualismo Moral, formulada por Sócrates y desarrollada posteriormente por otros pensadores. Esta teoría sostiene que el conocimiento del bien es una condición necesaria para actuar de manera correcta, es decir, que la conducta moral depende del entendimiento racional de lo que es éticamente correcto (Ubal, 2023). En este marco teórico, se plantea que una persona no actúa mal deliberadamente, sino por ignorancia del bien. Aplicar esta perspectiva al ámbito de la función pública cobra especial relevancia, dado que los servidores públicos están en constante

interacción con la ciudadanía y, por tanto, su comportamiento ético debe ser ejemplar. En particular, en el contexto de la gestión municipal, donde las decisiones y acciones tienen un impacto directo en la calidad de vida de los ciudadanos, se hace indispensable promover el conocimiento ético entre los funcionarios.

En lo que respecta a la contribución literaria, la investigación contribuirá al cuerpo de literatura existente al proporcionar un análisis específico de cómo el conocimiento de la ética influye en el desempeño laboral dentro de una municipalidad. Además, al aplicar la Teoría del Intelectualismo Moral, se ofrecerá una perspectiva filosófica que ha sido poco explorada en estudios empíricos sobre administración pública. Esto no solo enriquecerá el debate académico sobre la relación entre ética y desempeño laboral, sino que también ofrecerá recomendaciones prácticas para mejorar la formación y la implementación de códigos de ética en el sector público.

1.4.2. Metodológica

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un método correlacional, lo cual permitió analizar de manera objetiva la relación entre el nivel de conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral; igualmente se utilizará un cuestionario estructurado, validado y confiable, aplicado a una muestra seleccionada mediante muestreo probabilístico, lo que asegurará la representatividad y generalización de los resultados. Los datos serán analizados con herramientas de estadística descriptiva e inferencial, permitiendo identificar relaciones significativas y áreas de mejora en la gestión pública; esta metodología no solo brindará resultados confiables, sino que también sentará las bases para futuras investigaciones en otros contextos institucionales similares.

1.4.3. Práctica

Conocer el grado de familiaridad y aplicación del código de ética por parte de los servidores públicos en una municipalidad específica permite identificar áreas de mejora en la

capacitación y en los procedimientos administrativos. Esto puede llevar a una gestión más transparente y eficiente. Igualmente evaluar el conocimiento del código de ética puede ayudar a detectar brechas en la formación y en la implementación de políticas anticorrupción, facilitando la creación de estrategias más efectivas para prevenir comportamientos indebidos. Finalmente, se promoverá el fortalecimiento institucional al asegurar que todos los servidores públicos comprendan y apliquen los principios éticos, mejorando la confianza pública en la administración local.

1.5. Limitaciones de la investigación

El estudio sobre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque en el año 2024 presentó ciertas limitaciones que deben ser reconocidas. En primer lugar, la investigación se desarrolló únicamente en una municipalidad distrital, lo cual restringió el alcance de los resultados y su posibilidad de generalización a otras instituciones públicas de la región o del país.

Asimismo, el diseño del estudio fue de tipo transversal y se basó en una muestra probabilística, lo que pudo generar un sesgo en la selección de los participantes y limitar la representatividad de los resultados. Otro aspecto fue la posible influencia del deseo de los encuestados por ofrecer respuestas socialmente aceptables, dado que el tema involucraba principios éticos y conductas laborales.

Finalmente, la investigación se apoyó únicamente en métodos cuantitativos, lo que impidió una comprensión más profunda de las razones subjetivas detrás del nivel de conocimiento ético o de ciertos comportamientos laborales observados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ecuador, Carrillo (2020) “*analizó el desempeño laboral respecto a la motivación de los trabajadores*”. Se trata de un estudio que utilizó métodos cuantitativos, con un paradigma analítico, descriptivo, transversal, no experimental, método de Reinert. Los sujetos del estudio fueron 180 servidores públicos del GAD de la ciudad de La Troncal, divididos en tres áreas tales como: administración, producción e inversión; cada campo está formado por empleados y trabajadores. Los resultados muestran que ambas variables presentan niveles bajos según la percepción de la mayoría de los encuestados, igualmente se identificó un Rho de 0.756. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables a medida que se establezca estrategias de motivación relevantes que impacten en los colaboradores, estos mejorarán significativamente el desempeño.

Chile, Pliscoff y Lagos (2021) “*determinar el efecto que tienen el conocimiento de la ética en el comportamiento laboral los diferentes tipos de funcionarios públicos*”. Se basó en lo no experimental, su muestra fue de 170 trabajadores de la administración pública, la técnica empleada fue la encuesta y un cuestionario antes y después de administrar talleres sobre de ética, los resultados afirman que en todos los casos presentados hubo un aumento en cómo se visualiza a la ética. La puntuación media general para cada movimiento antes del entrenamiento fue de 6,65 y la puntuación general después del entrenamiento fue de 7,07. Este aumento puede indicar que la formación logra cambiar la manera como las personas enfrentan los problemas. Desde una perspectiva práctica, este estudio permite comprender el impacto del módulo "Ética Pública, Integridad y Transparencia" en el comportamiento de los trabajadores.

En Ecuador Sánchez (2021) analizó “*la relación de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores públicos*”, usando el tipo aplicada y correlacional, en la misma línea se usó una muestra de 80 personas, estudiada con una encuesta, los resultados indicaron una correlación de $Rho = 0,925$ lo que sugiere una relación muy fuerte entre la ética profesional y el desempeño laboral, además la $sig = 0.00$. Esto significa que, en general, a medida que la ética profesional aumenta, también lo hace el desempeño laboral. Se concluye que la organización debería considerar la implementación o el fortalecimiento de programas de formación en ética profesional, ya que esto podría tener un impacto positivo significativo en el desempeño laboral de los empleados, lo cual beneficiaría también a la comunidad, logrando mejoras en distintas áreas.

Ecuador, Pérez et al. (2021) analizaron “*la relación del código de ética y el comportamiento de los colaboradores*”, el estudio fue de tipo aplicado y correlacional, se utilizó una muestra de 70 personas que fueron evaluadas mediante una encuesta. Los resultados mostraron una correlación de 0,963, lo que indica una relación muy fuerte entre la ética profesional y el comportamiento de los trabajadores. Se concluye que hay una conexión muy fuerte entre la ética profesional y el comportamiento de los colaboradores, implicando que niveles más altos de ética profesional están asociados con un mejor comportamiento laboral, en tal sentido la organización debería considerar desarrollar e implementar programas de formación y desarrollo en ética profesional, ya que esto probablemente resultará en un comportamiento laboral más positivo.

En México, Cerino y Hernández (2021) analizaron “*la relación del código de ética y el comportamiento laboral del contador público*”, se usó un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, se analizó a 115 trabajadores con una encuesta. Los resultados mostraron una correlación de 0,862, lo que indica una relación fuerte entre el código de ética y el comportamiento laboral. Aunque no es tan alta como 1, sigue siendo una correlación

significativa y positiva, sugiriendo que una mejor adherencia al código de ética está fuertemente asociada con un comportamiento laboral más positivo entre los contadores públicos. Se concluye que los contadores públicos que siguen más rigurosamente el código de ética tienden a exhibir un comportamiento laboral más favorable. Esto puede incluir una mayor integridad, responsabilidad y profesionalismo en su trabajo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Alvarado (2022) analizaron “*determinar el impacto de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022*”. El método utilizado fue descriptivo y cuantitativo, y el diseño no experimental en los niveles correlacional. En la encuesta participaron 645 colaboradores, como herramienta se utilizó un cuestionario. El resultado fue un Rho de 0.95 Rho y una sig. de 0,010, es decir, la ética profesional tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de los empleados del gobierno local, en tal sentido se debe promover un alto nivel de ética profesional ya que puede llevar a empleados más comprometidos y responsables, lo que resulta en una mejor prestación de servicios públicos y mayor satisfacción ciudadana; además la ética profesional sólida disminuye las prácticas corruptas, como el abuso de poder o la obtención de beneficios indebidos, promoviendo un ambiente de trabajo más justo y transparente.

Maguiña (2022) el objetivo fue “*determinar de qué manera la Ética de la función pública se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos*”. La investigación fue básica, no experimental, correlacional, transversal, la población la formaron 45 funcionarios, el muestreo fue no probabilístico. La técnica fue la encuesta y como instrumento un cuestionario con opciones cerradas de tipo Likert. los resultados indicaron un valor $Rho = 0,834$, cabe señalar que la variable ética se analizó teniendo en cuenta los componentes del código de ética, los mismo que al correlacionar con la variable desempeño

presentaron igualmente valores altos; se concluye que existe una correlación positiva significativa entre las variables, en tal sentido es necesario fortalecer la ética de los profesionales ya que con ello se puede llevar a un entorno de trabajo más organizado y eficiente, donde los empleados se centran en sus tareas con mayor diligencia, aumentando la productividad general de la administración pública.

Domínguez (2022) *analizaron la ética profesional y el desempeño en el trabajo de los trabajadores de una institución pública*, se empleó un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo para analizar a 115 trabajadores mediante una encuesta. Los resultados revelaron una correlación de 0,566, lo que sugiere una relación fuerte entre el código de ética y el desempeño laboral. Se concluye que, los valores éticos y los principios establecidos en el código de ética tienen un impacto directo en la forma en que las personas realizan su trabajo. Aquellos empleados que se identifican con los valores de la organización y actúan de acuerdo con ellos, suelen estar más comprometidos con su trabajo y más satisfechos, Entonces cuando los empleados del gobierno actúan con integridad y profesionalismo, se fortalece la confianza de la comunidad en las instituciones públicas, lo que es esencial para el buen funcionamiento de la democracia.

Pacherres (2020) siendo el objetivo *analizar la relación de la ética profesional y el desempeño de los colaboradores en el municipio chiclayano*, para lo cual se usó el tipo aplicado, no experimental y cuantitativo, además se analizó una muestra de 68 trabajadores con un cuestionario de 33 preguntas, los resultado indican que según el 98.5% el nivel de la ética en los colaboradores oscila entre bajo y regular, por otro lado, según el 100% de los trabajadores el desempeño laboral se encuentra entre bajo y regular, asimismo, en lo que respecta a la relación de las variables el valor fue de un $Rho = 0.899$, se concluye que, que existe una relación de magnitud medio-alta (89.9%) entre estas dos variables, lo que sugiere que cuando los trabajadores exhiben un comportamiento ético elevado, su rendimiento laboral tiende a mejorar considerablemente.

Mejía (2023) siendo el objetivo “*analizar la relación de la ética profesional y el desempeño de los colaboradores en una institución de salud*”, para lo cual se usó el tipo básico y cuantitativo, además se analizó una muestra de 88 trabajadores con un cuestionario de 25 preguntas los resultado indican que según el 91% el nivel de la ética en los colaboradores oscila es bueno, por otro lado, según el 89% de los trabajadores el desempeño laboral se encuentra también en un nivel bueno, asimismo, en lo que respecta a la relación de las variables el valor fue de un $Rho = 0.468$, se concluyó que, aunque la ética profesional y el desempeño laboral son percibidos como buenos por la mayoría de los trabajadores, la relación entre ambas variables es moderada, lo que indica que la ética profesional tiene una influencia apreciable, pero no determinante, en el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas de la variable conocimiento del código de ética

2.2.1. Definición del conocimiento del código de ética

La ética profesional constituye el conjunto de valores, principios y lineamientos que orientan la conducta de un equipo o de los miembros de una organización, guiando la manera en que se alcanzan los objetivos institucionales y se administran los recursos disponibles. En otras palabras, implica gestionar y utilizar eficazmente los recursos conforme al juicio moral y a las necesidades legítimas de los individuos y de la organización (Domínguez, 2022).

Los códigos de ética representan una herramienta valiosa para fortalecer la conducta organizacional; sin embargo, por sí solos no resultan suficientes. Constituyen uno de los pilares fundamentales, pero requieren complementarse con tecnologías educativas, programas de capacitación continua y comités de ética, que refuercen los valores y compromisos contenidos en dichos códigos (Mamani, 2020).

Todo funcionario público debe ejercer sus funciones conforme a su contrato y a las disposiciones estatutarias que lo regulan. La responsabilidad en el servicio público debe sustentarse en la ética y en el buen comportamiento, entendidos como el compromiso de

actuar siempre con rectitud y diligencia. Servir al ciudadano implica priorizar el interés público sobre el beneficio personal (Castro et al., 2023).

El código de ética se define como un conjunto formal de directrices, principios y normas que establecen las expectativas y los estándares de conducta ética de los miembros de una organización o profesión. Su propósito es orientar la toma de decisiones y el comportamiento cotidiano, asegurando que las acciones se realicen de manera ética, transparente y profesional en todo momento (Contraloría General de la República del Perú, 2019).

El conocimiento del código de ética se refiere al grado de comprensión y familiaridad que los empleados y funcionarios poseen respecto de las normas, principios y directrices que rigen su conducta profesional. Este conocimiento implica reconocer las expectativas de comportamiento adecuado, identificar posibles conflictos de interés o dilemas éticos, y aplicar los principios establecidos en la práctica diaria (Gonzales, 2022).

De acuerdo con Sajari et al. (2023), el nivel de ética e integridad dentro de una organización depende de diversos factores, tanto internos como externos. Entre ellos destacan:

- Los valores y principios éticos adquiridos por la persona a lo largo de su vida, influenciados por la familia, la educación y las experiencias personales.
- La capacidad para discernir entre lo correcto y lo incorrecto, y la disposición para actuar conforme a ese discernimiento.
- El conocimiento y comprensión de los principios éticos e integridad, obtenidos mediante la educación formal e informal.
- Los rasgos de personalidad, tales como la honestidad, la responsabilidad y la empatía, que predisponen a un comportamiento ético.

Los componentes del código de ética incluyen (Gonzales, 2022):

- La declaración de valores y principios básicos que orientan la conducta, como la honestidad, la integridad, la responsabilidad, el respeto y la justicia.
- Las reglas y directrices específicas que los miembros deben observar en sus actividades profesionales y personales, incluyendo la gestión de conflictos de interés.
- La definición de responsabilidades y deberes hacia la organización, los clientes, los colegas y la sociedad.
- Los procedimientos de cumplimiento, supervisión y sanción ante posibles violaciones, además de mecanismos seguros y confidenciales para reportar conductas inadecuadas.
- El proceso de revisión y actualización periódica del código, adaptándolo a los cambios institucionales y sociales.

Por su parte, los componentes del conocimiento del código de ética comprenden (Gonzales, 2022):

- Familiaridad con los principios éticos, entendidos como los valores que guían la conducta profesional (integridad, equidad, transparencia, responsabilidad y respeto).
- Conocimiento de las normas y directrices que regulan el comportamiento institucional.
- Identificación de dilemas éticos, es decir, la capacidad para reconocer y gestionar conflictos entre principios morales.
- Procedimientos para la toma de decisiones éticas, que incluyen la consulta con superiores o comités de ética.
- Mecanismos de denuncia y protección, orientados a garantizar la seguridad y confidencialidad de quienes reportan conductas contrarias al código.

La importancia de la ética profesional radica en que el código de ética constituye una guía esencial para el desempeño responsable de todo profesional (Luna y Cerbino, 2024).

Entre sus principales aportes destacan (Morales et al., 2021):

- i) Orientación moral, al ofrecer un marco ético para la toma de decisiones en contextos complejos.
- ii) Integridad y confianza, al fortalecer la credibilidad del profesional frente a clientes, colegas y empleadores.
- iii) Protección de intereses, mediante normas que previenen riesgos a la reputación o carrera del profesional.
- iv) Respeto y equidad, al promover relaciones justas y evitar la discriminación.
- v) Responsabilidad social, al fomentar el compromiso del profesional con el bienestar colectivo.

El incumplimiento del código de ética puede generar diversas consecuencias negativas para el profesional y para los terceros involucrados, tales como (Rubio et al., 2020):

- Pérdida de confianza por parte de clientes, colegas o la comunidad.
- Deterioro de la reputación profesional, con efectos duraderos sobre la carrera.
- Sanciones legales o disciplinarias, que pueden incluir multas o suspensión del ejercicio profesional.
- Dificultades en las relaciones laborales, afectando el trabajo en equipo y la cooperación.
- Perjuicio a terceros, con impactos éticos, legales y financieros tanto para el profesional como para las personas afectadas.

2.2.2. Dimensiones del conocimiento del Código de Ética

De acuerdo al artículo 3 del D.S. N° 033-2005-PCM (2005) y artículos 6, 7 y 8 de la Ley N° 27815 (2002), se considera en esta investigación las siguientes dimensiones:

1. Principios de la Función Pública, según Mondragón (2020) son los valores y normas fundamentales que guían el comportamiento y la actuación de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Estos principios están diseñados para asegurar que el servicio público sea prestado de manera ética, eficiente y en beneficio de la ciudadanía. Los principios pueden variar según el país y su legislación específica. El empleado público se rige por los siguientes principios, según la (Ley N°27815, art 6, 2002):

- **Respeto:** en el contexto de la función pública se refiere a la obligación que tienen los servidores públicos de asumir las consecuencias de sus actos y decisiones en el ejercicio de sus funciones. Los servidores públicos deben acatar y hacer cumplir las normas legales del país, garantizando el respeto a los derechos fundamentales de todos los ciudadanos (Morales, 2022).
- **Probidad:** Actuar con objetividad, ser honesto y digno de confianza y buscar satisfacer los intereses de las masas. Excluir cualquier beneficio personal o que haya obtenido por sí mismo o a través de intermediarios. Los funcionarios deben cumplir con sus deberes de manera objetiva y justa, evitando cualquier tipo de favoritismo o conflicto de interés. Es decir que deben mantener una conducta ética y transparente en todas las acciones y decisiones relacionadas con sus funciones públicas, asegurando que sus actuaciones estén orientadas al interés general y no a intereses personales o particulares. En tal sentido se prohíbe recibir, buscar o aceptar beneficios personales, ya sea directamente o a través de intermediarios, que puedan influir en el desempeño de las funciones públicas (Ramírez et al., 2022)
- **Eficiencia:** implica el uso adecuado y óptimo de los recursos disponibles, ya sean financieros, materiales o humanos, para cumplir con los objetivos y metas establecidos. Los servidores públicos deben realizar sus funciones con el máximo nivel de calidad y efectividad, buscando siempre los mejores resultados en el menor

tiempo posible. La eficiencia también está relacionada con la capacidad de alcanzar los objetivos y metas del servicio público de manera efectiva, respetando los principios de la ley y las normas establecidas (Torres y Delgado, 2020).

- **Idoneidad:** Esto significa competencia técnica, jurídica y moral, que es la condición básica para su adquisición y uso. Los funcionarios deben ser los adecuados para cumplir con sus actividades asignadas, contando con formación y educación respectiva (Lachuma, y Delgado, 2020).

2. Deberes de la Función Pública, la ética de un funcionario público incluye deberes relacionados con el carácter y los valores morales de una persona, es decir, su conciencia, que se guía por la idoneidad, la responsabilidad y la justicia, al determinar cuál es una buena o mala conducta según lo define un código de conducta (Palacios et al., 2023). El código de ética de la función pública define los deberes de todos los funcionarios públicos: neutralidad, transparencia, discreción, uso correcto del cargo, la responsabilidad, uso adecuado de los activos y pasivos del Estado. Igualmente se refieren a las obligaciones y responsabilidades específicas que deben cumplir los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Estos deberes aseguran que los funcionarios actúen de manera ética, eficiente y en cumplimiento de la ley (Rincón et al., 2023).

El empleado público tiene los siguientes deberes. (Ley N° 27815, art 7, 2002):

a) **Neutralidad:** Los empleados públicos deben actuar sin mostrar favoritismo ni prejuicios, manteniendo una conducta imparcial en el desempeño de sus funciones. Esto implica no permitir que opiniones personales, preferencias políticas, religiosas o cualquier otra orientación afecten sus decisiones; además, deben tratar a todas las personas por igual, sin discriminación por razón de género, raza, religión, opinión política, condición económica, entre otros.

b) **Transparencia:** Los empleados públicos están obligados a proporcionar

información clara, veraz y oportuna sobre sus actividades, salvo que esté legalmente protegida por confidencialidad; en tal sentido deben rendir cuentas de sus acciones y decisiones ante la ciudadanía y las autoridades competentes, asegurando que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente y efectiva. En Perú, a pesar de su dominio en todas las instituciones, las autoridades no ejercen la práctica democrática de rendición de cuentas regulada por ley (Blas et al., 2022). La falta de gobernabilidad para garantizar un desarrollo armónico del país requiere transparencia en la gestión pública para erradicar toda forma de corrupción en el Estado (Dill'erva, 2021).

c) Discreción: Los empleados públicos deben proteger la confidencialidad de la información a la que tienen acceso en el ejercicio de sus funciones, evitando divulgarla indebidamente; en tal sentido deben utilizar la información únicamente para los fines para los cuales fue recolectada o generada, y no para beneficio personal o de terceros (Solís et al., 2023).

d) Responsabilidad: Los empleados públicos deben desempeñar sus funciones con diligencia, responsabilidad y profesionalismo, cumpliendo con los objetivos institucionales, en tal sentido deben asumir la responsabilidad por las decisiones y acciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, incluyendo la rectificación de errores y la compensación por daños causados (Solís et al., 2023).

3. Prohibiciones de la Función Pública, Son prohibiciones del servidor público las siguientes. (Ley N° 27815, art 8, 2002):

a) Mantener Intereses de Conflicto: Los empleados públicos no pueden participar en decisiones o actividades en las que tengan un interés personal, familiar, económico o de otra índole que pueda influir en su imparcialidad y objetividad. Mantener un conflicto de intereses es una grave violación del deber de neutralidad y objetividad en la función pública. Igualmente se prohíbe desempeñar cargos, funciones o actividades que sean

incompatibles con su rol en la función pública, o que puedan generar un conflicto de intereses. Atentar contra la integridad de los ciudadanos implica el uso indebido de los recursos públicos, el uso de normas para beneficio propio o de allegados, el pago ilegal e informal a funcionarios o instituciones públicas (Palacios et al. 2022).

b) Obtener Ventajas Indebidas: Los empleados públicos no pueden utilizar su cargo, autoridad o información confidencial a la que tengan acceso para obtener beneficios, ventajas o privilegios indebidos para sí mismos o para terceros. Además, se prohíbe aceptar, solicitar o recibir cualquier tipo de obsequio, favor, donación o compensación que pudiera influir en el cumplimiento de sus deberes o en la toma de decisiones. Esto incluye cualquier forma de soborno o cohecho.

Se puede observar una disminución en la conducta de los funcionarios públicos, una pérdida de ética y valores, lo que resulta en una toma de decisiones inadecuada por parte de los actores políticos en relación a las necesidades de la población, lo que genera desconfianza ciudadana (Torero y Martel, 2021).

c) Presionar, Amenazar y/o Acosar: Están prohibido cualquier tipo de acoso, ya sea sexual, laboral o psicológico, dentro del entorno laboral. Esto incluye conductas de presión, amenaza o intimidación hacia subordinados, compañeros de trabajo o cualquier persona relacionada con su función. En la misma línea no pueden utilizar su posición de autoridad para amenazar, coaccionar o presionar a otras personas para que actúen de una manera específica o para obtener algún beneficio. Igualmente se prohíben las conductas abusivas que menoscaben la dignidad, integridad o derechos de los demás, incluyendo el uso de lenguaje ofensivo o conductas humillantes. Usa la intimidación, la amenaza, la violencia, el engaño y el control (Vílchez, 2020).

2.2.3. Teorías del conocimiento del Código de Ética

Desde la antigüedad la ética ha sido considerada una filosofía, porque puede

identificarse como los rasgos característicos de la virtud, ethos en griego significa carácter y pertenece a la filosofía del siglo XXI, tiempo en donde se estudia la conducta que desarrollamos los seres humanos en medio de la sociedad y se resalta un valor comúnmente en las personas como es la moral, la misma que se evidencia a través de acciones en la convivencia social y que los valores que posee el individuo no permanecen para siempre porque pueden variar con el tiempo o de acuerdo a la influencia social. (Sal y Rosas, 2021).

Se consideran las siguientes Teorías vinculadas al Código de ética de la Función Pública.

1. Teoría del Intelectualismo Moral

Considera que el conocimiento y la virtud se relacionan íntimamente porque se visualiza una en la otra. La gente que sabe que existe el bien no puede actuar para el mal, no se concibe a alguien que actúe mal porque solo lo hacen aquellos que lo desconocen, personas que saben que sólo los ignorantes no harán daño la gente cree que una persona bien educada puede alcanzar la virtud. Para Sócrates, las leyes aprobadas por el Estado son santas y divinas, porque son la manifestación de la justicia. La ley se da para el bien común, y cuando alguien actúa en contra de ella persigue su beneficio propio; ir en contra de una ley es injusticia, por lo que siempre hay que alinearnos a la ley porque así lo exige la razón (Ubal, 2023).

2. Teoría del Iusnaturalismo

En esta Teoría, la existencia es defendida por la ley moral, natural y universal, establece lo que está bien o mal, es objetiva, debido a que el hombre puede conocerla y practicarla, el hombre no es su autor, la recibe de influencia externa. Establece esta teoría que Dios es el creador del hombre a su imagen y semejanza y por lo cual este debe encontrar su fundamento en el comportamiento moral (Ubal, 2023).

2.2.4. Marco normativo del conocimiento del código de ética

El Código de Ética de la Función Pública en Perú y en muchos otros países se fundamenta en una serie de leyes y decretos que establecen los principios y normas para el comportamiento ético de los funcionarios públicos. En el contexto peruano, algunas de las leyes y decretos clave incluyen:

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, esta ley establece los principios, deberes y obligaciones que deben observar los funcionarios y servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Entre sus disposiciones principales se encuentran: Principios Éticos: Responsabilidad, veracidad, imparcialidad, discreción, uso adecuado de bienes y recursos del Estado, entre otros. Deberes y Obligaciones: Honestidad, respeto, eficiencia, entre otros. Prohibiciones Éticas: Acciones que los funcionarios y servidores públicos deben evitar, como el uso indebido de bienes públicos y el conflicto de intereses.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, este decreto aprueba el reglamento de la Ley N° 27815 y proporciona detalles adicionales sobre la implementación y aplicación de los principios y normas éticas establecidos en la ley. El reglamento puede incluir: Normas de Conducta: Especificaciones más detalladas sobre cómo deben comportarse los funcionarios públicos en diversas situaciones. Procedimientos: Mecanismos para la implementación, supervisión y cumplimiento de las normas éticas. Sanciones: Consecuencias para aquellos que violen el código de ética.
- Constitución Política del Perú, establece el marco general para el comportamiento de los funcionarios públicos, incluyendo principios de transparencia, legalidad y responsabilidad. Los artículos pertinentes de la Constitución proporcionan la base para muchas de las disposiciones específicas del código de ética.
- Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) esta ley regula la gestión de recursos humanos

en la administración pública y promueve principios de meritocracia, transparencia y eficiencia. Incluye disposiciones sobre la conducta y responsabilidad de los servidores públicos.

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley N° 27806), esta ley promueve la transparencia en la gestión pública y establece el derecho de los ciudadanos a acceder a la información pública. La transparencia es un principio clave del comportamiento ético en la función pública.
- Ley de Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444) Esta ley regula los procedimientos administrativos en el sector público y establece principios como la buena fe, la legalidad y la razonabilidad, que son fundamentales para el comportamiento ético de los funcionarios públicos.
- Código Penal, incluye disposiciones relacionadas con la corrupción y otros delitos que pueden ser cometidos por funcionarios públicos. Las sanciones penales sirven como un disuasivo para el comportamiento poco ético.

En Perú, el término "servidor público" se define en varias leyes y normativas, según Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815) el Artículo 4: Define a los servidores públicos de la siguiente manera: se considera servidor público a toda persona que, independientemente del régimen laboral o contractual, presta servicios en una entidad pública. Funcionarios Públicos: Personas que ejercen funciones de dirección, confianza o asesoría política. Empleados Públicos: Aquellos que realizan funciones administrativas, técnicas, profesionales o de servicios generales. Contratados bajo Modalidades Especiales: Personas que prestan servicios bajo contratos administrativos de servicios (CAS), locación de servicios u otras modalidades contractuales.

En Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) en el Artículo 5: Define a los servidores civiles como: "Son servidores civiles todas aquellas personas que, independientemente del

régimen laboral o contractual, prestan servicios al Estado en cualquiera de sus entidades, con excepción de los servidores públicos sujetos a régimen laboral especial."

2.3. Bases teóricas de la variable comportamiento laboral

2.3.1. Definición de la variable comportamiento laboral

Según Tierra (2023) expresa que, es el conjunto de conductas, actitudes, y respuestas que un individuo muestra en su entorno de trabajo. Este término engloba cómo una persona desempeña sus tareas, cómo interactúa con colegas y superiores, cómo maneja situaciones de estrés o conflicto, y cómo se adhiere a las políticas y normas de la organización. El comportamiento laboral puede ser influenciado por factores como la cultura organizacional, la motivación personal, las habilidades interpersonales, y el ambiente de trabajo.

Según Zaragoza et al. (2023) lo define como un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y estructuras tienen en el comportamiento dentro de las organizaciones, con el fin de aplicar ese conocimiento para mejorar la efectividad organizacional. Los aspectos clave del comportamiento organizacional según Chiavenato incluyen: (1) Individuos: Analiza cómo las características individuales, como la personalidad, la percepción, las actitudes, la motivación y el aprendizaje, influyen en el comportamiento en el trabajo; (2) Grupos: Examina cómo las dinámicas de grupo, el liderazgo, la comunicación, el poder, la política y la toma de decisiones afectan la interacción entre los miembros de la organización; (3) Estructuras: Estudia cómo la estructura organizacional, el diseño de los puestos de trabajo, la cultura organizacional y el clima organizacional influyen en el comportamiento de los empleados, y; (4) Procesos Organizacionales: Se enfoca en procesos como la comunicación, la toma de decisiones, el conflicto y la negociación dentro de la organización.

Riera et al. (2020) el comportamiento laboral se refiere al conjunto de acciones y conductas que los empleados realizan para cumplir con sus obligaciones específicas en el

trabajo. Este comportamiento es el resultado de la interacción entre las características individuales del empleado y el entorno en el que trabaja. El entorno de trabajo, que incluye factores como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la estructura organizativa, y las condiciones físicas del lugar de trabajo, puede influir de manera significativa en cómo los empleados se comportan. Por ejemplo, un entorno de trabajo positivo y de apoyo puede fomentar la productividad, la colaboración y el compromiso, mientras que un entorno negativo puede conducir a un comportamiento laboral ineficaz o perjudicial, como la desmotivación o el conflicto.

Delgado (2023) se refiere al nivel de efectividad y eficiencia con el que un colaborador realiza las tareas o actividades que le han sido asignadas en su trabajo. Este rendimiento puede medirse en términos de la calidad y cantidad del trabajo realizado, la puntualidad en la entrega de resultados, y la capacidad para cumplir con los objetivos establecidos. Además, el rendimiento laboral está fuertemente influenciado por aspectos motivacionales. Esto significa que la motivación de un empleado—ya sea intrínseca (motivación interna, como la satisfacción personal o el interés en la tarea) o extrínseca (motivación externa, como recompensas, reconocimiento o incentivos)—puede afectar significativamente su desempeño. Un empleado motivado tiende a ser más comprometido, productivo y capaz de realizar sus tareas con mayor efectividad.

El comportamiento laboral o desempeño laboral es crucial para la operatividad y el éxito de las organizaciones. El desempeño laboral de los empleados determina en gran medida la eficiencia, productividad y capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Dado su importancia, la gestión del talento humano debe enfocarse en gestionar y mejorar el comportamiento y desempeño de los empleados. Esto implica no solo reclutar y seleccionar al personal adecuado, sino también desarrollar estrategias para motivar, capacitar y retener a los empleados, creando un ambiente de trabajo que favorezca el alto rendimiento

(Delgado, 2023).

El comportamiento laboral se refiere al conjunto de acciones, actitudes y reacciones que un individuo manifiesta en el contexto de su trabajo. Abarca desde las tareas específicas asignadas hasta las interacciones con compañeros, superiores y clientes. En esencia, es el estudio de cómo las personas piensan, sienten y actúan en el ámbito laboral (Leal, 2023).

Igualmente se entiende como las acciones, actitudes y conductas que los empleados manifiestan en el entorno de trabajo. Incluye cómo los individuos se comportan en el desempeño de sus funciones, la interacción con colegas, superiores y subordinados, así como la forma en que representan a la organización ante terceros. El comportamiento laboral abarca aspectos como la ética profesional, la disciplina, la colaboración, la productividad, la responsabilidad y el respeto hacia los demás (Ramírez et al., 2021).

Componentes del comportamiento organizacional: (1) Ética y Conducta Profesional: Cumplimiento de normas y principios éticos en la ejecución de tareas y responsabilidades. Honestidad, integridad y transparencia en todas las actividades laborales; (2) Productividad y Eficiencia: Cumplimiento de los objetivos y metas asignadas con eficacia. Optimización del uso de recursos y tiempo para maximizar los resultados; (3) Colaboración y Trabajo en Equipo: Disposición para trabajar de manera cooperativa con colegas y otros departamentos. Contribución al logro de objetivos comunes mediante la comunicación y el apoyo mutuo; (4) Responsabilidad y Compromiso: Asunción de responsabilidades por las tareas y decisiones propias. Compromiso con la misión y los valores de la organización; (5) Respeto y Trato Justo: Trato respetuoso y equitativo hacia todos los compañeros de trabajo. Sensibilidad y consideración hacia la diversidad y las diferencias individuales, y; (6) Adaptabilidad y Flexibilidad: Capacidad para adaptarse a cambios y nuevos desafíos en el entorno laboral. Disposición para aprender y mejorar continuamente (Leal, 2023).

2.3.2. Dimensiones del comportamiento organizacional

1. Cumplimiento laboral, se refiere al grado en que los empleados cumplen con sus responsabilidades, deberes y normas establecidas en su entorno de trabajo. Esto incluye seguir las directrices y políticas de la organización, realizar tareas asignadas de manera eficiente y respetar las normativas legales y éticas que regulan el comportamiento laboral. El cumplimiento laboral es esencial para asegurar un funcionamiento eficiente, ético y legal de la organización (Davies, 2022). Se tiene en cuenta indicadores como:

a) Acatar órdenes: Se refiere a la disposición y capacidad de un empleado para seguir ejecutar las instrucciones y directrices proporcionadas por sus superiores. Es un indicador de disciplina, obediencia y respeto a la jerarquía dentro de la organización. : Acatar órdenes es fundamental para mantener la estructura organizacional y asegurar que los objetivos se cumplan de manera coordinada y alineada con la visión de la empresa (Davies, 2022).

b) Realización de actividades: Se refiere a la capacidad de un empleado para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades de manera efectiva, dentro del tiempo y calidad establecidos. Esto incluye la ejecución de las actividades laborales asignadas, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la organización. La realización efectiva de actividades es crucial para la productividad y el éxito de la organización. Mide la eficiencia y eficacia del empleado en el cumplimiento de sus deberes (Galarza et al., 2021).

c) Regirse a la normativa laboral vigente: Implica que los empleados cumplen con las leyes, regulaciones y políticas laborales que están en vigor dentro de su jurisdicción y sector. Esto incluye el respeto a los derechos y deberes tanto de los empleadores como de los empleados, así como el cumplimiento de las normativas de seguridad, salud y condiciones laborales. Regirse a la normativa laboral vigente es esencial para evitar sanciones legales, promover un ambiente de trabajo justo y seguro, y asegurar que tanto la organización como

los empleados operen dentro de los marcos legales y éticos establecidos (Galarza et al., 2021).

2. Obligaciones laborales, se refieren a las responsabilidades y deberes que un empleado debe cumplir en el marco de su trabajo. Estas obligaciones están determinadas por el contrato laboral, las políticas de la empresa, y las normativas legales aplicables. Incluyen una amplia gama de actividades, desde la puntualidad y el respeto a las normas internas hasta la ejecución eficiente de las tareas asignadas y la contribución al logro de los objetivos organizacionales (Galarza et al., 2021).

a) Planes: se refiere a la capacidad del empleado para participar en la creación, implementación y seguimiento de planes de trabajo o proyectos dentro de la organización. Involucra la planificación estratégica y operativa de las tareas y actividades que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los planes bien elaborados son fundamentales para guiar las actividades de la organización y asegurar que los recursos se utilicen de manera eficiente. Cumplir con las obligaciones laborales implica también seguir los planes establecidos para alcanzar los resultados deseados (Bautista et al., 2020).

b) Productividad: Se refiere al nivel de eficiencia con el que un empleado lleva a cabo sus tareas, medido en términos de la cantidad y calidad del trabajo producido en un período determinado. La productividad es un indicador clave de cómo un empleado cumple con sus obligaciones laborales, reflejando su capacidad para maximizar el uso de los recursos y tiempo disponible. La productividad es esencial para el éxito de la organización, ya que un alto nivel de productividad contribuye directamente al rendimiento general y la rentabilidad de la empresa. Los empleados productivos cumplen con sus obligaciones de manera eficiente y efectiva (Bautista et al., 2020).

c) Desempeño de tareas: Este indicador se refiere a la capacidad del empleado para llevar a cabo las tareas específicas que le han sido asignadas, cumpliendo con los

estándares de calidad, tiempo y procedimientos establecidos. Evalúa cómo el trabajador realiza sus deberes diarios y contribuye al logro de los objetivos de su puesto. El desempeño de tareas es un aspecto central de las obligaciones laborales, ya que es la forma en que el empleado aplica sus habilidades y conocimientos en el trabajo diario. Un buen desempeño de tareas asegura que las obligaciones laborales se cumplan adecuadamente, lo que contribuye al éxito general de la organización.

Los derechos y obligaciones laborales se contraen desde el inicio de labores. Las obligaciones laborales se refieren a los deberes y responsabilidades que tienen los empleados y empleadores en virtud de un contrato de trabajo o acuerdo laboral. Estas obligaciones están diseñadas para asegurar que ambas partes cumplan con sus compromisos y contribuyan al funcionamiento eficiente y equitativo del entorno de trabajo. Las obligaciones laborales están reguladas por leyes laborales, políticas internas de la organización y acuerdos colectivos en caso de que existan (Padilla y Gonzales,2020).

3. Influencias del entorno, tener un entorno negativo laboral da resultados negativos para las empresas no permitiendo su desarrollo real, por eso es necesario que en las áreas encargadas del recurso humano se priorice por su salud emocional, porque la motivación de los empleados no solo es monetaria, también depende de un entorno donde primen los aspectos positivos. (Yebra, 2021).

Los factores que influyen en un comportamiento laboral positivo, se resumen en: (1) Factores Individuales: a) Personalidad: Personas con rasgos como la conciencia, la extraversión y la apertura a nuevas experiencias tienden a mostrar un comportamiento laboral más positivo; b) Valores: Valores personales alineados con los valores organizacionales fomentan un compromiso mayor y una actitud positiva; c) Actitudes: Una actitud positiva hacia el trabajo, los compañeros y la organización influye directamente en el desempeño; d) Habilidades: Un conjunto sólido de habilidades técnicas y blandas permite a los empleados

desempeñarse de manera efectiva y satisfactoria, y; e) Motivación: La motivación intrínseca y extrínseca impulsa a los empleados a esforzarse y alcanzar sus objetivos. Por otra parte, los (2) factores organizacionales comprenden: a) Cultura organizacional: Una cultura positiva, basada en el respeto, la confianza y la colaboración, fomenta un comportamiento positivo; b) Liderazgo: Líderes transformacionales y auténticos inspiran a sus equipos y crean un ambiente de trabajo positivo; c) Reconocimiento y recompensas: Los programas de reconocimiento y las recompensas por el buen desempeño motivan a los empleados; d) Desarrollo profesional: Las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional aumentan la satisfacción laboral y el compromiso, y; e) Equilibrio entre la vida laboral y personal: Facilitar un equilibrio saludable entre ambas esferas mejora el bienestar de los empleados y su rendimiento. Asimismo, los (3) factores contextuales comprende: a) Clima laboral: Un clima laboral positivo, caracterizado por la ausencia de estrés y conflicto, fomenta un comportamiento positivo; b) Relaciones interpersonales: Las relaciones positivas con compañeros y superiores contribuyen a un ambiente de trabajo agradable; c) Condiciones de trabajo: Un entorno de trabajo seguro, cómodo y equipado adecuadamente mejora la productividad y el bienestar, y; d) Salario y beneficios: Una remuneración justa y competitiva, así como beneficios atractivos, contribuyen a la satisfacción laboral (Yebra, 2021).

Los factores que influyen en un comportamiento laboral negativo, se resumen en: (1) Factores Individuales: a) Estrés: El estrés laboral crónico puede llevar a un bajo rendimiento, ausentismo y comportamientos disruptivos; b) Desmotivación: La falta de motivación puede manifestarse en apatía, falta de compromiso y bajo rendimiento; c) Insatisfacción laboral: La insatisfacción con el trabajo, el salario o las condiciones laborales puede generar comportamientos negativos, y; d) Conflictos personales: Los problemas personales pueden afectar el desempeño laboral y las relaciones con los compañeros. Por otro lado, los (2)

Factores Organizacionales: a) Cultura organizacional tóxica: Una cultura basada en la competencia desleal, el miedo y la falta de respeto fomenta comportamientos negativos; b) Liderazgo ineficaz: Líderes autoritarios, poco claros o inconsistentes pueden generar desmotivación y conflictos; c) Injusticias percibidas: La percepción de que se tratan a los empleados de manera injusta puede generar resentimiento y comportamientos negativos, y; d) Falta de oportunidades de desarrollo: La ausencia de oportunidades de crecimiento puede generar frustración y desilusión. Asimismo, los (3) Factores Contextuales son: a) Clima laboral negativo: Un clima laboral caracterizado por la hostilidad, el conflicto y la falta de apoyo fomenta comportamientos negativos; b) Relaciones interpersonales conflictivas: Los conflictos con compañeros o superiores pueden generar estrés y afectar el desempeño, y; c) Condiciones de trabajo inadecuadas: Un entorno de trabajo inseguro, incómodo o sobrecargado puede generar estrés y disminuir la productividad (Loli et al., 2020).

Se han realizado estudios y determinan que, si se labora en un ambiente negativo, puede traer efectos físicos y psicológicos en los colaboradores y causar una dependencia en sustancias prohibidas, repercutiendo en su comportamiento y rendimiento laboral y empresarial. Es conveniente tener reuniones periódicas con el personal para conocer su estado actual en lo relacionado al entorno laboral y poder tomar las medidas adecuadas (Loli et al., 2020).

Según Nguyen & Tran (2020), proporcionar un mayor nivel académico al personal administrativo de las entidades públicas aumenta la calidad de los servicios que se brindan.

2.3.3. Teorías del Comportamiento Laboral

Gonzales y Cereceda (2020), afirmaron que el desempeño laboral es un conjunto de características centrales que los empleados deben exhibir y poseer según actitudes y características personales deseadas. Destacan que es medido por el carácter, la perseverancia, la paciencia, la calidad, habilidades y capacidad de análisis de problemas.

1. Teoría de la Motivación Humana

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow, la cual propone que los seres humanos tienen una jerarquía de necesidades que van desde las más básicas (fisiológicas) hasta las más elevadas (autorrealización). Maslow sugiere que las personas están motivadas a satisfacer estas necesidades en un orden específico: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. En el contexto organizacional, esta teoría implica que los empleados estarán motivados a medida que sus necesidades en diferentes niveles sean satisfechas (Manjarrez et al. 2020).

2. La Teoría de las Necesidades de McClelland, se centra en tres necesidades psicológicas clave que influyen en el comportamiento humano en el contexto laboral. Según McClelland, estas necesidades son: Necesidad de Logro, la cual es el deseo de una persona de alcanzar metas y estándares elevados, y de lograr resultados que superen a los demás. Los individuos con alta necesidad de logro tienden a buscar desafíos, asumir responsabilidades, y trabajar con independencia para obtener resultados. En segundo lugar, está las necesidades de Poder, la cual es la necesidad de influir, controlar y tener impacto sobre los demás. Las personas con una alta necesidad de poder buscan posiciones de liderazgo y autoridad y están motivadas por la capacidad de afectar las decisiones y los comportamientos de otros. Finalmente, están las necesidades de afiliación, las cuales permiten formar y mantener relaciones interpersonales cercanas y de ser aceptado y querido por los demás. Las personas con alta necesidad de afiliación buscan la aprobación social y la interacción armoniosa con sus colegas (Rodríguez, 2020).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi; El conocimiento del código de ética de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una

municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Ho: El conocimiento del código de ética de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

Hi: El conocimiento de los principios de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Ho: El conocimiento de los principios de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Hi: El conocimiento de los deberes de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Ho: El conocimiento de los deberes de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Hi: El conocimiento de las prohibiciones de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Ho: El conocimiento de las prohibiciones de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se aplicó el método hipotético-deductivo, el cual consiste en postular hipótesis como explicaciones tentativas ante fenómenos observados o problemas de investigación, sin asumir que dichas hipótesis sean verdaderas en un sentido absoluto. En cambio, se las somete a contrastación empírica con el fin de evaluar su validez, y se aceptan o rechazan en función de la evidencia obtenida (Gonzales & Santiago, 2023).

El proceso incluyó la formulación de hipótesis consideradas válidas de manera provisional, seguidas de la deducción de predicciones específicas derivadas de estas. Posteriormente, se llevaron a cabo experimentos o se recopilaron datos para contrastar dichas predicciones, y los resultados obtenidos fueron comparados con lo previsto, con el fin de determinar la validez de la hipótesis inicial. Si los resultados coincidían con las predicciones, se consideró que la hipótesis estaba respaldada por la evidencia. No obstante, esto no implica que se la declare como verdadera en términos absolutos, dado que siempre existe la posibilidad de que nueva evidencia la refute o la modifique (Palmett, 2020).

3.2. Enfoque de la investigación

Se empleó el enfoque cuantitativo, se basó en la medición de variables y el análisis estadístico de datos numéricos para comprender y explicar fenómenos sociales, psicológicos, económicos u otros, además se caracterizó por la objetividad, la replicabilidad y la posibilidad de generalizar los resultados a una población más amplia (Vidal, 2022).

En este enfoque, se utilizó técnicas como encuestas, cuestionarios, y análisis estadísticos para recopilar y analizar datos, los resultados se presentaron en forma de cifras, gráficos o tablas, y se utilizaron para identificar patrones, relaciones y tendencias en los datos (Padilla y Marroquín, 2021).

3.3. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, según Castro et al. (2022) tiene como objetivo generar conocimientos innovadores, sin que necesariamente exista una aplicación práctica de forma inmediata, este tipo de estudio se orienta a ampliar la comprensión de fenómenos, y principios fundamentales, aportando a la elaboración de marcos conceptuales y teóricos, además la investigación básica se enfoca en explicación de la realidad desde un plano científico, formando la base para futuras investigaciones que luego podrán ser utilizados en contextos prácticos.

3.4. Diseño de la investigación

Se estableció la investigación no experimental, es un enfoque de estudio en el que el investigador observa y analiza fenómenos tal como se dan naturalmente en su entorno, sin intervenir ni manipular deliberadamente variables. En este tipo de investigación, el investigador recoge datos de manera pasiva, sin aplicar ningún tipo de tratamiento o intervención sobre las variables que estudia. En lugar de establecer condiciones controladas como en los diseños experimentales, la investigación no experimental se centra en la observación, la descripción y la correlación de los fenómenos tal como se presentan en su contexto habitual (Cortez, 2020).

Este tipo de investigación se utilizó para describir características, comportamientos o relaciones entre variables en un contexto específico. Se recolectan datos a través de observaciones, encuestas u otros métodos de recolección de información, y luego se analizan para identificar patrones, tendencias o asociaciones (Padilla y Marroquín, 2021).

3.4.1. Corte

Se utilizó la de corte transversal, ya que es un tipo de diseño de investigación en el que se recopilan datos de una muestra representativa de una población en un solo punto en el tiempo.

En otras palabras, se realiza una única recolección de datos en un momento determinado para estudiar las características, comportamientos o fenómenos de interés en ese momento específico (Arias et al., 2020). Este tipo de investigación se utiliza para obtener una instantánea de la situación o las características de la población en un momento dado. Es útil para estudiar la prevalencia de ciertas condiciones, la distribución de características demográficas o la relación entre variables en un momento específico. Sin embargo, como solo se recopilan datos en un punto en el tiempo, no permite examinar cambios o tendencias a lo largo del tiempo (Cortez, 2020).

3.4.2. Alcance

La investigación fue correlacional, la cual es un tipo de estudio en el que se examina la relación entre dos o más variables, sin que exista una manipulación directa de las mismas por parte del investigador. El objetivo principal de este tipo de investigación es determinar si existe una asociación entre las variables y en qué grado se relacionan entre sí. (Arias et al., 2020). En este tipo de estudio, se utilizan técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados y determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables. Los resultados pueden mostrar una correlación positiva, negativa o nula, lo que indica la dirección y la magnitud de la relación entre las variables (Gómez, 2020)

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población:

Explica Mucha et al. (2021) se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que poseen ciertas características comunes y que son objeto de estudio. Puede ser cualquier grupo de interés, como personas, animales, objetos o fenómenos, dependiendo del alcance y objetivo de la investigación.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que estén empleados actualmente en la municipalidad distrital,

independientemente de su cargo o nivel jerárquico.

- Empleados con al menos 6 meses de antigüedad en la municipalidad. Esto garantiza que los participantes tengan suficiente experiencia en su rol y conocimiento sobre las normas éticas y operativas de la institución.
- Trabajadores que hayan recibido capacitación formal en ética laboral o que hayan participado en talleres, seminarios o cursos relacionados con la ética en la administración pública.
- Empleados dispuestos a participar en la investigación y completar cuestionarios, cualquier otra herramienta de recolección de datos necesaria.
- Inclusión de trabajadores de diferentes áreas y departamentos para asegurar una visión integral del conocimiento ético en la municipalidad.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores con menos de 6 meses laborado en la municipalidad.
- Empleados que estén bajo contratos temporales y practicantes.
- Trabajadores que estén en licencia o cualquier otra forma de ausencia
- Empleados que no hayan recibido ninguna capacitación o formación en ética.
- Trabajadores que no den su consentimiento informado para participar en la investigación, ya que la participación debe ser voluntaria y con pleno conocimiento de los fines del estudio.

Teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión analizados, para esta investigación, la población objetivo se formó por una parte de la población total siendo estos 250 colaboradores de una Municipalidad de Lambayeque, la información fue tomada del padrón de trabajadores de la institución.

3.5.2. Muestra:

Explica Mucha et al. (2021) es un subconjunto representativo de la población seleccionado para participar en el estudio. Se elige de manera que refleje las características clave de la población en su conjunto. La muestra se utiliza para realizar inferencias sobre la población más amplia, ya que estudiar a toda la población en muchos casos puede ser inviable o costoso. Para la investigación se empleó el cálculo de la muestra para una población conocida.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1-p)}{(N-1) * e^2 + Z^2 * p * (1-p)}$$

En donde:

n: muestra

N: Población: 250

Z: Nivel de confianza: 95%= 1.96

p: Variabilidad positiva: 50%

q: Variabilidad negativa: 50%

E: Precisión o el Error: 5%

$$n = \frac{250 * 1.96^2 * 0.5 * (1-0.5)}{(250-1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * (1-0.5)}$$

$$n = 152$$

En este caso la muestra estuvo integrada por 152 colaboradores administrativos.

3.5.3. Muestreo

Se empleó el muestreo probabilístico ya que es un método de selección de la muestra en el que cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida y no nula de ser seleccionado para formar parte de la muestra. En este tipo de muestreo, se garantiza que cada unidad de la población tenga la misma oportunidad de ser elegida como parte de la muestra,

lo que permite que los resultados obtenidos a partir de la muestra puedan generalizarse con mayor confianza a toda la población (Pagoto et al., 2020).

3.6. Variables y operacionalización

Operacionalización Variable Conocimiento del Código de ética

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Conocimiento del Código de Ética	La actividad de los funcionarios del estado se basa en la observancia de valores, principios y deberes, asegurando el profesionalismo y eficiencia en el desempeño de sus funciones. artículo 3 del D.S. N° 033-2005-PCM (2005).	Es el conocimiento del Código de ética de la Función Pública, en sus dimensiones principios, deberes y prohibiciones, teniendo una escala de medición ordinal.	Principios	Respeto Probidad Eficiencia Idoneidad	Ordinal	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)
			Deberes	Neutralidad Transparencia Discreción Responsabilidad		
			Prohibiciones	Mantener intereses de conflicto Obtener ventajas indebidas Presionar, amenazar y/o acosar		

Fuente: Elaboración Propia

Operacionalización Variable Comportamiento Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles)
Comportamiento Laboral	Hasta cierto punto, el comportamiento laboral es el cumplimiento que realizan los empleados para el desempeño de sus responsabilidades laborales y que es fácilmente influenciado por el entorno. (Riera et al., 2020)	La variable se analiza en función de las dimensiones: cumplimiento, obligaciones e influencias del entorno, para lo cual se empleará un cuestionario en escala ordinal.	Cumplimiento	Acatar órdenes Realización de actividades Regirse a normativa laboral vigente	Ordinal	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)
			Obligaciones	Planes Productividad Desempeño de Tareas		
			Influencias del Entorno	Ambiente laboral positivo Ambiente laboral negativo		

Fuente: Elaboración Propia

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se tomó como tal la encuesta, esta consiste en recopilar datos de una muestra representativa de individuos mediante la formulación de preguntas estandarizadas sobre un tema específico. Las encuestas pueden realizarse de diversas formas, como: personales, en línea, telefónicas o incluso por correo. El objetivo principal de una encuesta es obtener información cuantitativa sobre las opiniones, actitudes, comportamientos o características de la población objetivo. Los resultados de las encuestas se utilizan para realizar análisis estadísticos, tomar decisiones o realizar investigaciones en diversos campos (Feria et al., 2020). Cabe señalar que para este estudio se aplicará la encuesta de forma personal, es decir la investigadora se aproximará a la muestra seleccionada.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para el estudio se empleó el cuestionario, que consiste en una serie de preguntas estructuradas diseñadas para obtener información específica de los encuestados. Estas preguntas fueron cerradas (con opciones de respuesta predefinidas). El objetivo de este instrumento es obtener datos sistemáticos y estandarizados que puedan analizarse y compararse de manera eficiente para obtener conclusiones o tomar decisiones basadas en la información recopilada (Feria et al., 2020). Para esta investigación se usó un cuestionario estructurado en dos partes uno por cada variable cuya escala de medición fue la de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

3.7.3. Validación

La validación de instrumentos fue por el juicio de expertos, es un método utilizado en investigación para evaluar la calidad y adecuación de un instrumento de medición, como un cuestionario o una escala, antes de su aplicación en un estudio; es decir consiste en solicitar

la opinión de expertos en el tema o área relacionada con el instrumento para evaluar su contenido, claridad, relevancia y validez aparente (Agudelo et al., 2023). Para este caso se solicitó la opinión de cinco expertos en el tema que ostenten el grado académico de maestro o doctores en las materias que se están estudiando.

Tabla 1

Validadores de los instrumentos

Nº	Validador
1	Wilton Vidauro Carpio Campos
2	Miguel Àngel Castro Castro
3	Betty Liliana Espinoza Bazán
4	Homar Overti Melendres Alverca
5	Néstor Paul Lovatón Hoyos

Fuente: Elaboración Propia

El cuestionario fue sometido a un proceso de validación por el juicio de cinco expertos, con el objetivo de garantizar su adecuación y validez de contenido; para ello, se contó con la colaboración de especialistas en ética pública, gestión municipal y metodología de investigación, quienes valoraron cada ítem en función de los criterios: Pertinencia: grado en que el ítem se relaciona con la variable y a los indicadores planteados. Relevancia: relevancia del ítem en la medición del conocimiento del código de ética y del laboral y claridad: precisión de comprensión del ítem, evitando ambigüedades; cada criterio fue calificado de manera dicotómica, utilizando las opciones “Sí” (cumple con el criterio) y “No” (no cumple con el criterio); en ese sentido los resultados obtenidos permitieron identificar los ítems que cumplían con los estándares establecidos, así como aquellos que requerían ajustes de redacción o reformulación.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad se entiende como la medida que indica cuán bien están los ítems en el instrumento y que se encuentran relacionados entre sí, es decir, cuán consistentemente miden el mismo constructo o característica. (Villasís et al., 2020). Para este estudio se tuvo a bien usar el alfa de Cronbach ya que es una medida de confiabilidad que se extrae del software SPSS Vs 26, cabe señalar que el valor óptimo de confiabilidad para los instrumentos debe ser mayor de 0.7; por otro lado, para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la encuesta a una muestra piloto de 20 trabajadores seleccionados tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, cabe señalar que estas personas no formaron parte de la muestra de análisis; por otro lado, efectuado el análisis de Alfa de Cronbach se obtuvo un valor 0,931 para el cuestionario conocimiento del código de ética y para el cuestionario comportamiento laboral el valor fue 0.934, considerándose ambos valores como excelentes, lo que implica que los ítems de los cuestionarios están muy relacionados entre sí y miden de manera uniforme las preguntas de ambas variables.

Tabla 2

Valores del Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota: Wang & Adames (2022)

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos se desarrolló en varias etapas. En primer lugar, se aplicaron los cuestionarios a la muestra seleccionada, considerando los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Posteriormente, la información recolectada se registró en una base

de datos elaborada en Microsoft Excel, la cual fue exportada al software IBM SPSS Statistics, versión 26 para su análisis.

En el SPSS se realizó, en primer término, un análisis descriptivo de cada pregunta, dimensión y variable. Las estadísticas descriptivas permitieron obtener una visión general de las características del conjunto de datos, facilitando su organización y comprensión (Triola, 2018).

Luego, se efectuó el análisis inferencial, iniciando con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables Conocimiento del código de ética y Comportamiento laboral, con una muestra de 152 participantes. En ambos casos, el valor de significancia obtenido fue Sig. = 0,000 ($< 0,05$), lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se optó por aplicar pruebas no paramétricas.

Finalmente, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, apropiado para evaluar la relación entre variables ordinales o cuando no se cumple el supuesto de normalidad (McClave y Sincich, 2017).

3.9. Aspectos éticos

En la investigación se ha respetado la propiedad intelectual de otros autores, por lo que se ha citado y referenciado la información empleando las normas APA 7ma Ed. Asimismo, para medir el nivel de plagio de la investigación se ha empleado el turnitin esperando un resultado menor al 20%, por otro lado, al ser una investigación no experimental los datos tomados no fueron maniobrados, solamente se analizaron tal como se seleccionaron. De igual forma, se adoptaron rigurosas medidas para avalar la confidencialidad de los datos proporcionados por los investigados, en tal sentido, antes de la aplicación de los instrumentos se informó de manera clara a los trabajadores que la información recolectada sería utilizada con fines académicos y de investigación, sin perturbar en ningún momento su situación laboral, por consiguiente, se incluyó un consentimiento informado donde se detallaban los

objetivos del estudio, el carácter potestativo de la participación y el compromiso de salvaguardar la identidad de los encuestados; además, el proceso de investigación ha sido guiado por el protocolo de la universidad Norbert Wiener teniendo en cuenta su Reglamento de Código de Ética para la Investigación año 2020 y considerando los siguientes principios:

- a) Protección y Respeto de los intervinientes y diversidad sociocultural
- b) Consentimiento informado y expreso
- c) Divulgación responsable de la investigación
- d) Cumplimiento de la normativa nacional e internacional
- e) Contribución
- f) Rigor científico
- g) Honestidad científica
- h) Integridad

Finalmente, el proyecto ha sido aprobado por el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CEIIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener, tal y como consta en el anexo 5.

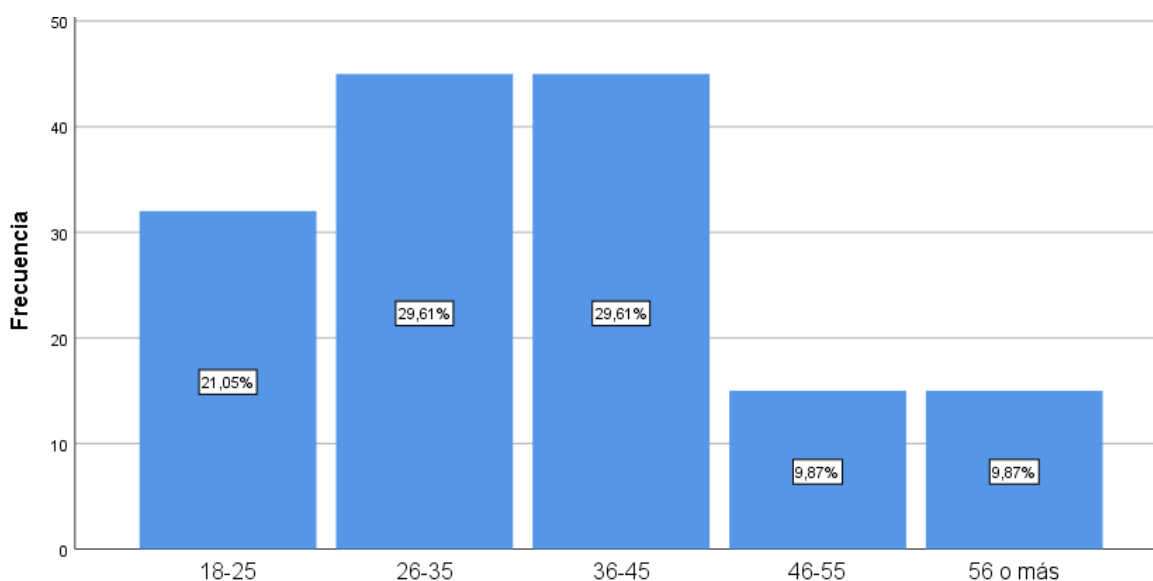
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Figura 1

Edad



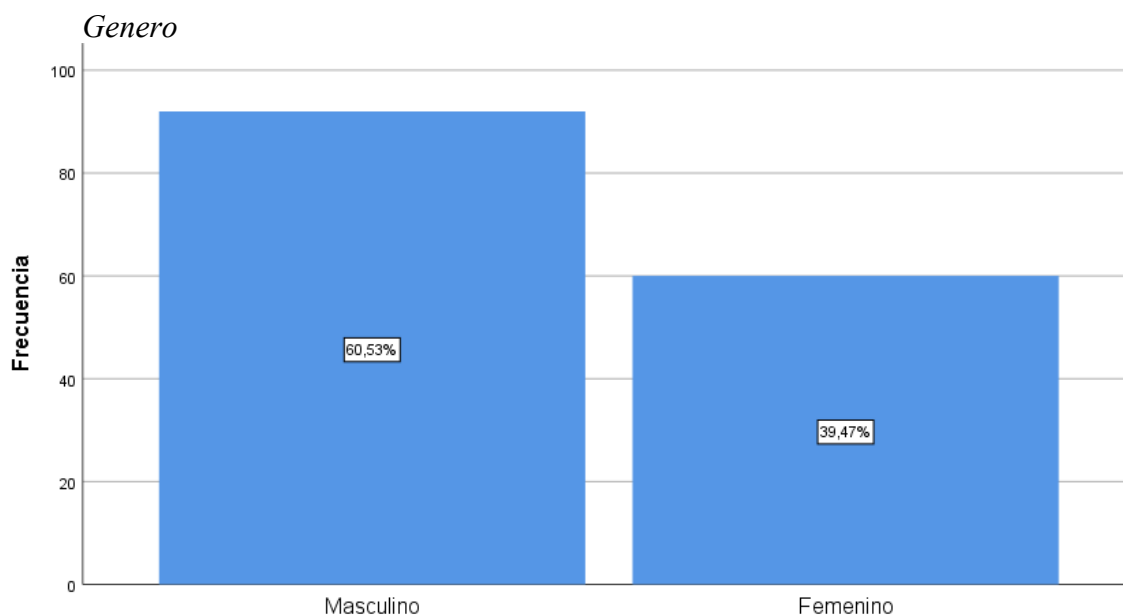
Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

En la figura se analizó la distribución por edades de los trabajadores encuestados; en tal sentido, se observó que la mayor concentración de servidores públicos pertenecía a los rangos de 26 a 35 años y 36 a 45 años, ambos con un 29,61 % de participación, lo que evidenció que la mayoría de los servidores encuestados se encontraba en una etapa laboral activa y madura.

El grupo etario de 18 a 25 años representó el 21,05 %, indicando una presencia significativa de trabajadores jóvenes que probablemente se encontraban en los inicios de su carrera laboral en el sector público; en contraste, los grupos de 46 a 55 años y 56 años o más presentaron la menor participación, ambos con un 9,87 %, lo que reflejó una limitada representación de trabajadores de mayor edad, posiblemente próximos a la jubilación o con

una trayectoria laboral más amplia.

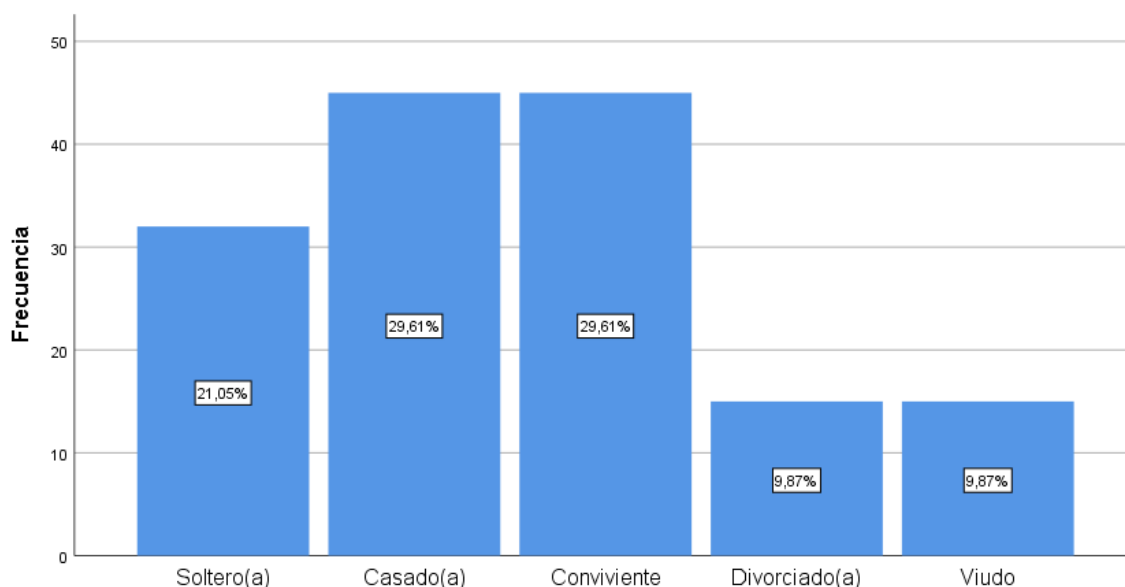
Figura 2



Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

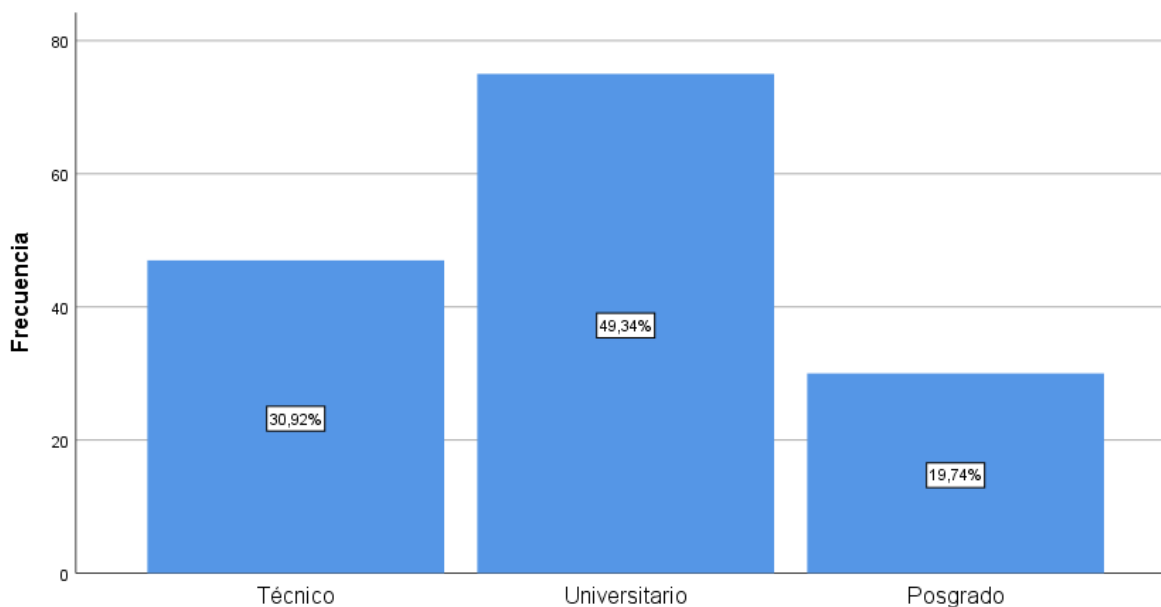
En el desarrollo del estudio, se analizó la variable sociodemográfica relacionada con el género de los servidores públicos encuestados, en relación a ello los resultados mostraron que el 60,53 % de los participantes fueron de género masculino, mientras que el 39,47 % correspondieron al género femenino. Esta diferencia demostró una mayor presencia de hombres en la planta laboral de la Municipalidad.

La predominancia masculina en el personal está asociada a una distribución ocupacional tradicional en el sector público, donde ciertos cargos operativos y técnicos mayormente están ocupados por varones. Esta distribución también planteó la necesidad de evaluar la equidad de género en los procesos de selección, promoción y acceso a cargos directivos, especialmente en temas concernientes a la implementación y vigilancia del código de ética institucional.

Figura 3*Estado civil*

Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

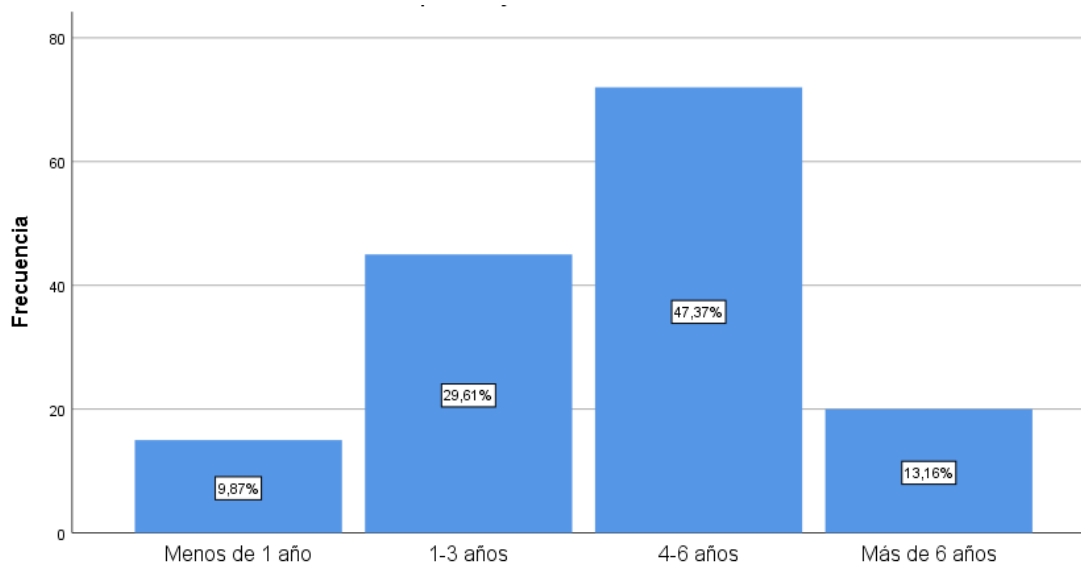
En cuanto al estado civil del total de los servidores públicos encuestados, los resultados mostraron una distribución equilibrada entre trabajadores casados y convivientes, representando cada grupo el 29,61 % del total. En segundo lugar, se encontraron los trabajadores solteros, con un 21,05 %, mientras que tanto los divorciados como los viudos representaron un 9,87 % respectivamente; la diversidad en el estado civil evidenció que una parte significativa del personal mantenía vínculos familiares estables lo cual mayormente influye en su sentido de responsabilidad, compromiso institucional y toma de decisiones éticas en el entorno laboral. Por otro lado, la presencia de trabajadores solteros, divorciados o viudos reflejó también una heterogeneidad de experiencias personales que podrían incidir en distintas formas de enfrentar los retos éticos en el desempeño de sus funciones.

Figura 4*Nivel de educación*

Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

En relación con el nivel educativo que presentan los trabajadores de la Municipalidad, se constató que la mayor proporción contaba con estudios superiores efectuados en universidades, representando el 49,3 % del total de encuestados. Le siguieron aquellos con formación técnica, que correspondieron al 30,9 %, y finalmente, un 19,7 % manifestó haber alcanzado el nivel de posgrado.

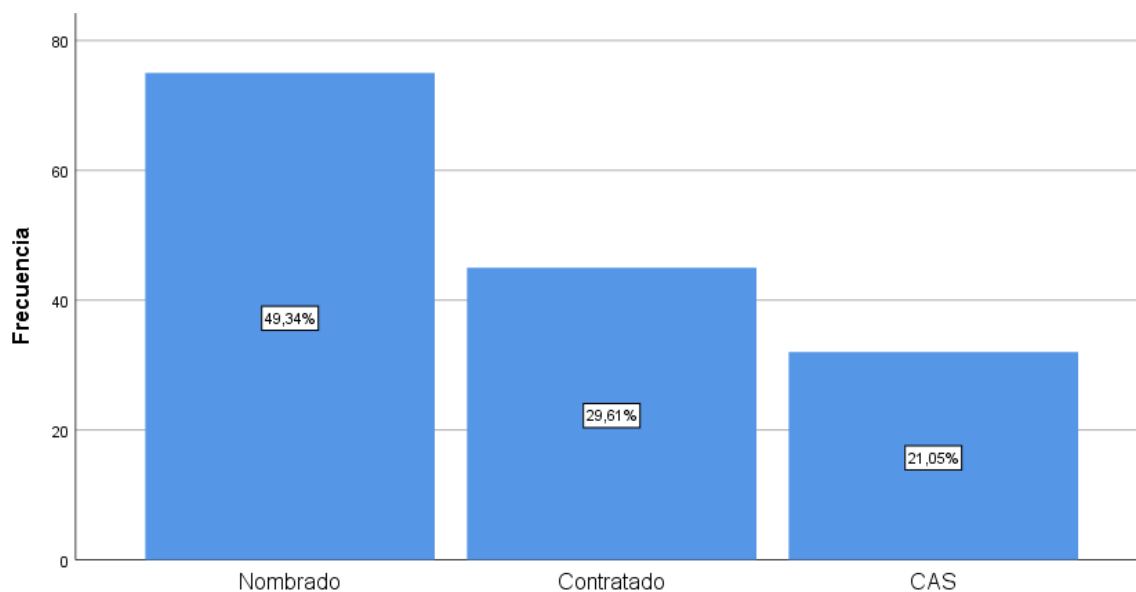
No obstante, al analizar estos resultados junto con los niveles de conocimiento del Código de Ética, se observó que una amplia mayoría de los trabajadores (82,24 %) presentó solo un nivel de conocimiento regular, mientras que únicamente el 17,76 % manifestó un conocimiento alto. Este hallazgo sugiere que, a pesar de formación académica —pues casi el 70 % de los trabajadores cuenta con estudios universitarios o de posgrado—, el conocimiento específico del Código de Ética no fue proporcional al nivel educativo alcanzado.

Figura 5*Tiempo de trabajo en la institución*

Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

En cuanto al tiempo de servicio en la Municipalidad, se observó que la mayoría de los trabajadores (47,4 %) manifestó tener una antigüedad que oscila entre 4 y 6 años, lo que indica que cerca de la mitad del personal contaba con una experiencia laboral intermedia dentro de la institución. Asimismo, un 29,6 % de los encuestados indicó haber trabajado entre 1 y 3 años, mientras que un 13,2 % declaró tener más de 6 años de permanencia. Por otro lado, solo un 9,9 % del personal refirió contar con menos de un año en la institución.

Estos resultados reflejaron que el 86,8 % del personal tenía al menos un año de experiencia laboral en la entidad, lo cual sugiere una planta de trabajadores relativamente estable. No obstante, al relacionar estos datos con los niveles de conocimiento sobre el Código de Ética —donde el 82,24 % de los trabajadores presentó un nivel de conocimiento regular—, se evidenció la necesidad urgente de implementar estrategias de capacitación continua, incluso para aquellos trabajadores con varios años de servicio, con el fin de fortalecer el cumplimiento de los principios éticos en la gestión pública.

Figura 6*Tipo de contrato*

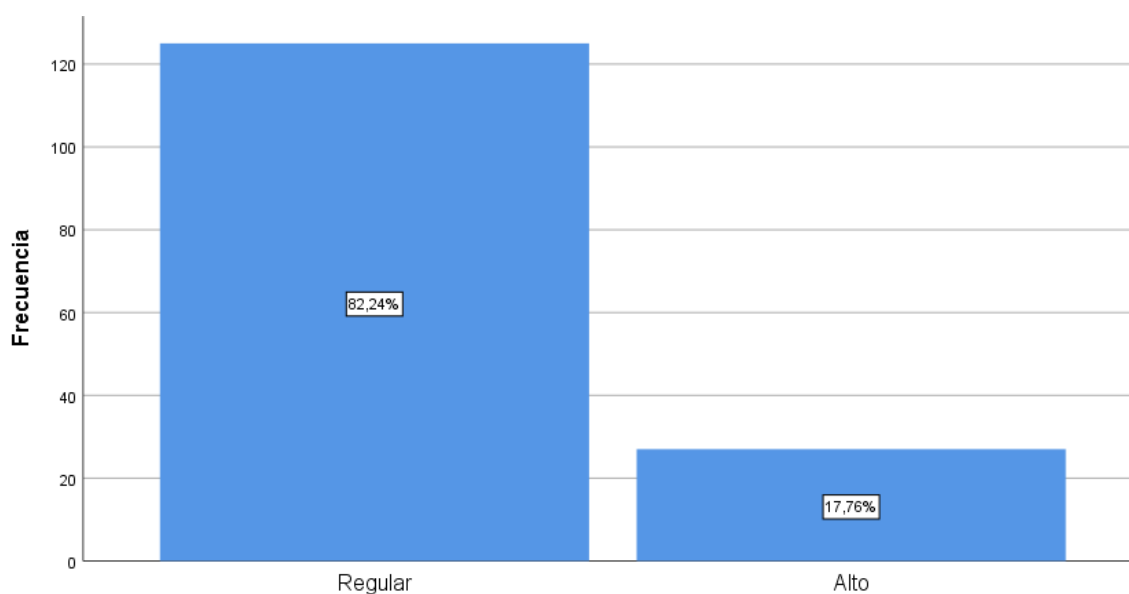
Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

En relación con el tipo de contrato, se evidenció que casi la mitad de los trabajadores (49,3 %) contaba con un nombramiento, lo que indica una mayor estabilidad laboral dentro del grupo encuestado; igualmente, un 29,6 % del personal se encontraba bajo la modalidad de contrato, mientras que el 21,1 % trabajaba bajo el régimen CAS.

Estos datos reflejaron que, si bien una proporción considerable del personal gozaba de estabilidad laboral, existía también una parte significativa de trabajadores con contratos temporales. Esta diversidad en los vínculos contractuales pudo haber influido en el nivel de conocimiento regular (82,24 %) respecto al Código de Ética, lo que resalta la importancia de impulsar acciones formativas dirigidas a todos los regímenes laborales, a fin de garantizar un desempeño ético y responsable en la función pública.

Figura 7

Nivel de conocimiento del código de ética



Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

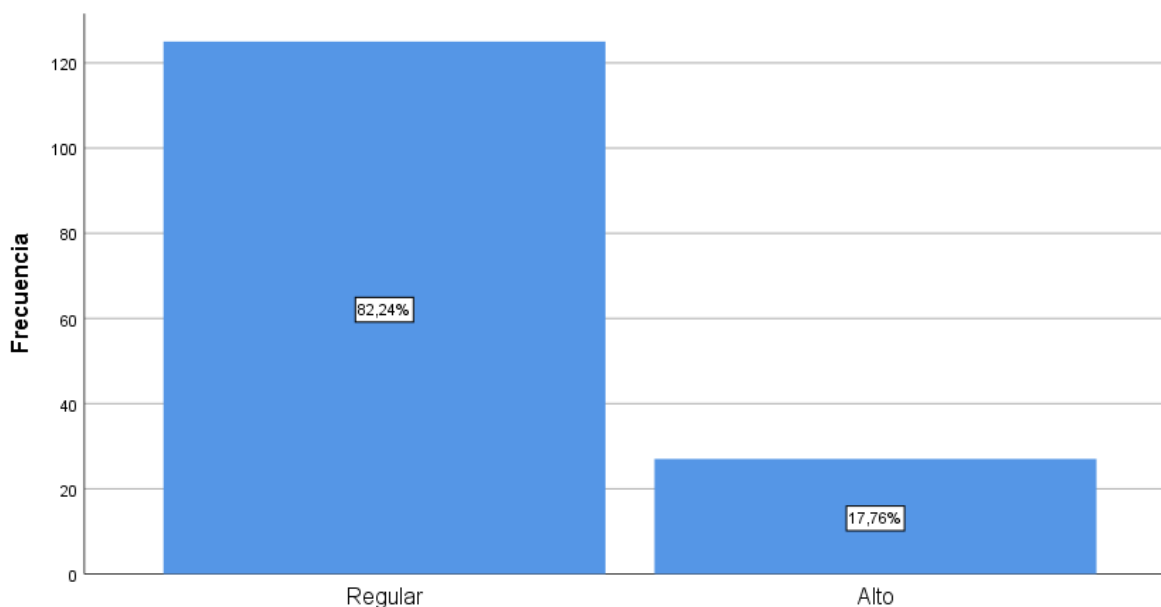
La figura mostró que el 82,24 % de los servidores públicos del municipio presentó un nivel de conocimiento regular del Código de Ética, mientras que solo el 17,76 % manifestó un nivel de conocimiento alto; el resultado fue considerado preocupante, ya que evidenció una marcada brecha en la formación ética del personal municipal, lo cual tuvo serias repercusiones en el comportamiento institucional.

Este déficit de conocimiento ético se reflejó en diversas conductas irregulares reportadas públicamente en medios de comunicación y corroboradas por organismos de control; entre estos casos destacaron: sobornos exigidos por trabajadores del área de fiscalización a empresarios a fin de evitar el cierre del establecimiento (Infobae, 2023); adelantos superiores a un millón de soles sin sustento técnico en procesos de adquisición de materiales (Diario Correo, 2023); nombramientos de trabajadores sin cumplir los requisitos

legales, contraviniendo los principios de legalidad, probidad y meritocracia (La Industria de Chiclayo, 2019); así como la manipulación de documentos y uso de proformas falsas para favorecer a proveedores específicos (La República, 2023). Los acontecimientos señalados no fueron aislados, sino que respondieron a patrones institucionales asociados a la falta de interiorización del Código de Ética y sus principios; en este sentido, la ausencia de un conocimiento profundo de estos lineamientos ha limitado la capacidad de actuar de los servidores públicos.

Figura 8

Nivel de conocimiento de la dimensión principios



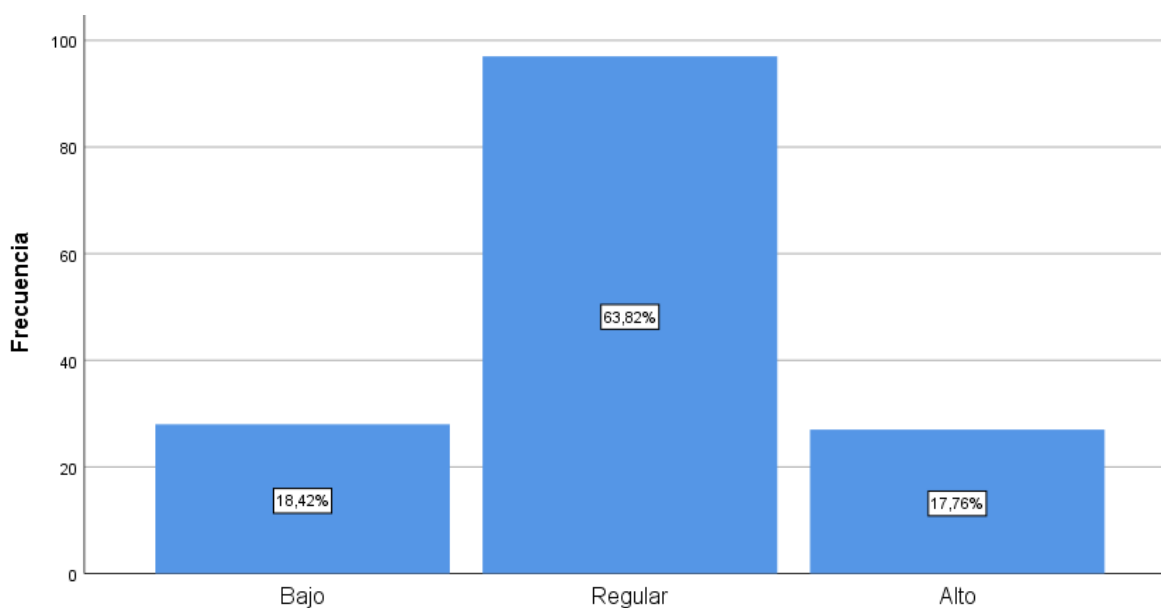
Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

En la Figura se analizó los resultados obtenidos respecto al nivel de conocimiento que tienen los servidores públicos sobre los principios del Código de Ética en la municipalidad, en ese sentido del total de evaluados, se observó que el 82,24 % presentó un nivel de conocimiento regular, mientras que únicamente el 17,76 % alcanzó un nivel de conocimiento alto. Este resultado evidenció una situación alarmante, ya que reveló que la mayoría de los trabajadores no tiene un dominio adecuado de los principios éticos que deben guiar su

actuación en el ejercicio de la función pública. Esta debilidad está vinculada a deficiencias en los procesos de capacitación, difusión y aplicación práctica del Código de Ética institucional. Asimismo, este nivel de conocimiento limitado guarda relación con diversas irregularidades identificadas en la entidad, como el cobro de sobornos por parte de personal de fiscalización, la entrega de adelantos sin sustento técnico (Correo, 2023), la designación de funcionarios sin cumplir con los requisitos legales (La Industria de Chiclayo, 2019); los mencionado acontecimientos reflejan conductas que transgreden los principios de legalidad, probidad, transparencia, eficiencia y responsabilidad, los cuales forman parte del Código de Ética del servidor público.

Figura 9

Nivel de conocimiento de la dimensión deberes



Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

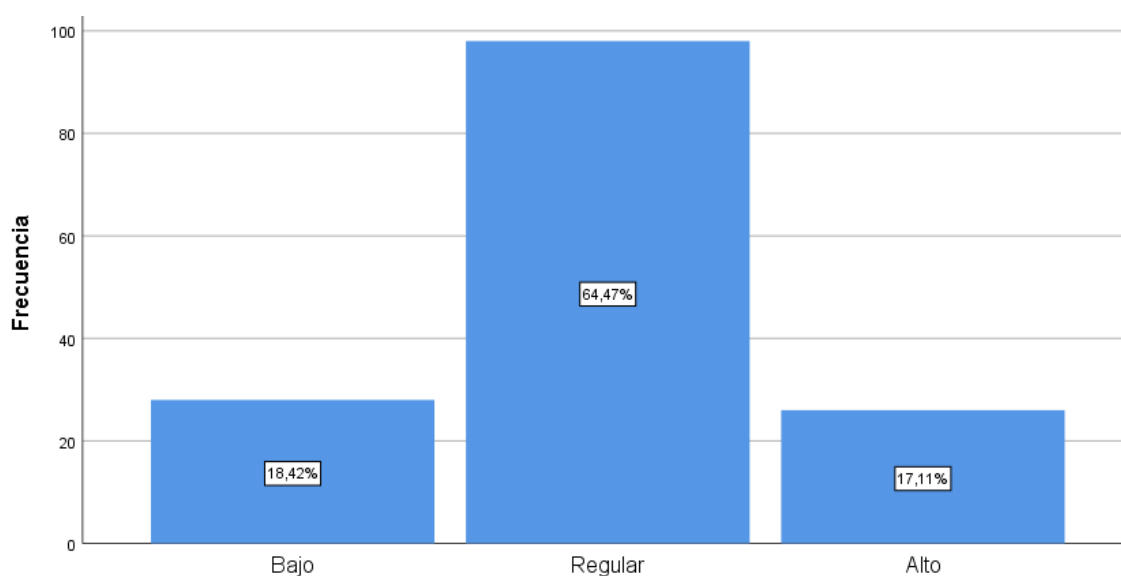
La Figura presenta los resultados obtenidos sobre el nivel de conocimiento de los deberes establecidos en el Código de Ética por parte de los servidores públicos de la municipalidad. Se observó que el 63,82 % de los trabajadores manifestaron un conocimiento regular, un 18,42 % presentó un nivel bajo, y solamente el 17,76 % alcanzó un nivel de

conocimiento alto. Este resultado reveló que más de la mitad de los servidores públicos posee un conocimiento intermedio respecto a sus deberes éticos, mientras que una proporción considerable (casi uno de cada cinco) muestran un desconocimiento significativo; además, solo una minoría evidenció un conocimiento sólido sobre estos deberes, los cuales son esenciales para orientar un comportamiento público responsable, diligente, íntegro y orientado al servicio al ciudadano.

La limitada comprensión de los deberes éticos ha impactado directamente en prácticas irregulares reportadas en la institución, tales como exigencias de sobornos, designaciones indebidas, entregas de adelantos sin sustento técnico, falsificación de documentos y pagos no sustentados técnicamente, como se reporta en medios como Infobae (2023), Correo (2023), La Industria de Chiclayo (2019), La República (2023) y Andina (2021); las conductas descritas reflejan una transgresión directa a deberes fundamentales como actuar con probidad, respetar la legalidad, cumplir con la responsabilidad funcional, y evitar conflictos de interés, establecidos en el Código de Ética del servidor público.

Figura 10

Nivel de conocimiento de la dimensión Prohibiciones



Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

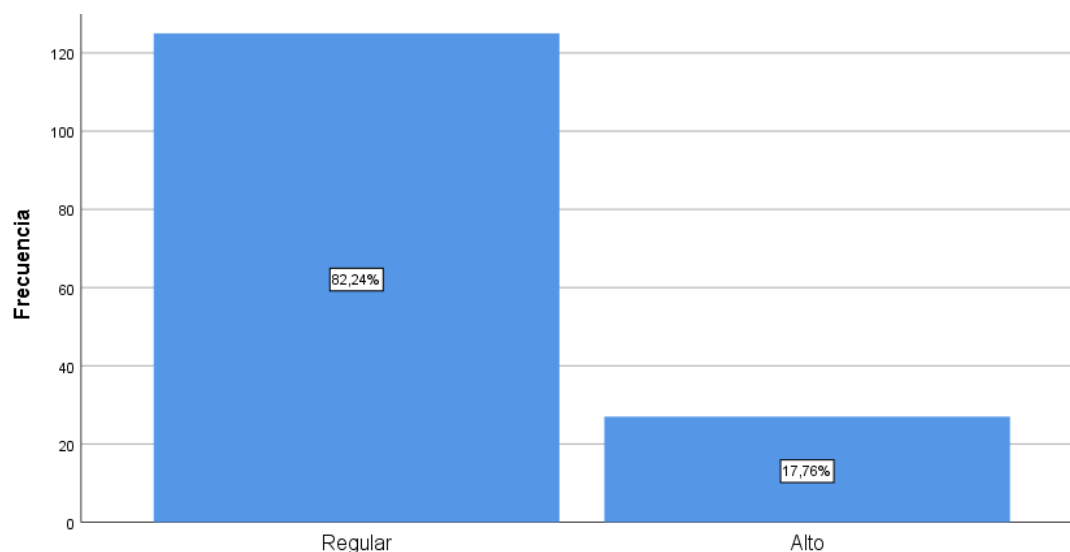
La Figura muestra los resultados obtenidos respecto al nivel de conocimiento que presentaron los servidores públicos sobre las prohibiciones establecidas en el Código de Ética en la municipalidad, en tal sentido el total de encuestados ($n = 152$), se identificó que el 64,5 % presenta un nivel de conocimiento regular, el 18,4 % evidencia un nivel bajo, y solamente el 17,1 % alcanza un nivel alto en esta dimensión.

Este resultado pone en evidencia que una amplia mayoría de servidores públicos no presenta un conocimiento pleno de las prohibiciones éticas que regulan su desempeño en la función pública; la mencionada situación representa un riesgo considerable para la conducta institucional, ya que las prohibiciones establecidas en el Código de Ética tienen como finalidad prevenir prácticas indebidas, tales como el uso inadecuado de recursos públicos, la aceptación de beneficios personales no permitidos, o el favorecimiento de intereses particulares en detrimento del bien común.

La escasa proporción de servidores que presenta un conocimiento alto en esta dimensión sugiere una débil cultura institucional en materia de prevención ética, lo cual contribuye al surgimiento de conductas irregulares como las reportadas en diversas investigaciones periodísticas: sobornos a empresarios (Infobae, 2023), entregas injustificadas de adelantos (Correo, 2023), designaciones de funcionarios sin requisitos legales (La Industria de Chiclayo, 2019), manipulación documental para beneficiar a proveedores (La República, 2023) y pagos sin sustento técnico (Andina, 2021).

Figura 11

Nivel de comportamiento laboral de servidores públicos



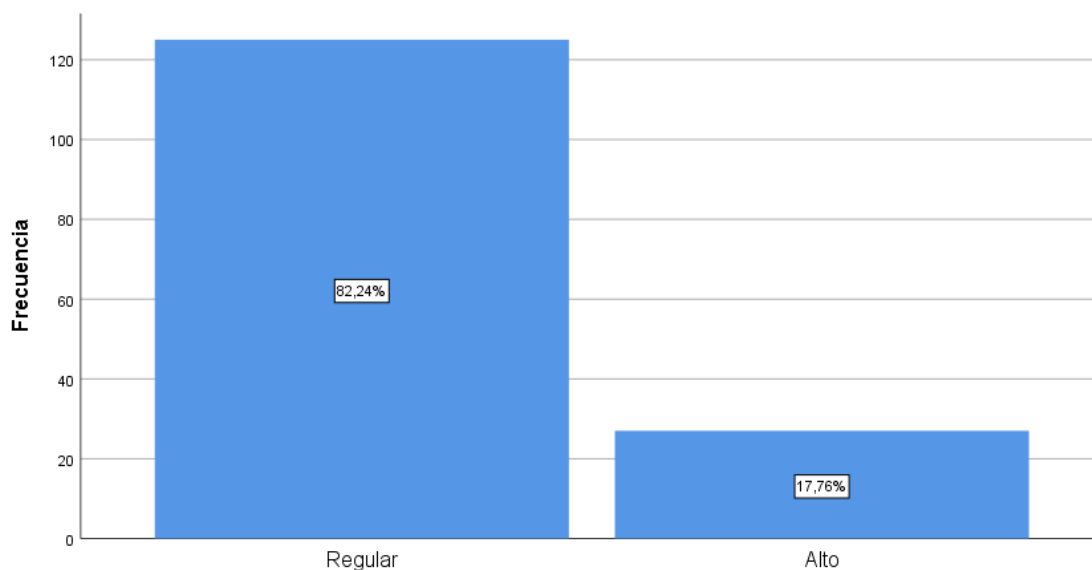
Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

La Figura 5 mostró que el 82,2 % de los servidores públicos presentó un comportamiento laboral regular y solo el 17,8 % alcanzó un nivel alto. Este resultado reflejó una clara debilidad en la aplicación de principios como la responsabilidad, la ética y el compromiso en el desempeño de funciones. Estas deficiencias se vieron reflejadas en diversas irregularidades identificadas en el Municipio, tales como el cobro de sobornos por parte del personal de fiscalización (Infobae, 2023), adelantos millonarios sin sustento técnico (Diario Correo, 2023), nombramientos sin cumplir requisitos legales (La Industria de Chiclayo, 2019), manipulación documental para beneficiar a proveedores (La República, 2023) e intervenciones fiscales por pagos irregulares (Andina, 2021). Estos hallazgos evidenciaron que la limitada interiorización del Código de Ética influyó negativamente en el

comportamiento laboral de los servidores, afectando la transparencia, la legalidad y la eficiencia institucional.

Figura 12

Nivel de cumplimiento laboral de servidores públicos



Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

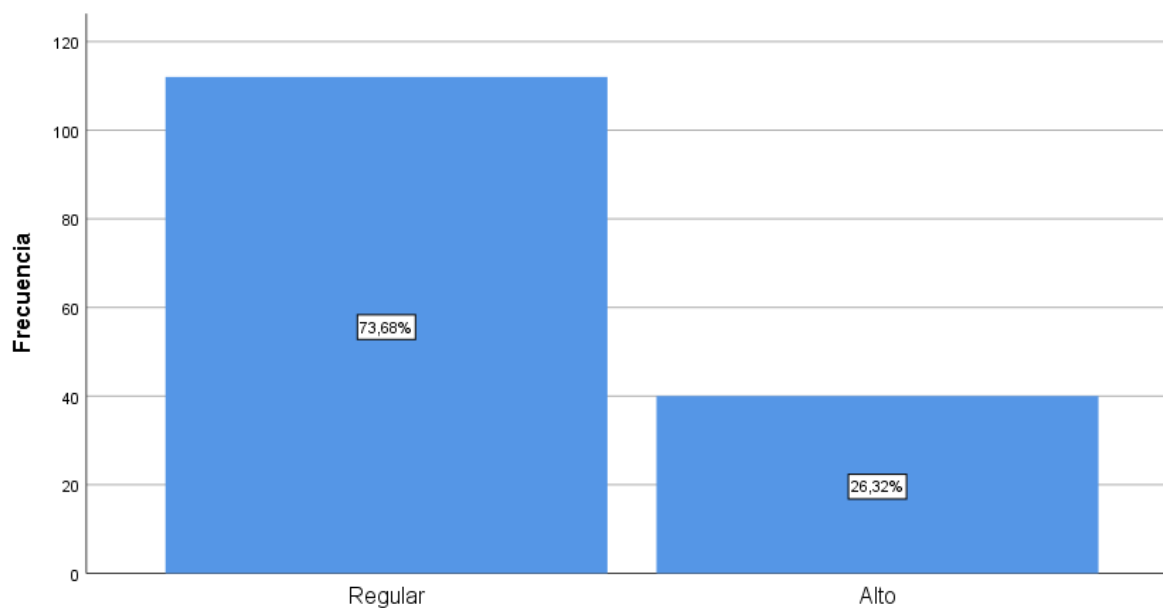
La Figura evidenció que el 82,24 % de los servidores públicos presenta un nivel regular de cumplimiento de sus funciones, mientras que solo el 17,76 % alcanza un nivel alto. Este resultado refleja una preocupante brecha en el compromiso y la responsabilidad laboral dentro de la entidad, lo cual está estrechamente vinculado con la falta de interiorización del Código de Ética; en tal sentido la escasa aplicación efectiva de sus principios limita la eficiencia y transparencia del desempeño institucional.

Esta deficiencia se ha manifestado en los casos identificados en un Municipio de Lambayeque, como los sobornos exigidos por personal de fiscalización (Infobae, 2023), adelantos sin sustento técnico por más de un millón de soles (Diario Correo, 2023), nombramientos irregulares de funcionarios sin cumplir requisitos legales (La Industria de

Chiclayo, 2019), manipulación de documentos y uso de proformas falsas (La República, 2023), y pagos sin respaldo para alquiler y reparación de vehículos (Andina, 2021). Estas irregularidades reflejan un patrón institucional que pone en evidencia la falta de cumplimiento ético y funcional de los servidores públicos.

Figura 13

Nivel del conocimiento de las obligaciones de los servidores públicos



Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

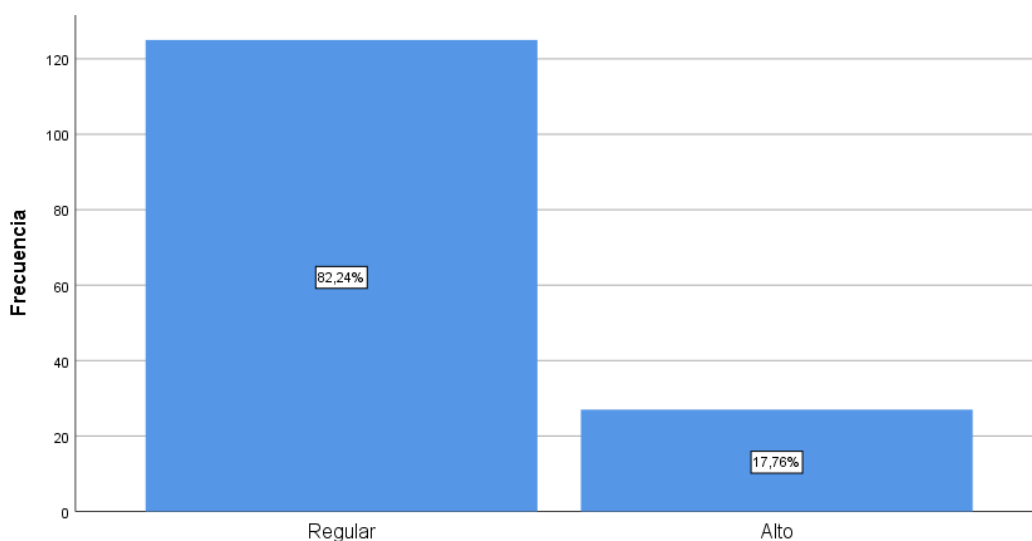
La Figura presentó los resultados relacionados con el nivel de conocimiento que poseían los servidores públicos respecto a sus obligaciones en el ámbito laboral, dentro de una municipalidad. De acuerdo con los datos obtenidos, el 73,7% de los encuestados evidenció un nivel regular de conocimiento sobre sus obligaciones, mientras que solo el 26,3% manifestó un alto nivel de conocimiento; ante ello los resultados reflejaron una situación crítica en cuanto a la comprensión y dominio de las disposiciones establecidas en el Código de Ética de la Función Pública. En consecuencia, esta limitación afectó de forma negativa tanto la calidad del servicio prestado a la ciudadanía como el cumplimiento efectivo de las metas institucionales. Además, dificultó la prevención de conductas negligentes o contrarias a los principios éticos. Del mismo modo, se evidenció que un conocimiento

insuficiente de las obligaciones comprometía seriamente aspectos fundamentales como la transparencia, la responsabilidad y el compromiso público, pilares esenciales para el adecuado funcionamiento de la gestión municipal.

Sobre este resultado, fue necesario explicar y analizar cómo dicha realidad se expresó en el comportamiento institucional, teniendo en cuenta los problemas concretos identificados en el contexto de la investigación, desarrollada en un Municipio de Lambayeque. En este sentido, se detectaron diversas irregularidades. Según Infobae (2023), trabajadores del área de fiscalización exigieron sobornos a empresarios con el objetivo de cerrar sus negocios; estas denuncias fueron respaldadas por grabaciones de seguridad proporcionadas por los propios comerciantes. Asimismo, el Diario Correo (2023) informó que el municipio otorgó un adelanto de S/ 1 169 300,42 a un proveedor para la adquisición de materiales, sin contar con el debido sustento técnico. Por su parte, La República (2023) reportó que se manipularon documentos mediante proformas falsas, favoreciendo a ciertos proveedores. Finalmente, según Andina (2021), la Fiscalía intervino el municipio debido a presuntas irregularidades en pagos por alquiler y reparación de vehículos, sin contar con la documentación técnica que justificara el desembolso.

Figura 14

Nivel de la influencia del entorno en los servidores públicos



Nota. Información extraída de la muestra, por medio de cuestionario.

La Figura mostró los resultados relacionados con el nivel de influencia que ejercía el entorno —ya fuera institucional, social o cultural— sobre los servidores públicos en una municipalidad de Lambayeque, en el marco del conocimiento del Código de Ética y su laboral; de acuerdo con los datos recabados, el 82,2% de los encuestados percibió una influencia regular del entorno en su labor diaria, mientras que solo el 17,8% manifestó percibir una influencia alta. Este hallazgo evidenció que, para la gran mayoría de servidores públicos, el entorno en el que desarrollaban sus funciones ejercía una influencia moderada; en consecuencia, aunque el contexto podía condicionar ciertos comportamientos o decisiones, no representaba una presión determinante en la mayoría de los casos.

En la investigación realizada en un Municipio de Lambayeque, se evidenció una desconexión entre los principios éticos normativos y las prácticas reales dentro de la institución, manifestada en diversas irregularidades. Por ejemplo, trabajadores del área de fiscalización habrían exigido sobornos para clausurar negocios, y se detectaron adelantos de pagos a proveedores sin justificación técnica. También se registraron nombramientos irregulares de funcionarios sin cumplir requisitos legales, manipulaciones de documentos con proformas falsas para favorecer proveedores y pagos sin respaldo documental en servicios municipales. Estas situaciones reflejan que, aunque los servidores públicos no sentían gran presión externa, las deficiencias institucionales y culturales impactaban negativamente su conducta laboral.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Ho: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 3

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento del código de ética	,172	152	,000
Comportamiento laboral	,184	152	,000

Nota: datos analizados con el SPSS vs 28

La Tabla 1, correspondiente a las pruebas de normalidad, la cual presenta los resultados obtenidos mediante el test de Kolmogorov-Smirnov para las variables Conocimiento del código de ética y Comportamiento laboral, siendo la muestra de 152 participantes. En ambos casos, se observó que el valor de significancia (Sig.) fue de 0,000, lo cual es inferior al nivel crítico de 0,05. A partir de estos resultados, se concluye que se rechaza la hipótesis nula que plantea que los datos siguen una distribución normal; en consecuencia, se afirmó que tanto el conocimiento del código de ética como el comportamiento laboral no presentan una distribución normal en la muestra analizada.

Por lo tanto, es pertinente señalar que, debido a la falta de normalidad en los datos, el análisis estadístico posterior deberá realizarse empleando pruebas no paramétricas, las cuales no requieren el supuesto de normalidad para su aplicación.

Hipótesis general

El conocimiento del código de ética de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Hipótesis estadística

Hi; El conocimiento del código de ética de la función pública si se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Ho: El conocimiento del código de ética de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la H0 $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la H0

Tabla 4

Prueba estadística

El conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral	Valor	Significancia	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	,983**	,000	152

Nota: datos analizados con el SPSS vs 28

La tabla muestra los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman, en el análisis se incluyó las variables Conocimiento del código de ética y Comportamiento laboral, en una muestra de 152 participantes. De acuerdo con los resultados, se observó un coeficiente

de correlación de Spearman de 0,983 entre ambas variables, lo que indicó una correlación positiva muy alta, en tal sentido, a medida que el conocimiento del código de ética aumenta, también tiende a mejorar el comportamiento laboral, y viceversa.

En cuanto al nivel de significancia, se reporta un valor de $p = 0,000$, aplicando la regla de decisión:

Dado que $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), se rechazó H_0 que sostiene que no existe correlación entre las variables.

En consecuencia, se acepta la H_1 , lo cual indicó que sí existe una relación significativa entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral.

Conclusión:

Existe una relación estadísticamente significativa y positiva muy alta entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral, lo cual sugiere que un mayor conocimiento del código de ética por parte de los trabajadores se asocia con un mejor comportamiento en su entorno laboral.

Hipótesis estadística uno

H_1 : El conocimiento de los principios de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

H_0 : El conocimiento de los principios de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se aceptó H_0 $p < \alpha \rightarrow$ se rechazó H_0

Tabla 5*Prueba estadística*

El conocimiento de los principios de la función pública y el comportamiento laboral	Valor	Significancia	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	,749**	,000	152

Nota: datos analizados con el SPSS vs 28

La Tabla presentó el resultado del análisis de correlación de Spearman entre las variables conocimiento de los principios de la función pública y comportamiento laboral, con una muestra de 152 casos válidos. El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido fue de 0,749, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables (Carranza et al., 2023), entonces a mayor conocimiento de los principios de la función pública, mejor tiende a ser el comportamiento laboral de los trabajadores.

Por otro lado, el valor de significancia (p) fue de 0,000, el cual fue menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$).

Aplicando la regla de decisión:

Como $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), se rechaza la H0 que afirma que no existe relación entre las variables. Por lo tanto, se acepta la H1, la cual sostiene que sí existe una relación significativa entre el conocimiento de los principios de la función pública y el comportamiento laboral.

Conclusión:

Existe una relación estadísticamente significativa y positiva alta entre el conocimiento de los principios de la función pública y el comportamiento laboral, lo mencionado sugiere

que un mayor conocimiento de dichos principios por parte de los trabajadores contribuye favorablemente al desempeño de su conducta en el entorno laboral.

Hipótesis estadística dos

Hi: El conocimiento de los deberes de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Ho: El conocimiento de los deberes de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, representa un margen de error máximo del 5 %.

Criterio de decisión:

Si el valor de p es mayor o igual que α , se aceptó la H0.

Si el valor de p es menor que α , se rechazó la H0.

Tabla 6

Prueba estadística

El conocimiento de los deberes de la función pública y el comportamiento laboral	Valor	Significancia	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	,934**	,000	152

Nota: datos analizados con el SPSS vs 28

La Tabla mostró los resultados del análisis de correlación de Spearman entre las variables *conocimiento de los deberes de la función pública y comportamiento laboral*, considerando un total de 152 casos válidos. El coeficiente Rho de Spearman fue de 0,934, lo

cual representó una correlación positiva muy alta (Carranza et al., 2023); lo mencionado se entiende que, a mayor conocimiento de los deberes de la función pública por parte de los trabajadores, más adecuado y positivo tiende a ser su comportamiento laboral.

Además, el valor de significancia (p) es de 0,000, que resulta ser menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$).

Aplicando la regla de decisión:

Como $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), se rechazó la H_0 .

En consecuencia, se aceptó la H_1 , lo que confirma que existe una relación significativa entre las dos variables analizadas.

Conclusión:

Existe una correlación estadísticamente significativa y positiva muy fuerte entre el conocimiento de los deberes de la función pública y el comportamiento laboral, lo cual sugiere que cuando los trabajadores comprenden con mayor claridad sus deberes dentro de la función pública, su conducta laboral tiende a ser más responsable, ética y profesional.

Hipótesis estadística tres

H_1 : El conocimiento de las prohibiciones de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

H_0 : El conocimiento de las prohibiciones de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$, representa un margen de error máximo del 5 %.

Criterio de decisión:

Si el valor de p es mayor o igual que α , se aceptó la H_0 .

Si el valor de p es menor que α , se rechazó la H_0 .

Tabla 7*Prueba estadística*

El conocimiento de las prohibiciones de la función pública y el comportamiento laboral	Valor	Significancia	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	,836**	,000	152

Nota: datos analizados con el SPSS vs 28

La Tabla presentó el resultado del análisis de correlación de Spearman entre las variables *conocimiento de las prohibiciones de la función pública y comportamiento laboral*, con una muestra compuesta por 152 casos válidos. El coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de 0,836, lo cual indicó una correlación positiva alta entre ambas variables (Carranza et al., 2023); lo descrito significó que, a mayor conocimiento de las prohibiciones establecidas en la función pública, los trabajadores tienden a mostrar un comportamiento laboral más adecuado y ético.

En cuanto al nivel de significancia, se reportó un valor de $p = 0,000$, el cual fue menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$.

Aplicando la regla de decisión:

Dado que $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), se rechazó la H_0 .

Por tanto, se aceptó la H_1 , indicando que sí existió una relación significativa entre las variables evaluadas.

Conclusión:

Existe una relación estadísticamente significativa y positiva muy alta entre el conocimiento de las prohibiciones de la función pública y el comportamiento laboral. Esto evidencia que, cuando los trabajadores conocen con claridad las conductas prohibidas en el

ejercicio de su función, es más probable que adopten comportamientos laborales adecuados, evitando faltas éticas y actos indebidos.

4.1.3. Discusión de resultados

En relación al objetivo general determinar la relación que existe entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital se halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0,983 entre ambas variables, lo que indicó una correlación positiva muy alta, en tal sentido, a medida que el conocimiento del código de ética aumenta, también tiende a mejorar el comportamiento laboral, y viceversa; lo mencionado se asemeja a lo descrito por Pliscoff y Lagos (2021) que analizaron el estudio en relación a “determinar el efecto que tienen el conocimiento de la ética en el comportamiento laboral de los diferentes tipos de funcionarios públicos”. Se basó en lo no experimental, su muestra fue de 170 trabajadores de la administración pública, la técnica empleada fue la encuesta y un cuestionario antes y después de administrar talleres sobre ética, los resultados afirman que en todos los casos presentados hubo un aumento en cómo se visualiza a la ética. La puntuación media general para cada movimiento antes del entrenamiento fue de 6,65 y la puntuación general después del entrenamiento fue de 7,07. Este aumento puede indicar que la formación logra cambiar la manera como las personas enfrentan los problemas.

Los resultados identificados en el objetivo general se asemejan también a lo descrito por Mamani (2020) quien menciona que los códigos de ética pueden ser una muy buena herramienta para mejorar la conducta organizacional, pero no son suficientes. El código es sólo uno de los pilares más importantes y para ser indudablemente fuerte, necesitan complementarse con tecnología educativa y comités de ética para reforzar los valores y compromisos.

Se entiende entonces que contar con un conocimiento adecuado del Código de Ética será clave para fortalecer el comportamiento laboral de los servidores públicos, este conocimiento permitirá que los trabajadores actúen con responsabilidad, transparencia y respeto en el cumplimiento de sus funciones, evitando conductas indebidas como el abuso de poder o el uso inadecuado de los recursos públicos. Además, favorecerá un ambiente laboral más armónico y comprometido con el servicio al ciudadano, lo que contribuirá a mejorar la imagen institucional y a fortalecer la confianza de la población en su gobierno local.

En tal sentido, ambos estudios coinciden en que la ética no solo representa un marco normativo, sino que se traduce en mejores prácticas diarias, un trato más respetuoso y un mayor compromiso con la transparencia y la responsabilidad pública; no obstante, se identifican algunas diferencias importantes. Mientras el presente estudio adopta un enfoque correlacional que revela una relación casi perfecta entre las variables, Pliscoff y Lagos emplearon un diseño de intervención con talleres, obteniendo mejoras moderadas en la valoración de la ética (de 6,65 a 7,07), lo cual expone un impacto positivo, aunque no tan fuerte como el evidenciado en este trabajo; por su parte, Mamani (2020) sostiene una postura más crítica, indicando que el código de ética, aunque esencial, no resulta suficiente por sí solo para cambiar el comportamiento organizacional, y que debe complementarse con comités de ética y el uso de tecnología educativa que mejore los valores y compromisos de los trabajadores públicos. De esta manera, puede afirmarse que los tres enfoques dialogan entre sí: el presente estudio ratifica y amplía los resultados previos al evidenciar una relación mucho más sólida entre ética y comportamiento laboral; Pliscoff y Lagos refuerzan la importancia del adiestramiento ético como estrategia de mejora; y Mamani entrega una mirada estructural que destaca la necesidad de un enfoque integral en la gestión ética institucional. En conjunto, estas investigaciones permiten entender que la ética es un pilar importante en la gestión pública, pero requiere tanto conocimiento como mecanismos de

implementación y rastreo para consolidar un verdadero cambio en la conducta de los trabajadores.

Por consiguiente, desde una perspectiva de la gestión municipal, los hallazgos encaminan hacia dos líneas de acción. Primero, la necesidad de institucionalizar programas de formación ética habituales que fortalezcan el conocimiento del Código en los servidores públicos, tal como lo propone la experiencia de Pliscoff y Lagos. Segundo, avanzar hacia un enfoque completo en línea con Mamani, que no se limite a la capacitación, sino que también unifique órganos de control, evaluaciones de desempeño ético y sistemas de monitoreo continuo para avalar la sostenibilidad de los cambios. Finalmente, cabe señalar que la elevada correlación encontrada en este estudio no debe interpretarse como una causalidad absoluta; , debe entenderse como una evidencia de que el conocimiento del Código de Ética favorece fuertemente al comportamiento laboral, pero su eficacia real dependerá de cómo se articule con políticas de gestión, mecanismos de control y estrategias de participación ciudadana. Solo de esta forma la ética dejará de ser un discurso normativo y será en una práctica consolidada que refuerce la confianza de la ciudadanía en su gobierno local.

En relación al objetivo específico 1 determinar la relación que existe entre el conocimiento de los principios y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque se halló que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido fue de 0,749, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables, entonces a mayor conocimiento de los principios de la función pública, mejor tiende a ser el comportamiento laboral de los trabajadores. Además, el valor de significancia (p) fue de 0,000, el cual fue menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$); lo mencionado se asemeja con lo descrito por Sánchez (2021) en “la relación de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores públicos”, usando el tipo aplicada y

correlacional, en la misma línea se usó una muestra de 80 personas, estudiada con una encuesta, los resultados indicaron una correlación de $Rho = 0,925$ lo que sugiere una relación muy fuerte entre la ética profesional y el desempeño laboral, además la $sig = 0.00$. Esto significa que, en general, a medida que la ética profesional aumenta, también lo hace el desempeño laboral. Se concluye que la organización debería considerar la implementación o el fortalecimiento de programas de formación en ética profesional, ya que esto podría tener un impacto positivo significativo en el desempeño laboral de los empleados, lo cual beneficiaría también a la comunidad, logrando mejoras en distintas áreas.

Los resultados identificados en el objetivo específico 1 se asemejan también a lo descrito por Mondragón (2020), quien describe que los principios son valores que orientan el comportamiento ético y eficiente de los servidores públicos. Entre ellos destacan el respeto, que implica cumplir las normas y garantizar los derechos ciudadanos; la probidad, que exige actuar con honestidad y sin intereses personales; la eficiencia, entendida como el uso óptimo de los recursos para lograr resultados y la idoneidad, que requiere contar con la preparación y competencias necesarias para el cargo.

Tanto este estudio como los de Sánchez y Mondragón concuerdan en resaltar que a mayor conocimiento y aplicación de los valores éticos —respeto, probidad, eficiencia e idoneidad—, mejor es el desempeño y la conducta de los servidores, lo que impacta positivamente en la atención al ciudadano y en la confianza institucional ; no obstante, existen diferencias relevantes, mientras que este estudio aporta evidencia empírica en un contexto municipal específico de Lambayeque, Sánchez (2021) explica la necesidad de implementar programas de capacitación ética como estrategia para mejorar el desempeño, y Mondragón (2020) desarrolla un enfoque más conceptual y normativo, orientado a explicar el rol fundamental de los principios en la administración pública; de igual forma, la intensidad de la relación varía: en esta investigación fue alta ($p = 0,749$), mientras que en el

caso de Sánchez alcanzó un nivel muy fuerte ($\rho = 0,925$), lo que indica que la aplicación práctica de los principios podría estar condicionada por las características institucionales de cada contexto; teniendo en cuenta lo señalado la aplicación de los principios del Código de Ética fue fundamental para mejorar el comportamiento laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Lambayeque. A través del respeto, la probidad, la eficiencia y la idoneidad, los servidores públicos desarrollaron una conducta más responsable, transparente y comprometida con el servicio a la comunidad. Estos principios no solo guiaron sus decisiones diarias, sino que también fortalecieron una cultura organizacional basada en valores.

En términos de gestión pública, los hallazgos indican que las municipalidades no deben limitarse a difundir los principios de la función pública como obligaciones formales, por el contrario, deben generar condiciones para su vivencia cotidiana. Ello implica efectuar programas de capacitación ética permanentes, diseñar sistemas de evaluación del desempeño que contengan indicadores de conducta ética y crear mecanismos de reconocimiento y sanción que refuercen la integridad y el respeto en la gestión local. De lo contrario, los principios se convertirán en enunciados simbólicos sin impacto real en la conducta de los trabajadores.

En relación al objetivo específico 2 determinar la relación que existe entre el conocimiento de los deberes y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, se halla como resultado el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,934, lo cual representó una correlación positiva muy alta; lo mencionado se entiende que, a mayor conocimiento de los deberes de la función pública por parte de los trabajadores, más adecuado y positivo tiende a ser su comportamiento laboral. Además, el valor de significancia (p) es de 0,000, que resulta ser menor que el nivel de significancia

establecido ($\alpha = 0,05$).

Los resultados se asemejan por lo dicho por Alvarado (2022) en el estudio “determinar el impacto de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022”. El método utilizado fue descriptivo y cuantitativo, y el diseño no experimental en los niveles correlacional. En la encuesta participaron 645 colaboradores, como herramienta se utilizó un cuestionario. El resultado fue un Rho de 0.95 Rho y una sig. de 0,010, es decir, la ética profesional tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de los empleados del gobierno local, en tal sentido se debe promover un alto nivel de ética profesional ya que puede llevar a empleados más comprometidos y responsables, lo que resulta en una mejor prestación de servicios públicos y mayor satisfacción ciudadana; además la ética profesional sólida disminuye las prácticas corruptas, como el abuso de poder o la obtención de beneficios indebidos, promoviendo un ambiente de trabajo más justo y transparente. Además, para Rincón et al., (2023) los deberes de la función pública están orientados a garantizar una conducta ética y responsable por parte de los servidores del Estado. Estos deberes, establecidos en el Código de Ética y la Ley N.º 27815, comprenden aspectos clave como la neutralidad, que exige actuar sin favoritismos ni discriminación; la transparencia, que implica rendir cuentas y brindar información clara a la ciudadanía; la discreción, que obliga a resguardar la confidencialidad de la información pública; y la responsabilidad, que demanda actuar con compromiso, asumir consecuencias y cumplir los objetivos institucionales. En conjunto, estos principios fortalecen la ética en la administración pública y promueven un servicio orientado al bien común.

Ambos estudios concuerdan en demostrar que el conocimiento y la práctica de la ética mejoran el desempeño laboral, impulsando empleados responsables, comprometidos y orientados en brindar un mejor servicio a la ciudadanía. La diferencia principal radica en el tamaño muestral, ya que Alvarado trabajó con una muestra de 645 colaboradores, mientras

que el presente estudio utilizó una muestra más pequeña, aunque los resultados mantienen una relación en cuanto a la dirección y magnitud de la correlación. De igual modo, los hallazgos guardan relación con lo planteado por Rincón et al. (2023), quienes destacan que los deberes de la función pública, reglamentados por el Código de Ética y la Ley N.º 27815, son esenciales para garantizar la transparencia, la neutralidad y la discreción en el actuar de los servidores; en este sentido, mientras el presente estudio evidencia empíricamente la vinculación directa entre el conocimiento de estos deberes y un mejor comportamiento laboral, Rincón y sus colaboradores refuerzan teóricamente cómo tales deberes sostienen la ética pública y consolidan un servicio orientado al bien común. En tal sentido, conocer los deberes de la función pública resulta fundamental para fortalecer el comportamiento laboral de los servidores públicos, ya que proporciona un marco claro de lo que se espera de su actuación ética y profesional. Cuando los trabajadores comprenden con claridad sus obligaciones como la neutralidad, la transparencia, la discreción y la responsabilidad estarán más preparados para tomar decisiones justas, actuar con integridad y responder adecuadamente ante situaciones laborales; además este conocimiento no solo previene conductas indebidas, sino que también promueve un ambiente institucional más eficiente, honesto y orientado al servicio ciudadano; por consiguiente, comprender y aplicar correctamente estos deberes influirá positivamente en el desempeño diario de los trabajadores y en la calidad de atención que brinda la municipalidad, lo cual se traduce en una gestión pública más confiable y efectiva al servicio del desarrollo local.

Desde la perspectiva de la gestión pública, los resultados demuestran que el conocimiento de los deberes debe ser causado como parte de una política institucional sistemática y no solo como un requisito formal. Esto implica desplegar capacitaciones periódicas, instaurar mecanismos de evaluación del desempeño que incluyan indicadores de cumplimiento ético y reforzar la rendición de cuentas a fin de afirmar que los deberes de

neutralidad, transparencia y responsabilidad no queden en el plano declarativo. Al mismo tiempo, la ejecución de comités de ética, el desarrollo de la denuncia segura y la incorporación de herramientas tecnológicas de control pueden contribuir a prevenir prácticas corruptas y sostener una cultura organizacional basada en la integridad.

En relación al objetivo específico 3 determinar la relación que existe entre el conocimiento de las prohibiciones y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, los resultados mostraron que el coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de 0,836, lo cual indicó una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables; lo descrito significó que, a mayor conocimiento de las prohibiciones establecidas en la función pública, los trabajadores tienden a mostrar un comportamiento laboral más adecuado y ético. En cuanto al nivel de significancia, se reportó un valor de $p = 0,000$, el cual fue menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$.

Los resultados igualmente se asemejan a lo descrito por Cerino y Hernández (2021) que analizaron “la relación del código de ética y el comportamiento laboral del contador público”, se usó un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, se analizó a 115 trabajadores con una encuesta. Los resultados mostraron una correlación de 0,862, lo que indica una relación fuerte entre el código de ética y el comportamiento laboral. Aunque no es tan alta como 1, sigue siendo una correlación significativa y positiva, sugiriendo que una mejor adherencia al código de ética está fuertemente asociada con un comportamiento laboral más positivo entre los contadores públicos. Se concluye que los contadores públicos que siguen más rigurosamente el código de ética tienden a exhibir un comportamiento laboral más favorable. Esto puede incluir una mayor integridad, responsabilidad y profesionalismo en su trabajo.

Igualmente se asemeja a lo descrito por Vílchez (2020) que las prohibiciones de la función pública están orientadas a evitar conductas que atenten contra la ética y el buen

desempeño del servidor público. Entre ellas se encuentra la prohibición de mantener conflictos de interés, lo cual implica abstenerse de participar en decisiones donde exista beneficio personal o familiar. También se prohíbe obtener ventajas indebidas, como el uso del cargo para lograr beneficios propios o aceptar regalos que puedan influir en sus funciones. Finalmente, se sanciona cualquier forma de presión, amenaza o acoso en el entorno laboral, ya que estas prácticas vulneran la dignidad de las personas y deterioran el clima institucional.

Los resultados del objetivo específico 3 muestran similitudes con los hallazgos de Cerino y Hernández (2021), ya que en ambos casos se encontró una correlación fuerte y positiva entre el cumplimiento de normas éticas y el laboral; tanto en los servidores públicos de la municipalidad como en los contadores públicos analizados por dichos autores, se concluye que el apego a los principios éticos promueve un desempeño más comprometido, íntegro y competitivo; sin embargo, se identifica una diferencia importante: mientras el presente estudio se orienta a los trabajadores de la administración pública municipal, el de Cerino y Hernández se centra en un ámbito determinado de profesionales, el contable, lo que sugiere que, aunque los contextos son distintos, la ética constituye un elemento transversal para garantizar un comportamiento laboral adecuado. De igual forma, los hallazgos se asemejan con lo planteado por Vílchez (2020), quien destaca que las prohibiciones de la función pública buscan advertir comportamientos que atenten contra la ética, como los conflictos de interés, la obtención de beneficios indebidos y acoso. Mientras que el estudio actual ratifica empíricamente la relación positiva entre el conocimiento de estas prohibiciones y un mejor comportamiento laboral, el aporte de Vílchez es principalmente normativo y conceptual, orientado a resaltar la función preparatoria de dichas normas. Por tanto, la diferencia radica en que el presente estudio aporta evidencia cuantitativa con trabajadores municipales, mientras que Vílchez se enfoca en la importancia teórica y práctica de las prohibiciones como dispositivo de control del buen servicio público.

Finalmente, debe reconocerse que, al basarse en encuestas, el estudio puede estar expuesto a sesgos de autoinforme, como la deseabilidad social, que podría haber llevado a los trabajadores a sobrevalorar su conocimiento y su adhesión a los principios éticos. En tal sentido, para futuras investigaciones sería recomendable triangular los datos con evaluaciones externas de desempeño, análisis documentales y encuestas que permitan contrastar lo declarado y lo realmente practicado. De este modo, se podría fortalecer una comprensión más integral de cómo los principios de la función pública modelan el comportamiento laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se determinó que existe una relación estadísticamente significativa y positiva muy alta entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral, lo cual sugiere que un mayor conocimiento del código de ética por parte de los trabajadores se asocia con un mejor comportamiento en su entorno laboral.
- Se determinó que, existe una relación estadísticamente significativa y positiva alta entre el conocimiento de los principios de la función pública y el comportamiento laboral, lo mencionado sugiere que un mayor conocimiento de dichos principios por parte de los trabajadores contribuye favorablemente al desempeño de su conducta en el entorno laboral.
- Se determinó que, existe una correlación estadísticamente significativa y positiva muy fuerte entre el conocimiento de los deberes de la función pública y el comportamiento laboral, lo cual sugiere que cuando los trabajadores comprenden con mayor claridad sus deberes dentro de la función pública, su conducta laboral tiende a ser más responsable, ética y profesional.
- Se determinó que, existe una relación estadísticamente significativa y positiva muy alta entre el conocimiento de las prohibiciones de la función pública y el comportamiento laboral. Esto evidencia que, cuando los trabajadores conocen con claridad las conductas prohibidas en el ejercicio de su función, es más probable que adopten comportamientos laborales adecuados, evitando faltas éticas y actos indebidos.

5.2. Recomendaciones

- A la unidad de Recursos Humanos, se le recomienda fortalecer la capacitación continua en el Código de Ética de la Función Pública, para lo cual se sugiere implementar a corto plazo programas permanentes de capacitación y sensibilización sobre el Código de Ética para los trabajadores. Esto permitirá que los servidores refuercen, comprendan y fomenten una cultura institucional basada en la ética, la integridad y el respeto.
- A la Autoridad municipal y a la unidad de Recursos Humanos se le recomienda promover la difusión activa de los principios de la función pública, para lo cual se sugiere desarrollar a corto plazo estrategias comunicacionales internas, como campañas informativas, boletines institucionales o charlas breves, que permitan a largo plazo a los trabajadores interiorizar los principios rectores de la función pública.
- A la unidad de Recursos Humanos, se le recomienda a mediano plazo diseñar talleres prácticos sobre los deberes de la función pública, para lo cual se sugiere la elaboración de talleres interactivos y análisis de casos prácticos que permitan a largo plazo a los servidores públicos identificar, comprender y aplicar sus deberes en distintas situaciones laborales.
- A la unidad de Recursos Humanos, se le recomienda reforzar el conocimiento sobre las prohibiciones éticas en el ejercicio de la función pública, para lo cual se sugiere a corto plazo realizar sesiones informativas específicas que aborden las conductas prohibidas y las consecuencias de su incumplimiento. Esto contribuirá a largo plazo prevenir malas prácticas, actos indebidos y posibles infracciones al marco normativo.
- A la unidad de Recursos Humanos, se le recomienda, a largo plazo monitorear y evaluar periódicamente el conocimiento ético de los trabajadores, para lo cual se sugiere establecer mecanismos de evaluación periódica para medir el nivel de conocimiento sobre ética pública.

REFERENCIAS

- Agudelo, F., Romero, E. y Quintero, Y. (2023). Design and Validity of an Instrument to Determine Psychosocial Disability Associated with Mental Disorders. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP*, 69(1.3), 161-171. <https://www.aidep.org/sites/default/files/2023-08/RIDEP69-Art14.pdf>
- Alvarado, U y Paca, F. (2022). Ética del Servidor Público. *IGOBERNANZA*.5 (17).<https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.169>
- Alvarado, Y. (2022). *Influencia de la Ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital, Piura 2022*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110948>
- Agencia Andina. (2021, agosto 12). *Chiclayo: intervienen municipio de La Victoria por presuntas contrataciones irregulares*. <https://andina.pe/agencia/noticia-chiclayo-intervienen-municipio-de-victoria-presuntas-contrataciones-irregulares-857448.aspx>
- Arias, L., Covinos, R., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Blas, F., Uribe, Y., Cacho, A., y Valqui, J. (2022). Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 290-301. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38164>
- Campbell, H. y Rendón, R. (2021). Prevent, eradicate, combat vis a vis promote, protec,guarantee:the convergence between corruption and human rights. *Biolex*, 12 (23),73 – 92. <https://doi.org/10.36796/biolex.v0i23.190>.
- Carrillo, B. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desarrollo Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. [Tesis de Maestría. Universidad Estatal de Milagro].

- UNEMI. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>
- Castro, J., Gómez, L. y Camargo, E. (2023). Applied research and experimental development instrengthening the competences of the 21st century society. *Tecnura*, 27(75),<http://dx.doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Castro, V., Salvatierra, F., Castro, A., & Vera, Z. (2023). La participación ciudadana para fortalecer los mecanismos anticorrupción en las instituciones públicas del estado ecuatoriano. *Dominio De Las Ciencias*, 9(4), 487–504. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3604>
- Cerino, C., & Hernández Romero, G. (2021). La importancia de la ética en la profesión contable. *Revista Científica Sinapsis*, 2(20). <https://doi.org/10.37117/s.v2i20.547>
- Clemente, V. (2024). *Evolución de la calidad de la Democracia y la libertad de prensa en España entre 2000 y 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Rey Juan Carlos] URJC. <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/25632/2023-24-FCC-N-2187-2187053-v.clemente.2018-MEMORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contraloría General de la República. (2019). Portal de la Contraloría General de la República de Perú. https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/pren
- Cortez, A. (2020). El webinar como instrumento de investigación no experimental. *Apthapi*, 6(2), 1988–2000. http://revistasbolivianas.umsa.bo/pdf/apt/v6n2/v6n2_a09.pdf
- Davies, E. (2022). Relevance of the work environment for the fulfillment of the organizational objectives. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25 (49). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19842/18178>
- DECRETO SUPREMO N° 033-2005-PCM. *Reglamento de la Ley del Código de Ética dela Función Pública*. (2005). http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/etica/Reglamento_Ley_del_Codi
- Defensoría del Pueblo. (2023). *Defensoría del Pueblo reporta 5779 casos de corrupción en trámite registrados en la segunda mitad de 2023*.

<https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-reporta-5779-casos-de-corrupcion-en-tramite-registrados-en-la-segunda-mitad-de-2023/>

Delgado, L. (2023). *Clima y rendimiento laboral en la empresa Delcorp International S.A.C., 2022* [Tesis de maestría, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. USAT.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6791/1/TL_DelgadoFernandezLennin.pdf

Dill'erva, I. (2021). Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia. *Lumen*, 17(1), 173–186.

<https://doi.org/10.33539/lumen.2021.v17n1.2396>

Diario Correo. (2023, noviembre 19). *Detectan pago irregular de S/ 1 millón a contratista en comuna de La Victoria*.

<https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/detectan-pago-irregular-un-millon-contratista-municipalidad-la-victoria-noticia/>

Domínguez, L. (2022). *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. UNT

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63564/TESIS%20-%20DOMINGUEZ%20ALEMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Feria, H., Matilla, M. & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica Y Educación*, 11(3), 62–79.

<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

Florez, R. (2023). El código de ética. *Semestre Económico*, 12(2), 1–4.

<https://doi.org/10.26867/se.2023.v12i2.148>

Galarza, I., Tocto, B. T. & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>

Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>

González, S. (2022). Código de ética: el contador público y su aplicación en la

- sociedad. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navoja*, 37(10), <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi37.449>
- Gonzales, G. (2022). La investigación básica y el Premio Nobel de Química 2021. *Acta Herediana*, 65(1), 65–69. <https://doi.org/10.20453/ah.v65i1.4202>
- González, R., & Santiago, Y. (2023). El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. *Educación*, 29(2), e3045. <https://doi.org/10.33539/educacion.2023.v29n2.3045>
- Guerrero, V. (2022). Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de labúsqueda del conocimiento. *Llalliq*, 2(1), 13–27. <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/936>
- Guevara, F., Acuña, A., Delgado, Y., & Cubas, N. (2024). Conocimiento del código de ética por el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chota, Cajamarca. *Revista Ciencia Nor@ndina*, 7(1), 4–11. <https://doi.org/10.37518/2663-6360X2024v7n1p4>
- Infobae. (2023, julio 9). *La Victoria: denuncian que fiscalizadores municipales pedían coimas a empresarios para evitar cierre de negocio*. <https://www.infobae.com/peru/2023/07/09/la-victoria-denuncian-que-fiscalizadores-municipales-pedian-coimas-a-empresarios-para-evitar-cierre-de-negocio/>
- Lachuma, L. y Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1071-1091. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.139
- La Industria de Chiclayo. (2019, enero 6). *Advierten a alcalde de La Victoria por nombramientos*. <https://laindustriadechiclayo.pe/noticia/1547569520-advienten-a-alcalde-de-la-victoria-por-nombramientos>
- La República. (2023, mayo 27). *Chiclayo: investigan alquiler de vehículos en la municipalidad de La Victoria*. <https://larepublica.pe/sociedad/2023/05/26/chiclayo-investigacion-alquiler-de-vehiculos-en-la-municipalidad-de-la-victoria-lrnd-2295046>

- Congreso de la República del Perú. (2002). Ley N° 27815. *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Publicada en el Diario Oficial El Peruano. .
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/828190-27815>
- Congreso de la República del Perú. (2003). Ley N° 27972. *Ley Orgánica de Municipalidades*. Publicada en el Diario Oficial El Peruano.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-unicipalidades-1.pdf>
- Leal, M. (2023). Emotional intelligence and work engagement in ecuadorian msms. *Ciencias administrativas*, 21(3).
<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Loli Pineda, A. E., Llacho Inca, K., Navarro Vargas, V., Cerón Valencia, F., Pulido Cavero, C., & del Carpio Gallegos, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances En Psicología*, 28(2), 213–228.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- Luna, V., & Cerbino, M. (2024). Periodismo Ecuatoriano: el Negocio de la Verdad al Servicio del Poder: Entrevista a Mauro Cerbino. *Revista Enfoques De La Comunicación*, 3(11), 100–126.
<https://revista.consejodecomunicacion.gob.ec/index.php/rec/article/view/153>
- Madrid, C. y Palomino, W. (2020). The pandemic and opportunities for corruption: government compliance as an effective protection within public sector organization. *Desde el Sur*. 12 (1), 2076 – 2674.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592020000100213
- Mejía, E. (2023). *Ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133805>
- Mondragon, S. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias*

Políticas. 50(132).http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0120-38862020000100100&script=sci_arttext

- Morales, C. (2022). Consideraciones sustantivas y procesales para la adecuada imputación de las infracciones al Código de Ética de la Función Pública desde la perspectiva de la jurisprudencia administrativa del Tribunal del Servicio Civil. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 5(6), 133-164.
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i6.674>
- Morales, G., Mesa, C., Ramírez, A., & Pesántez, F. (2021). Conducta ética del profesionalde enfermería en el cuidado directo al paciente hospitalizado: *Revisión sistemática. AVFT – Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica*, 40(3).
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/22965
- Padilla, J. y Gonzales, J. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction Within Hosting Sector Employees in Zacatecas, México. *Estudios y perspectivas en turismo*. 29(2),
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17322020000200605&script=sci_arttext
- Mucha, F., Chamorro, R., Oseda, E., & Alania, D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57.
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Nguyen, P. & Tran, T. (2020). Role of motivation to learn in training transfer and job performance under peer and supervisor support in the Vietnamese public sector. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 7(7), 7–18.
<https://doi.10.21833/ijaas.2020.07.002>
- Padilla, C. y Marroquín, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4). 338-340. <http://dx.doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Palacios, J., Rodríguez, R., Fuerte, L., y Pereyra, V. (2022). Problemática de la corrupción en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 268-278. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38162>

- Palacios, H., Guzmán, M. y Carvajal, M. (2023). Ethics to promote values in entrepreneurs of the UEF José Joaquín Olmedo. Ecuador 2023-2024. *Polo del Conocimiento*, 85(8). <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Paladines, C. y Aguas, D. (2023) *Propuesta de mejora del proceso de abastecimiento de la empresa LUBRIFERR, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador – 2023*. [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado Newman]. EPN https://repositorio.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/1006/TF_trabajo_de_investigacion_paladines_aguas_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pagoto, V., Soriano, M., Giunta, D. y Figar, S. (2020). Encuesta de infección por coronavirus tipo 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2), a nivel comunitario en habitantes de un barrio vulnerable urbano de la ciudad de Buenos Aires: un ejemplo de muestreo probabilístico. *Revista hospitalaria Italiana Buenos Aires*. 40(4). 233-236. <https://ojs.hospitalitaliano.org.ar/index.php/revistahi/article/view/43/15>
- Pacherres, A. (2020). *Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo*”. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51716>
- Palmett, A. (2020). Métodos inductivos, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Petroglifos*. 3(1), 36-42. <https://petroglifosrevistacritica.org.ve/wp-content/uploads/2020/08/D-03-01-05.pdf>
- Pérez, H., Pincay, N., Pinela, M., & Rodríguez, D. (2021). La ética: influye de forma positiva o negativa en el trabajo de laboratorio clínico. *Dominio De Las Ciencias*, 7(5), 233–247. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2245>
- Pliscoff, V. C y Lagos M. N (2021). Efecto de las capacitaciones en la reflexión sobre ética y corrupción. *Rev. Adm. Pública*, 55 (4). <https://doi.org/10.1590/0034-761220200658>
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M. y Cuellar, M. (2021). Measurement of Work Behavior and its Impact on Productivity. *Computación y Sistemas*, 24(3). <https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>

- Ramírez, M., Morales, A., y Celi, E. (2021). La responsabilidad social y el código de ética en la formación emprendedora: una experiencia universitaria. *Gicos*, 6(2), 166-175. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/gicos/article/view>
- Rincón, A., Obando, E., Durand, L. y Alza, C. (2023). Ética, Estado y gestión pública en América Latina. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 384-399. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.24>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n
- Rubio, A., Susunaga, A., Solano, L., Guzmán, M., & Gordo, A. (2020). Sanciones penales más recurrentes de los contadores públicos en Colombia: un desafío para la ética profesional. *Revista Eniac Pesquisa*, 9(1), 33–53. <https://doi.org/10.22567/rep.v9i1.661>
- Sánchez, G. (2021). *Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67680>
- Santiago, C. (2023). Benevolent ethical climate and creative behavior: The sequential moderating role of work autonomy and intrinsic motivation in the Colombian electricity sector. *Contaduría y Administración*, 68 (2), 199-224. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4773>
- Solis, G., Alcalde, B. y Farnós, A. (2023). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales Pediatría*. 99(3). <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>
- Torero, N., y Martel, C. (2021). La corrupción durante la pandemia por COVID-19, una amenaza a la vulnerabilidad humana. *Gaceta Científica*, 8(1), 7-8. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.1.1398>
- Torres, G. y Delgado, J. (2020). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 199-212. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>

- Ubal, J. (2023). Acerca de culpabilidad y la posibilidad de reproche para una teoría de la culpabilidad en el Gorgias de Platón. *Metanoia: Revista académica De La Escuela Profesional De Filosofía De La Universidad Antonio Ruiz De Montoya*, 8(1), 74–91. <https://doi.org/10.53870/metanoia20231301>
- Vega, Y. (2023). *Fiscalía Anticorrupción intervino GORE Lambayeque por presunta coima de S/15.000 en obra de colegio*. <https://larepublica.pe/sociedad/2023/11/24/lambayeque-fiscalia-anticorrupcion-intervino-gobierno-regional-por-presunta-coima-de-s-15000-en-obra-de-colegio-jorge-perez-lrmd-1455552>
- Velarde, O. (2020). *Fiscalía investiga 48 casos de corrupción en Lambayeque* <https://larazon.pe/fiscalia-investiga-48-casos-de-corrupcion-en-lambayeque/>
- Villasís, M, Márquez H, Zurita, J, Miranda, G, Escamilla, A. (2020) El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex*. 65(4):414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Vílchez, R. (2020). Bien jurídico, corrupción pública, abuso, gestión y oportunidad en los delitos contra la administración pública en el Perú. *Revista de Derecho*, 22(1), 173–189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8472372>
- Wang, M., y Adames P. (2022). Validez y confiabilidad de la escala de actitudes frente al endeudamiento en jóvenes universitarios panameños. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 30(2), 241-255. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/rea>
- Yeber, I. (2021, 24 febrero). *La importancia de un buen entorno laboral*. *Superrhheroes*. <https://superrhheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>
- Zaragoza, W., Pineda, J. Salazar, L., & Silva Aguilar, G. (2023). Desempeño Laboral. *Revisión literaria. Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Zavaleta, E. (2023). Corruption in the Public Administration and its impact on political, economic and social development, in the Peruvian context. *Comuni@cción*. 14(1). <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>
- Zahari, A., Said, J., Muhamad, N., & Ramly, S. (2024). Ethical culture and leadership

for sustainability and governance in public sector organisations within the ESG framework. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100219. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100219>

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivo	Hipótesis	Variabes	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi; El conocimiento del código de ética de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.</p> <p>Ho: El conocimiento del código de ética de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Conocimiento del Código de Ética</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principios • Deberes • Prohibiciones 	<p>Tipo y Nivel de investigación</p> <p>Tipo Aplicada / Nivel Correlacional</p> <p>Método y Diseño de la Investigación</p> <p>Método Hipotético Deductivo/ Diseño No Experimental</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el conocimiento de los principios de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el conocimiento de los deberes de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el conocimiento de las prohibiciones de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el conocimiento de los principios de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el conocimiento de los deberes de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el conocimiento de las prohibiciones de la función pública y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024?</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: El conocimiento de los principios de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.</p> <p>Ho: El conocimiento de los principios de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.</p> <p>Hi: El conocimiento de los deberes de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.</p> <p>Ho: El conocimiento de los deberes de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024</p> <p>Hi: El conocimiento de las prohibiciones de la función pública se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.</p> <p>Ho: El conocimiento de las prohibiciones de la función pública no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024</p>	<p>Variable 2</p> <p>Comportamiento Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento • Obligaciones • Influencias del entorno 	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población Inicial</p> <p>307 colaboradores administrativos</p> <p>Población Objetivo</p> <p>250 colaboradores administrativos</p> <p>Muestra</p> <p>152 colaboradores administrativos</p>

Fuente: Elaboración Propia

Operacionalización de la Variable Conocimiento del Código de ética

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles)
Conocimiento del Código de Ética	La actividad de los funcionarios del estado se basa en la observancia de valores, principios y deberes, asegurando el profesionalismo y eficiencia en el desempeño de sus funciones. artículo 3 del D.S. N° 033-2005-PCM (2005).	Es el conocimiento del Código de ética de la Función Pública, en sus dimensiones principios, deberes y prohibiciones, teniendo una escala de medición ordinal.	Principios	Respeto Probidad Eficiencia Idoneidad	Ordinal	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
			Deberes	Neutralidad Transparencia Discreción Responsabilidad		
			Prohibiciones	Mantener intereses de conflicto Obtener ventajas indebidas Presionar, amenazar y/o acosar		

Fuente: Elaboración Propia

Operacionalización de la Variable Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles)
Comportamiento Laboral	Hasta cierto punto, el comportamiento laboral es el cumplimiento que realizan los empleados para el desempeño de sus responsabilidades laborales y que es fácilmente influenciado por el entorno. (Riera et al., 2020)	La variable se analiza en función de las dimensiones: cumplimiento, obligaciones e influencias del entorno, para lo cual se empleará un cuestionario en escala ordinal.	Cumplimiento	Acatar órdenes Realización de actividades Regirse a normativa laboral vigente	Ordinal	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
			Obligaciones	Planes Productividad Desempeño de Tareas		
			Influencias del Entorno	Ambiente laboral positivo Ambiente laboral negativo		

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 2 Instrumentos

Estimado(a) colaborador(a):

El presente cuestionario sobre el conocimiento del Código de Ética para los trabajadores de una Municipalidad de Lambayeque se tiene como finalidad recopilar información acerca del grado de conocimiento, aplicación y percepción que usted tiene respecto a los principios, deberes y prohibiciones establecidos en dicho código. Esta información será utilizada exclusivamente con fines de diagnóstico institucional y mejora continua en la gestión pública. Su participación es completamente voluntaria, y las respuestas serán tratadas de manera anónima y confidencial. No se solicitará su nombre ni ningún dato que permita identificarlo personalmente.

Le solicitamos responder con honestidad y objetividad, marcando la opción que mejor refleje su experiencia o percepción según la siguiente escala:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Agradecemos de antemano su valioso aporte.

Edad		Estado civil		Nivel educativo alcanzado	
18-25 años	<input checked="" type="checkbox"/>	Soltero (a)	<input type="checkbox"/>	Primaria	<input type="checkbox"/>
26-35 años	<input type="checkbox"/>	Casado (a)	<input type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>
36-45 años	<input type="checkbox"/>	Conviviente	<input type="checkbox"/>	Técnico	<input type="checkbox"/>
46-55 años	<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>
56 años o más)	<input type="checkbox"/>	Viudo (a)	<input type="checkbox"/>	Posgrado	<input type="checkbox"/>

Género		Antigüedad en la institución		Tipo de contrato laboral	
Masculino	<input type="checkbox"/>	Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	Nombrado	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>	1 – 3 años	<input type="checkbox"/>	Contratado	<input type="checkbox"/>
		4 – 6 años	<input type="checkbox"/>	CAS	<input type="checkbox"/>
		Más de 6 años	<input type="checkbox"/>		

CUESTIONARIO

Para la Variable: Conocimiento del código de ética

Variable: Conocimiento del código de ética	1	2	3	4	5
Dimensión: Principios					
Indicador: Respeto					
1. ¿Considera que el Código de Ética promueve el trato respetuoso entre los trabajadores y hacia los ciudadanos?					
2. ¿Aplica las directrices del Código de Ética para respetar las opiniones y puntos de vista diferentes de sus compañeros?					
Indicador: Probidad					
3. ¿El Código de Ética le ayuda a actuar con honestidad y transparencia en sus actividades laborales?					
4. ¿Sabe cómo reportar un conflicto de intereses de manera oportuna y transparente según el Código de Ética?					
Indicador: Eficiencia					
5. ¿Cree que el Código de Ética fomenta la eficiencia en la realización de tareas y responsabilidades?					
6. ¿Utiliza el Código de Ética para guiarse en el uso efectivo y sin desperdicios de los recursos disponibles?					
Indicador: Idoneidad					
7. ¿Cree que el Código de Ética le ayuda a mantener los conocimientos y habilidades necesarios para su puesto?					
8. ¿Aplica correctamente los procedimientos y técnicas requeridas en su trabajo diario según el Código de Ética?					
Dimensión: Deberes					
Indicador: Neutralidad					
9. ¿En su trabajo, trata a todos los ciudadanos con imparcialidad, sin favoritismos?					
10. ¿Evita cualquier tipo de discriminación en el desempeño de sus funciones?					
Indicador: Transparencia					
11. ¿Facilita el acceso a la información pública a los ciudadanos?					

12. ¿Los informes y documentos reflejan la realidad de los procesos y procedimientos?					
Indicador: Discreción					
13. ¿Evita discutir asuntos laborales confidenciales en lugares inapropiados?					
14. ¿Solo comparte información confidencial con personas autorizadas?					
Indicador: Responsabilidad					
15. ¿Cumple con mis deberes y obligaciones de manera oportuna?					
16. ¿Asume las consecuencias de mis acciones y decisiones?					
Dimensión: Prohibiciones					
Indicador: Mantener Intereses de Conflicto					
17. ¿Informa a sus superiores sobre cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en su trabajo?					
18. ¿Evita situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir con sus responsabilidades laborales?					
Indicador: Obtener Ventajas Indebidas					
19. ¿Conoce las directrices del Código de Ética respecto a no aceptar regalos o favores que puedan influir en su trabajo?					
20. ¿Rechaza cualquier oferta de ventajas indebidas que puedan comprometer su integridad profesional?					
Indicador: Presionar, Amenazar y/o Acosar					
21. ¿Está consciente de que el Código de Ética prohíbe cualquier forma de presión, amenaza o acoso en el lugar de trabajo?					
22. ¿Denuncia cualquier comportamiento de presión, amenaza o acoso que observe en el lugar de trabajo?					

CUESTIONARIO

Para la Variable: Comportamiento laboral

Variable: Comportamiento Laboral	1	2	3	4	5
Dimensión: Cumplimiento					
Indicador: Acatar órdenes					
1. ¿Sigue las instrucciones de sus superiores inmediatos?					

2. ¿Cumple con las tareas asignadas por sus jefes sin cuestionarlas?					
Indicador: Realización de actividades					
3. ¿Completa sus tareas dentro del tiempo establecido?					
4. ¿Busca soluciones eficientes para realizar mis actividades?					
Indicador: Regirse a normativa laboral vigente					
5. ¿Conoce y sigue las políticas y procedimientos laborales de la municipalidad?					
6. ¿Mantiene una conducta profesional acorde a los códigos de ética establecidos?					
Dimensión: Obligaciones					
Indicador: Planes					
7. ¿Participa activamente en la planificación de proyectos?					
8. ¿Contribuye con ideas y sugerencias para mejorar los planes de trabajo?					
Indicador: Productividad					
9. ¿Cumple con sus metas y objetivos de productividad?					
10. ¿Mantiene un alto nivel de rendimiento en mis tareas diarias?					
Indicador: Desempeño de Tareas					
11. ¿Realiza sus tareas con precisión y cuidado?					
12. ¿Solicita ayuda cuando tiene dificultades para completar una tarea?					
Dimensión: Influencias del Entorno					
Indicador: Ambiente laboral positivo					
13. ¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido?					
14. ¿Tiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo?					
15. ¿Existe una buena comunicación en su equipo de trabajo?					
Indicador: Ambiente laboral negativo					
16. ¿Se siento estresado o insatisfecho con mi entorno laboral?					
17. ¿Percibe falta de apoyo de sus superiores?					
18. ¿Experimenta conflictos frecuentes con sus compañeros de trabajo?					

ANEXO 3: Validez del Instrumento
CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: _____

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE
EXPERTOS

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Ferrè Castro, Nelly De Los Milagros
DNI: 16634105

Título de investigación: Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad ³		Sug.
Variable 1: Conocimiento del código de ética								
	Dimensión 1: Principios	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el Código de Ética promueve el trato respetuoso entre los trabajadores y hacia los ciudadanos?							
2	¿Aplica las directrices del Código de Ética para respetar las opiniones y puntos de vista diferentes de sus compañeros?							
3	¿El Código de Ética le ayuda a actuar con honestidad y transparencia en sus actividades laborales?							
4	¿Sabe cómo reportar un conflicto de intereses de manera oportuna y transparente según el Código de Ética?							
5	¿Cree que el Código de Ética fomenta la eficiencia en la realización de tareas y responsabilidades?							
6	¿Utiliza el Código de Ética para guiarse en el uso efectivo y sin desperdicios de los recursos disponibles?							
7	¿Cree que el Código de Ética le ayuda a mantener los conocimientos y habilidades necesarios para su puesto?							
8	¿Aplica correctamente los procedimientos y técnicas requeridas en su trabajo diario según el Código de Ética?							
	Dimensión 2: Deberes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En su trabajo, trata a todos los ciudadanos con imparcialidad, sin favoritismos?							
10	¿Evita cualquier tipo de discriminación en el desempeño de sus funciones?							
11	¿Facilita el acceso a la información pública a los ciudadanos?							
12	¿Los informes y documentos reflejan la realidad de los procesos y procedimientos?							

13	¿Evita discutir asuntos laborales confidenciales en lugares inapropiados?							
14	¿Solo comparte información confidencial con personas autorizadas?							
15	¿Cumple con sus deberes y obligaciones de manera oportuna?							
16	¿Asume las consecuencias de sus acciones y decisiones?							
	Dimensión 3: Prohibiciones	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Informa a sus superiores sobre cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en su trabajo?							
18	¿Evita situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir con sus responsabilidades laborales?							
19	¿Conoce las directrices del Código de Ética respecto a no aceptar regalos o favores que puedan influir en su trabajo?							
20	¿Rechaza cualquier oferta de ventajas indebidas que puedan comprometer su integridad profesional?							
21	¿Está consciente de que el Código de Ética prohíbe cualquier forma de presión, amenaza o acoso en el lugar de trabajo?							
22	¿Denuncia cualquier comportamiento de presión, amenaza o acoso que observe en el lugar de trabajo?							

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable: Comportamiento Laboral								
	Dimensión: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sigue las instrucciones de sus superiores inmediatos?							
2	¿Cumple con las tareas asignadas por sus jefes sin cuestionarlas?							
3	¿Completa sus tareas dentro del tiempo establecido?							
4	¿Busca soluciones eficientes para realizar sus actividades?							
5	¿Conoce y sigue las políticas y procedimientos laborales de la municipalidad?							
6	¿Mantiene una conducta profesional acorde a los códigos de ética establecidos?							
	Dimensión: Obligaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Participa activamente en la planificación de proyectos?							
8	¿Contribuye con ideas y sugerencias para mejorar los planes de trabajo?							
9	¿Cumple con sus metas y objetivos de productividad?							
10	¿Mantiene un alto nivel de rendimiento en sus tareas diarias?							
11	¿Realiza sus tareas con precisión y cuidado?							
12	¿Solicita ayuda cuando tiene dificultades para completar una tarea?							
	Dimensión: Influencias del Entorno							
13	¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido?							
14	¿Tiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo?							

15	¿Existe una buena comunicación en su equipo de trabajo?							
16	¿Se siente estresado o insatisfecho con su entorno laboral?							
17	¿Percibe falta de apoyo de sus superiores?							
18	¿Experimenta conflictos frecuentes con sus compañeros de trabajo?							

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: _____

DNI: _____

Especialidad del validador: _____

12 de agosto 2024

Firma del validador

VALIDACIÓN

VALIDADOR 1: Doctor Wilton Vidauro Carpio Campos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: Wilton Vidauro Carpio Campos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es "Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Ferrè Castro, Nelly De Los Milagros

DNI: 16634105

Título de investigación: Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Conocimiento del código de ética								
	Dimensión 1: Principios	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el Código de Ética promueve el trato respetuoso entre los trabajadores y hacia los ciudadanos?	X		X		X		
2	¿Aplica las directrices del Código de Ética para respetar las opiniones y puntos de vista diferentes de sus compañeros?	X		X		X		
3	¿El Código de Ética le ayuda a actuar con honestidad y transparencia en sus actividades laborales?	X		X		X		
4	¿Sabe cómo reportar un conflicto de intereses de manera oportuna y transparente según el Código de Ética?	X		X		X		
5	¿Cree que el Código de Ética fomenta la eficiencia en la realización de tareas y responsabilidades?	X		X		X		
6	¿Utiliza el Código de Ética para guiarse en el uso efectivo y sin desperdicios de los recursos disponibles?	X		X		X		
7	¿Cree que el Código de Ética le ayuda a mantener los conocimientos y habilidades necesarios para su puesto?	X		X		X		
8	¿Aplica correctamente los procedimientos y técnicas requeridas en su trabajo diario según el Código de Ética?	X		X		X		
	Dimensión 2: Deberes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En su trabajo, trata a todos los ciudadanos con imparcialidad, sin favoritismos?	X		X		X		

10	¿Evita cualquier tipo de discriminación en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
11	¿Facilita el acceso a la información pública a los ciudadanos?	X		X		X		
12	¿Los informes y documentos reflejan la realidad de los procesos y procedimientos?	X		X		X		
13	¿Evita discutir asuntos laborales confidenciales en lugares inapropiados?	X		X		X		
14	¿Solo comparte información confidencial con personas autorizadas?	X		X		X		
15	¿Cumple con sus deberes y obligaciones de manera oportuna?	X		X		X		
16	¿Asume las consecuencias de sus acciones y decisiones?	X		X		X		
	Dimensión 3: Prohibiciones	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Informa a sus superiores sobre cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en su trabajo?	X		X		X		
18	¿Evita situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir con sus responsabilidades laborales?	X		X		X		
19	¿Conoce las directrices del Código de Ética respecto a no aceptar regalos o favores que puedan influir en su trabajo?	X		X		X		
20	¿Rechaza cualquier oferta de ventajas indebidas que puedan comprometer su integridad profesional?	X		X		X		
21	¿Está consciente de que el Código de Ética prohíbe cualquier forma de presión, amenaza o acoso en el lugar de trabajo?	X		X		X		

22	¿Denuncia cualquier comportamiento de presión, amenaza o acoso que observe en el lugar de trabajo?	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable: Comportamiento Laboral								
	Dimensión: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sigue las instrucciones de sus superiores inmediatos?	X		X		X		
2	¿Cumple con las tareas asignadas por sus jefes sin cuestionarlas?	X		X		X		
3	¿Completa sus tareas dentro del tiempo establecido?	X		X		X		
4	¿Busca soluciones eficientes para realizar sus actividades?	X		X		X		
5	¿Conoce y sigue las políticas y procedimientos laborales de la municipalidad?	X		X		X		
6	¿Mantiene una conducta profesional acorde a los códigos de ética establecidos?	X		X		X		
	Dimensión: Obligaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Participa activamente en la planificación de proyectos?	X		X		X		
8	¿Contribuye con ideas y sugerencias para mejorar los planes de trabajo?	X		X		X		
9	¿Cumple con sus metas y objetivos de productividad?	X		X		X		
10	¿Mantiene un alto nivel de rendimiento en sus tareas diarias?	X		X		X		
11	¿Realiza sus tareas con precisión y cuidado?	X		X		X		
12	¿Solicita ayuda cuando tiene dificultades para completar una tarea?	X		X		X		

	Dimensión: Influencias del Entorno	X		X		X		
13	¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido?	X		X		X		
14	¿Tiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
15	¿Existe una buena comunicación en su equipo de trabajo?	X		X		X		
16	¿Se siente estresado o insatisfecho con su entorno laboral?	X		X		X		
17	¿Percibe falta de apoyo de sus superiores?	X		X		X		
18	¿Experimenta conflictos frecuentes con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CARPIO CAMPOS WILTON VIDAURO DNI: 80565745

Especialidad del validador: LIC. ADMINISTRACIÓN, MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



12 de agosto 2024

Firma del validador

VALIDADOR 2: Magister Miguel Àngel Castro Castro

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Miguel Àngel Castro Castro

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es "Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Ferrè Castro, Nelly De Los Milagros

DNI: 16634105

Título de investigación: Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sug.
Variable 1: Conocimiento del código de ética								
	Dimensión 1: Principios	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el Código de Ética promueve el trato respetuoso entre los trabajadores y hacia los ciudadanos?	✓		✓		✓		
2	¿Aplica las directrices del Código de Ética para respetar las opiniones y puntos de vista diferentes de sus compañeros?	✓		✓		✓		
3	¿El Código de Ética le ayuda a actuar con honestidad y transparencia en sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
4	¿Sabe cómo reportar un conflicto de intereses de manera oportuna y transparente según el Código de Ética?	✓		✓		✓		
5	¿Cree que el Código de Ética fomenta la eficiencia en la realización de tareas y responsabilidades?	✓		✓		✓		
6	¿Utiliza el Código de Ética para guiarse en el uso efectivo y sin desperdicios de los recursos disponibles?	✓		✓		✓		
7	¿Cree que el Código de Ética le ayuda a mantener los conocimientos y habilidades necesarios para su puesto?	✓		✓		✓		
8	¿Aplica correctamente los procedimientos y técnicas requeridas en su trabajo diario según el Código de Ética?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Deberes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En su trabajo, trata a todos los ciudadanos con imparcialidad, sin favoritismos?	✓		✓		✓		
10	¿Evita cualquier tipo de discriminación en el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		

11	¿Facilita el acceso a la información pública a los ciudadanos?	✓		✓		✓		
12	¿Los informes y documentos reflejan la realidad de los procesos y procedimientos?	✓		✓		✓		
13	¿Evita discutir asuntos laborales confidenciales en lugares inapropiados?	✓		✓		✓		
14	¿Solo comparte información confidencial con personas autorizadas?	✓		✓		✓		
15	¿Cumple con sus deberes y obligaciones de manera oportuna?	✓		✓		✓		
16	¿Asume las consecuencias de sus acciones y decisiones?	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Prohibiciones	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Informa a sus superiores sobre cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en su trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Evita situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir con sus responsabilidades laborales?	✓		✓		✓		
19	¿Conoce las directrices del Código de Ética respecto a no aceptar regalos o favores que puedan influir en su trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Rechaza cualquier oferta de ventajas indebidas que puedan comprometer su integridad profesional?	✓		✓		✓		
21	¿Está consciente de que el Código de Ética prohíbe cualquier forma de presión, amenaza o acoso en el lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Denuncia cualquier comportamiento de presión, amenaza o acoso que observe en el lugar de trabajo?	✓		✓		✓		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sug.
Variable: Comportamiento Laboral								
	Dimensión: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sigue las instrucciones de sus superiores inmediatos?	✓		✓		✓		
2	¿Cumple con las tareas asignadas por sus jefes sin cuestionarlas?	✓		✓		✓		
3	¿Completa sus tareas dentro del tiempo establecido?	✓		✓		✓		
4	¿Busca soluciones eficientes para realizar sus actividades?	✓		✓		✓		
5	¿Conoce y sigue las políticas y procedimientos laborales de la municipalidad?	✓		✓		✓		
6	¿Mantiene una conducta profesional acorde a los códigos de ética establecidos?	✓		✓		✓		
	Dimensión: Obligaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Participa activamente en la planificación de proyectos?	✓		✓		✓		
8	¿Contribuye con ideas y sugerencias para mejorar los planes de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Cumple con sus metas y objetivos de productividad?	✓		✓		✓		
10	¿Mantiene un alto nivel de rendimiento en sus tareas diarias?	✓		✓		✓		
11	¿Realiza sus tareas con precisión y cuidado?	✓		✓		✓		
12	¿Solicita ayuda cuando tiene dificultades para completar una tarea?	✓		✓		✓		
	Dimensión: Influencias del Entorno	✓		✓		✓		
13	¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido?	✓		✓		✓		
14	¿Tiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		

15	¿Existe una buena comunicación en su equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Se siente estresado o insatisfecho con su entorno laboral?	✓		✓		✓		
17	¿Percibe falta de apoyo de sus superiores?	✓		✓		✓		
18	¿Experimenta conflictos frecuentes con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Castro Castro Miguel Angel

DNI: 16423080

Especialidad del validador: Metodólogo

20 de agosto 2024



Miguel A. Castro Castro
MAG. ADMN.
CLAD 9971

Mtro. Miguel Ángel Castro Castro

VALIDADOR 3: Magister Betty Liliana Espinoza Bazán

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Betty Liliana Espinoza Bazán

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es "Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Ferré Castro, Nelly De Los Milagros
DNI: 16634105

Título de investigación: Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sug.
Variable 1: Conocimiento del código de ética								
	Dimensión 1: Principios	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el Código de Ética promueve el trato respetuoso entre los trabajadores y hacia los ciudadanos?	x		x		x		
2	¿Aplica las directrices del Código de Ética para respetar las opiniones y puntos de vista diferentes de sus compañeros?	x		x		x		
3	¿El Código de Ética le ayuda a actuar con honestidad y transparencia en sus actividades laborales?	X		X		X		
4	¿Sabe cómo reportar un conflicto de intereses de manera oportuna y transparente según el Código de Ética?	X		X		X		
5	¿Cree que el Código de Ética fomenta la eficiencia en la realización de tareas y responsabilidades?	X		x		X		
6	¿Utiliza el Código de Ética para guiarse en el uso efectivo y sin desperdicios de los recursos disponibles?	X		X		X		
7	¿Cree que el Código de Ética le ayuda a mantener los conocimientos y habilidades necesarios para su puesto?	X		X		X		
8	¿Aplica correctamente los procedimientos y técnicas requeridas en su trabajo diario según el Código de Ética?	x		X		X		
	Dimensión 2: Deberes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En su trabajo, trata a todos los ciudadanos con imparcialidad, sin favoritismos?	X		x		x		
10	¿Evita cualquier tipo de discriminación en el desempeño de sus funciones?	X		x		x		
11	¿Facilita el acceso a la información pública a los ciudadanos?	X		x		x		

12	¿Los informes y documentos reflejan la realidad de los procesos y procedimientos?	X		x		x		
13	¿Evita discutir asuntos laborales confidenciales en lugares inapropiados?	X		x		x		
14	¿Solo comparte información confidencial con personas autorizadas?	X		x		x		
15	¿Cumple con sus deberes y obligaciones de manera oportuna?	X		x		x		
16	¿Asume las consecuencias de sus acciones y decisiones?	X		x		x		
	Dimensión 3: Prohibiciones	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Informa a sus superiores sobre cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en su trabajo?	X		x		x		
18	¿Evita situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir con sus responsabilidades laborales?	X		x		x		
19	¿Conoce las directrices del Código de Ética respecto a no aceptar regalos o favores que puedan influir en su trabajo?	X		x		x		
20	¿Rechaza cualquier oferta de ventajas indebidas que puedan comprometer su integridad profesional?	X		x		x		
21	¿Está consciente de que el Código de Ética prohíbe cualquier forma de presión, amenaza o acoso en el lugar de trabajo?	X		x		x		
22	¿Denuncia cualquier comportamiento de presión, amenaza o acoso que observe en el lugar de trabajo?	X		x		x		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sug.
Variable: Laboral								
	Dimensión: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sigue las instrucciones de sus superiores inmediatos?	X		x		x		
2	¿Cumple con las tareas asignadas por sus jefes sin cuestionarlas?	X		x		x		
3	¿Completa sus tareas dentro del tiempo establecido?	X		x		x		
4	¿Busca soluciones eficientes para realizar sus actividades?	X		x		x		
5	¿Conoce y sigue las políticas y procedimientos laborales de la municipalidad?	X		x		x		
6	¿Mantiene una conducta profesional acorde a los códigos de ética establecidos?	X		x		x		
	Dimensión: Obligaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Participa activamente en la planificación de proyectos?	x		x		x		
8	¿Contribuye con ideas y sugerencias para mejorar los planes de trabajo?	x		x		x		
9	¿Cumple con sus metas y objetivos de productividad?	x		x		x		
10	¿Mantiene un alto nivel de rendimiento en sus tareas diarias?	x		x		x		
11	¿Realiza sus tareas con precisión y cuidado?	x		x		x		
12	¿Solicita ayuda cuando tiene dificultades para completar una tarea?	x		x		x		
	Dimensión: Influencias del Entorno							
13	¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido?	x		x		x		

14	¿Tiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
15	¿Existe una buena comunicación en su equipo de trabajo?	X		X		X		
16	¿Se siente estresado o insatisfecho con su entorno laboral?	X		X		X		
17	¿Percibe falta de apoyo de sus superiores?	X		X		X		
18	¿Experimenta conflictos frecuentes con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Espinoza Bazán Betty Liliana

DNI: 16621052

Especialidad del validador: _maestría en administración de negocios

28 de agosto 2024



Mag. Betty L. Espinoza Bazán
LIC. ADMINISTRACION
CLAD. N° 115

Espinoza Bazán Betty Liliana

VALIDADOR 4: Magíster Homar Overti Melendres Alverca

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: Homar Overti Melendres Alverca

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Ferré Castro, Nelly De Los Milagros

DNI: 16634105

Título de investigación: Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sug.
Variable 1: Conocimiento del código de ética								
	Dimensión 1: Principios	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el Código de Ética promueve el trato respetuoso entre los trabajadores y hacia los ciudadanos?	x		x		x		
2	¿Aplica las directrices del Código de Ética para respetar las opiniones y puntos de vista diferentes de sus compañeros?	x		x		x		
3	¿El Código de Ética le ayuda a actuar con honestidad y transparencia en sus actividades laborales?	X		X		X		
4	¿Sabe cómo reportar un conflicto de intereses de manera oportuna y transparente según el Código de Ética?	X		X		X		
5	¿Cree que el Código de Ética fomenta la eficiencia en la realización de tareas y responsabilidades?	X		x		X		
6	¿Utiliza el Código de Ética para guiarse en el uso efectivo y sin desperdicios de los recursos disponibles?	X		X		X		
7	¿Cree que el Código de Ética le ayuda a mantener los conocimientos y habilidades necesarios para su puesto?	X		X		X		
8	¿Aplica correctamente los procedimientos y técnicas requeridas en su trabajo diario según el Código de Ética?	x		X		X		
	Dimensión 2: Deberes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En su trabajo, trata a todos los ciudadanos con imparcialidad, sin favoritismos?	X		x		x		
10	¿Evita cualquier tipo de discriminación en el desempeño de sus funciones?	X		x		x		

11	¿Facilita el acceso a la información pública a los ciudadanos?	X		x		x		
12	¿Los informes y documentos reflejan la realidad de los procesos y procedimientos?	X		x		x		
13	¿Evita discutir asuntos laborales confidenciales en lugares inapropiados?	X		x		x		
14	¿Solo comparte información confidencial con personas autorizadas?	X		x		x		
15	¿Cumple con sus deberes y obligaciones de manera oportuna?	X		x		x		
16	¿Asume las consecuencias de sus acciones y decisiones?	X		x		x		
	Dimensión 3: Prohibiciones	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Informa a sus superiores sobre cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en su trabajo?	X		x		x		
18	¿Evita situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir con sus responsabilidades laborales?	X		x		x		
19	¿Conoce las directrices del Código de Ética respecto a no aceptar regalos o favores que puedan influir en su trabajo?	X		x		x		
20	¿Rechaza cualquier oferta de ventajas indebidas que puedan comprometer su integridad profesional?	X		x		x		
21	¿Está consciente de que el Código de Ética prohíbe cualquier forma de presión, amenaza o acoso en el lugar de trabajo?	X		x		x		
22	¿Denuncia cualquier comportamiento de presión, amenaza o acoso que observe en el lugar de trabajo?	X		x		x		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable: Laboral								
	Dimensión: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sigue las instrucciones de sus superiores inmediatos?	X		x		x		
2	¿Cumple con las tareas asignadas por sus jefes sin cuestionarlas?	X		x		x		
3	¿Completa sus tareas dentro del tiempo establecido?	X		x		x		
4	¿Busca soluciones eficientes para realizar sus actividades?	X		x		x		
5	¿Conoce y sigue las políticas y procedimientos laborales de la municipalidad?	X		x		x		
6	¿Mantiene una conducta profesional acorde a los códigos de ética establecidos?	X		x		x		
	Dimensión: Obligaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Participa activamente en la planificación de proyectos?	x		x		x		
8	¿Contribuye con ideas y sugerencias para mejorar los planes de trabajo?	x		x		x		
9	¿Cumple con sus metas y objetivos de productividad?	x		x		x		
10	¿Mantiene un alto nivel de rendimiento en sus tareas diarias?	x		x		x		
11	¿Realiza sus tareas con precisión y cuidado?	x		x		x		
12	¿Solicita ayuda cuando tiene dificultades para completar una tarea?	x		x		x		
	Dimensión: Influencias del Entorno							
13	¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido?	x		x		x		
14	¿Tiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		

15	¿Existe una buena comunicación en su equipo de trabajo?	X		X		X		
16	¿Se siente estresado o insatisfecho con su entorno laboral?	X		X		X		
17	¿Percibe falta de apoyo de sus superiores?	X		X		X		
18	¿Experimenta conflictos frecuentes con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de

corregir [] No

aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: __Melendres Alverca Homar Overti __

DNI: __47931493__

Especialidad del validador: _maestría en gestión pública



Homar O. Melendres Alverca
SECRETARÍA PÚBLICA
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Homar Overti Melendres Alverca
DNI: 47931493

23 de agosto 2024

VALIDADOR 5: Magister Néstor Paul Lovatón Hoyos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Néstor Paul Lovatón Hoyos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es "Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Ferré Castro, Nelly De Los Milagros
DNI: 16634105

Título de investigación: Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sug.
Variable 1: Conocimiento del código de ética								
	Dimensión 1: Principios	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el Código de Ética promueve el trato respetuoso entre los trabajadores y hacia los ciudadanos?	X		X		X		
2	¿Aplica las directrices del Código de Ética para respetar las opiniones y puntos de vista diferentes de sus compañeros?	X		X		X		
3	¿El Código de Ética le ayuda a actuar con honestidad y transparencia en sus actividades laborales?	X		X		X		
4	¿Sabe cómo reportar un conflicto de intereses de manera oportuna y transparente según el Código de Ética?	X		X		X		
5	¿Cree que el Código de Ética fomenta la eficiencia en la realización de tareas y responsabilidades?	X		X		X		
6	¿Utiliza el Código de Ética para guiarse en el uso efectivo y sin desperdicios de los recursos disponibles?	X		X		X		
7	¿Cree que el Código de Ética le ayuda a mantener los conocimientos y habilidades necesarios para su puesto?	X		X		X		
8	¿Aplica correctamente los procedimientos y técnicas requeridas en su trabajo diario según el Código de Ética?	X		X		X		
	Dimensión 2: Deberes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En su trabajo, trata a todos los ciudadanos con imparcialidad, sin favoritismos?	X		X		X		
10	¿Evita cualquier tipo de discriminación en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
11	¿Facilita el acceso a la información pública a los ciudadanos?	X		X		X		

12	¿Los informes y documentos reflejan la realidad de los procesos y procedimientos?	X		X		X		
13	¿Evita discutir asuntos laborales confidenciales en lugares inapropiados?	X		X		X		
14	¿Solo comparte información confidencial con personas autorizadas?	X		X		X		
15	¿Cumple con sus deberes y obligaciones de manera oportuna?	X		X		X		
16	¿Asume las consecuencias de sus acciones y decisiones?	X		X		X		
	Dimensión 3: Prohibiciones	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Informa a sus superiores sobre cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en su trabajo?	X		X		X		
18	¿Evita situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir con sus responsabilidades laborales?	X		X		X		
19	¿Conoce las directrices del Código de Ética respecto a no aceptar regalos o favores que puedan influir en su trabajo?	X		X		X		
20	¿Rechaza cualquier oferta de ventajas indebidas que puedan comprometer su integridad profesional?	X		X		X		
21	¿Está consciente de que el Código de Ética prohíbe cualquier forma de presión, amenaza o acoso en el lugar de trabajo?	X		X		X		
22	¿Denuncia cualquier comportamiento de presión, amenaza o acoso que observe en el lugar de trabajo?	X		X		X		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sug
Variable: Comportamiento Laboral								
	Dimensión: Cumplimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sigue las instrucciones de sus superiores inmediatos?	X		X		X		
2	¿Cumple con las tareas asignadas por sus jefes sin cuestionarlas?	X		X		X		
3	¿Completa sus tareas dentro del tiempo establecido?	X		X		X		
4	¿Busca soluciones eficientes para realizar sus actividades?	X		X		X		
5	¿Conoce y sigue las políticas y procedimientos laborales de la municipalidad?	X		X		X		
6	¿Mantiene una conducta profesional acorde a los códigos de ética establecidos?	X		X		X		
	Dimensión: Obligaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Participa activamente en la planificación de proyectos?	X		X		X		
8	¿Contribuye con ideas y sugerencias para mejorar los planes de trabajo?	X		X		X		
9	¿Cumple con sus metas y objetivos de productividad?	X		X		X		
10	¿Mantiene un alto nivel de rendimiento en sus tareas diarias?	X		X		X		
11	¿Realiza sus tareas con precisión y cuidado?	X		X		X		
12	¿Solicita ayuda cuando tiene dificultades para completar una tarea?	X		X		X		
	Dimensión: Influencias del Entorno	X		X		X		
13	¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido?	X		X		X		
14	¿Tiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		

15	¿Existe una buena comunicación en su equipo de trabajo?	X		X		X		
16	¿Se siente estresado o insatisfecho con su entorno laboral?	X		X		X		
17	¿Percibe falta de apoyo de sus superiores?	X		X		X		
18	¿Experimenta conflictos frecuentes con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lovatón Hoyos Néstor Paúl

DNI: 16520965

Especialidad del validador: Magister en Administración



Firma del validador

06 de setiembre 2024

ANEXO 4: Confiabilidad del Instrumento

Variable 1: Conocimiento del código de ética

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	22

Este valor indica una fiabilidad excelente. El coeficiente de Alfa de Cronbach mide la consistencia interna de los ítems en una escala, es decir, cuán coherentes son las preguntas entre sí para medir el concepto subyacente (en este caso, el "conocimiento del código de ética").

Un valor superior a 0.9 se considera excelente, lo que sugiere que los 22 ítems incluidos en el cuestionario están altamente relacionados y, por tanto, miden de manera coherente el conocimiento del código de ética.

Variable 2: Comportamiento Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	18

Este valor indica una fiabilidad excelente. El Alfa de Cronbach mide la consistencia interna de los ítems en una escala, evaluando qué tan coherentes son para medir el constructo subyacente (en este caso, el "comportamiento laboral").

Un coeficiente superior a 0.9 se considera muy bueno, lo que implica que los ítems del cuestionario están muy relacionados entre sí y miden de manera uniforme el comportamiento laboral.

ANEXO 5: Aprobación del Comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 04 de agosto del 2025.

Autor Responsable:
NELLY DE LOS MILAGROS FERRE CASTRO

Exp. N°: 1836-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAMBAYEQUE, PERÚ 2024." Versión Nro. 1, con fecha 16/07/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
NELLY DE LOS MILAGROS FERRE CASTRO

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

ANEXO 6: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Nelly de los Milagros Ferrè Castro

Título: **“Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024.”**

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: **“Conocimiento del código de ética y comportamiento laboral de servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024”**, desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Nelly de los Milagros Ferrè Castro. El propósito de este estudio es determinar la relación que existe entre el conocimiento del código de ética y el comportamiento laboral de Servidores Públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque, Perú 2024. Su ejecución ayudará a que se promueva el fortalecimiento institucional al asegurar que todos los servidores públicos comprendan y apliquen los principios éticos, mejorando la confianza pública en la administración local.

Procedimientos

De decidir usted participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

La encuesta tendrá una duración aproximada de 50 minutos. Los resultados de las encuestas se le enviarán por correo electrónico o se guardarán con confidencialidad y anonimato.

Riesgos

Participar en este estudio implica el riesgo de que la información proporcionada se interprete mal o se utilice incorrectamente, lo que podría comprometer la privacidad y confidencialidad de los participantes. Además, algunos encuestados pueden sentirse incómodos respondiendo preguntas personales o sensibles sobre sus circunstancias laborales, lo que los hace ansiosos o reticentes a participar.

Beneficios

Brindar información precisa y detallada sobre el conocimiento, familiaridad y aplicación del código de ética a los servidores públicos de una municipalidad específica será beneficioso porque permitirá identificar áreas de mejora en la capacitación y los procedimientos administrativos. Esto puede resultar en una gestión más clara y efectiva. En otras palabras, evaluar el conocimiento del código de ética puede ayudar a detectar discrepancias en la creación y ejecución de políticas anticorrupción, lo que facilita la creación de estrategias más efectivas para prevenir comportamientos indebidos.

Costos e Incentivos

Usted no tendrá que pagar nada por participar. No se le otorgará ningún incentivo económico ni de otro tipo a cambio de su contribución.

Confidencialidad

No se guardarán los datos con nombres, sino con códigos. Si se publican los hallazgos de este estudio, no se revelará ninguna información que permita su identificación. Ninguna persona ajena al estudio verá sus archivos.

Derechos del Gestor Público

Podrá abandonar la encuesta en cualquier momento si se siente incómodo o no participar en una parte del estudio sin sufrir consecuencias. No dude en consultar al personal del estudio si tiene alguna inquietud o molestia. Puede interactuar con la investigadora Nelly de los Milagros Ferrè Castro al número 979964868 y al comité que validó el presente estudio, la Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, al número telefónico +51 924 569 790 E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto participar voluntariamente en este estudio. Estoy consciente de las consecuencias potenciales si participo en el proyecto. Además, entiendo que puedo decidir no participar, aunque haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de esta autorización.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres: Nelly de los Milagros Ferrè
Castro

DNI :

DNI : 16634105

ANEXO 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

 **Municipalidad Distrital de
LA VICTORIA**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

La Victoria, 29 de mayo del 2025

Carta N.º 136-2025-MDLV/URH

Mg. EDUARDO FALCON PUICON
Jefe de Grados y Títulos
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

ASUNTO: ACEPTACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

REF. : CARTA N.º 0191-2025-GYT-UPNW-CP

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo en nombre de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Victoria que represento y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, la egresada de la Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad **FERRE CASTRO NELLY DE LOS MILAGROS**, de la Institución Universitaria que Usted representa, ha sido admitido para realizar su trabajo de investigación (Tesis) denominado "**CONOCIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA Y COMPORTAMIENTO LABORAL DE SERVIDORES PUBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAMBAYEQUE, PERU 2024**". Por lo que se **AUTORIZA** realizar su trabajo de investigación (aplicación de instrumentos), en las instalaciones de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de La Victoria. Cabe indicar que la información que se le brinde es solamente para fines académicos.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Abg. Sara Cecilia Villegas Sernaque
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

c.c. Archivo.

CIUDAD DE PROGRESO
Av. Unión N° 1696, La Victoria - Chiclayo www.gob.pe/munilavictoria-chiclayo

ANEXO 8: Informe del asesor de Turnitin






15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.




15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
3	Internet	hdl.handle.net	2%
4	Internet	www.coursehero.com	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-12-22	<1%
6	Internet	repositorio.uancv.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-04-01	<1%
10	Internet	bn.com.pe	<1%
11	Trabajos entregados	POGRADO on 2025-07-21	<1%