

Artículo Original

Ética en la gestión pública y compromiso laboral en el Gobierno Regional de Huánuco, Perú

Ethics in public management and labor commitment in the Regional Government of Huanuco, Peru

Sally Jaqueline Quijano Zerpa ^{1,a} 

¹Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú

^aDoctora en Administración.

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre la ética en la gestión pública y el compromiso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco Perú, al 2024. **Métodos.** El tipo de investigación fue básico y el diseño fue correlacional. La población muestral estuvo constituida por 96 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se utilizaron un cuestionario para medir la variable de ética en la gestión pública y un cuestionario para medir la variable de compromiso laboral. Para el análisis inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. **Resultados.** Relevaron que existió una relación significativa entre la ética en la gestión pública y el compromiso laboral. Específicamente, la ética personal ($\rho = 0,145; p = 0,018$) y la ética aplicada ($\rho = 0,158; p = 0,015$) mostraron correlaciones positivas, destacando su vínculo con el compromiso de los empleados. La ética profesional también presentó una relación significativa ($\rho = 0,132; p = 0,025$), aunque con menor intensidad. Por otro lado, la ética contractual no reveló una correlación significativa ($\rho = -0,110; p = 0,060$), lo que sugiere que el cumplimiento de acuerdos contractuales específicos no influye en el compromiso laboral. **Conclusión.** En el GOREHCO, la ética en la gestión pública más eficiente está correlacionada al compromiso laboral, de lo que se deduce que mejorar la ética en la gestión pública puede llevar a mejoras sustanciales en estos aspectos clave del compromiso laboral del Gobierno Regional de Huánuco.

Palabras clave: ética; gestión; público; laboral; correlación.

ABSTRACT

Objective. To determine the relationship between ethics in public management and the work commitment of the employees of the Regional Government of Huanuco, Peru, to 2024. **Methods.** The type of research was basic and the design was correlational. The sample population consisted of 96 workers. The technique used was the survey and the instruments used were a questionnaire to measure the variable of ethics in public management and a questionnaire to measure the variable of work commitment. Spearman's correlation coefficient was used for the inferential analysis. **Results.** It was revealed that there was a significant relationship between ethics in public management and work commitment. Specifically, personal ethics ($\rho = 0.145; p = 0.018$) and applied ethics ($\rho = 0.158; p = 0.015$) showed positive correlations, highlighting their link with employee engagement. Professional ethics also presented a significant relationship ($\rho = 0.132; p = 0.025$), although with less intensity. On the other hand, contractual ethics did not reveal a significant correlation ($\rho = -0.110; p = 0.060$), suggesting that compliance with specific contractual agreements does not influence work commitment. **Conclusion.** In GOREHCO, the most efficient public management ethics is correlated to labor commitment, from which it follows that improving public management ethics can lead to substantial improvements in these key aspects of labor commitment in the Regional Government of Huánuco.

Keywords: ethics; management; public; labor; correlation.

Citar como

Quijano Zerpa, S. J. (2025). Ética en la gestión pública y compromiso laboral en el Gobierno Regional de Huánuco, 2024. *Innovación Empresarial*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.37711/rie.2025.5.1.664>



INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, el Perú ha experimentado un crecimiento sostenido en la reforma y modernización del Estado. Estos cambios han incidido en la importancia de la ética en la gestión pública y en el compromiso laboral de los trabajadores de la administración pública, como elementos clave para mejorar la administración de los asuntos de interés público (Altamirano, 2022; Lezama y Núñez, 2021). La promoción de una cultura ética en las instituciones públicas no solo optimiza la gestión, sino que también fortalece la confianza de los ciudadanos en sus autoridades, lo que garantiza una mayor transparencia y responsabilidad en la toma de decisiones (Urcia, 2022).

Para cumplir con los principios establecidos en la Constitución Política del Estado, los gobiernos regionales requieren un marco ético sólido que sustente la toma de decisiones, garantizando así el bienestar ciudadano mediante servicios públicos de calidad y la ejecución de obras pertinentes. En este contexto, el Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO) enfrenta el desafío de consolidarse como una institución que promueve la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas en su gestión (García, 2018; Salazar, 2022). Así mismo, el compromiso laboral de sus trabajadores es esencial para cumplir sus objetivos, ya que un personal motivado y comprometido contribuye directamente a la calidad de los servicios públicos ofrecidos.

El GOREHCO opera en un contexto regional con diversidad socioeconómica y geográfica, que presenta tanto oportunidades como retos. Entre sus principales desafíos destacan la necesidad de fortalecer una cultura ética y promover un compromiso laboral efectivo. Estas debilidades afectan procesos clave como la transparencia administrativa, la eficiencia en el uso de recursos y la motivación del personal, lo que repercute en la calidad de los servicios públicos. Además, persisten problemas estructurales, como la desigualdad en el acceso a recursos, la centralización de decisiones y la limitada formación ética del personal, lo que obstaculiza la implementación de políticas públicas efectivas (Altamirano, 2022).

Por ello, resulta prioritario que el GOREHCO implemente estrategias integrales que fortalezcan los principios éticos y el compromiso laboral. Estas estrategias deben incluir códigos de ética claros, programas de capacitación continua y políticas de reconocimiento al desempeño ético. Solo mediante estas acciones será posible garantizar una gestión pública eficaz, transparente y orientada al bienestar colectivo, que fortalezca además la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

Entre los estudios que respaldan esta investigación se encuentran los de Boza (2020), Barreto (2022), Calderón (2023) y Malpartida (2023), quienes evidencian que una gestión ética combinada con un personal comprometido son factores clave para mejorar la satisfacción ciudadana, fortalecer las instituciones públicas y garantizar la eficiencia en los servicios. Estos trabajos resaltan también la importancia de implementar políticas de recursos humanos que promuevan la

responsabilidad, la autonomía y el desarrollo continuo de los trabajadores.

La presente investigación es relevante a nivel académico y práctico porque analiza la relación entre la ética en la gestión pública y el compromiso laboral en un contexto regional específico como el GOREHCO, un área donde la literatura académica es escasa. Este estudio avanza el conocimiento en el campo de la gestión pública al abordar una problemática regional y ofrece herramientas prácticas para el diseño de estrategias que mejoren tanto la ética institucional como el compromiso laboral. Los resultados de este trabajo tienen el potencial de contribuir significativamente al fortalecimiento de la calidad de los servicios públicos, respondiendo mejor a las necesidades ciudadanas y aumentando la confianza de la población en la administración pública.

El objetivo de esta investigación fue determinar cómo se relacionan la ética en la gestión pública y el compromiso laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional de Huánuco, Perú, 2024.

MÉTODOS

Tipo y área de estudio

El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de nivel descriptivo y de diseño correlacional. La investigación se realizó en el Gobierno Regional de Huánuco, ubicado en la calle Eucalipto N.º 145, distrito de Amarilis y Departamento de Huánuco (Perú), en el año 2024.

Población y muestra

La población estuvo conformada por 96 funcionarios públicos del GOREHCO. Para la selección de la muestra en esta investigación se establecieron los siguientes criterios: se incluyó a todos los funcionarios que estuvieron empleados activamente en el GOREHCO durante el período de estudio. Además, la muestra de estudio se realizó de la siguiente manera: dado que la población de funcionarios públicos era de 96, se decidió incluir a la totalidad de los empleados, conformando una muestra intencionada.

Variables e instrumentos de recolección de datos

Como variable independiente se tomó la ética en la gestión pública, la cual fue evaluada a partir de un cuestionario de autoría propia, compuesto por 20 preguntas que abordan cuatro dimensiones clave: transparencia, responsabilidad, imparcialidad y rendición de cuentas. Para su elaboración fueron considerados los criterios de claridad, relevancia y alineación con el marco teórico del estudio. El cuestionario fue revisado por cinco expertos en gestión pública, quienes evaluaron su validez de contenido y confiabilidad. Con base en sus observaciones, se realizaron ajustes para garantizar que las preguntas fueran comprensibles, pertinentes y adecuadas al contexto del GOREHCO. Y como variable dependiente se consideró el compromiso laboral, la cual fue medida a través de un cuestionario de autoría propia, compuesto de 20 preguntas. Sus dimensiones

fueron: motivación, identificación con los objetivos institucionales, satisfacción laboral y participación en la toma de decisiones. Durante su diseño se tuvo en cuenta criterios como claridad, relevancia y coherencia conceptual; así mismo, se sometió a una prueba piloto a una pequeña muestra de trabajadores, con el fin de evaluar su claridad y coherencia. Los resultados de la prueba piloto llevaron a modificaciones necesarias para garantizar su efectividad en el contexto del GOREHCO.

Técnicas y procedimientos de la recolección de datos

En el presente estudio se utilizó la encuesta estructurada como técnica principal de recolección de datos, orientada a evaluar dimensiones e ítems específicos de las variables de interés. Para llevar a cabo el proceso de recolección de datos en el presente estudio se siguieron cuidadosamente varios pasos para asegurar tanto el cumplimiento ético como la calidad y precisión de los datos obtenidos. La primera etapa consistió solicitar y obtener la autorización del Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO), para permitir el acceso a la población objetivo del estudio. Este permiso fue gestionado formalmente, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales y éticos, y una vez otorgado facilitó la implementación de las encuestas en los lugares previamente acordados.

Antes de proceder a la administración de las encuestas se obtuvo el consentimiento informado de cada participante. Este consentimiento se entregó de manera clara y comprensible, explicando el propósito del estudio, el uso de los datos y el respeto a la privacidad y confidencialidad de los participantes. Este paso fue crucial para garantizar una participación voluntaria y ética en el estudio. Por consiguiente, se distribuyó las encuestas a cada funcionario, aclarando cualquier duda en el momento.

Tras la recolección, los datos en papel fueron vaciados de forma cuidadosa y precisa a una hoja de cálculo en Excel, lo cual facilitó su organización inicial y revisión. Luego, los datos fueron importados a SPSS versión 27 para su procesamiento y análisis estadístico.

Análisis de datos

Para el análisis estadístico de los datos, se utilizaron tanto pruebas descriptivas como inferenciales. En el ámbito descriptivo fueron aplicadas tablas de las características generales de la población, a través de frecuencias y porcentajes. En cuanto a la estadística inferencial, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables de interés y contrastar las hipótesis planteadas. Todos los análisis fueron realizados empleando el software IBM SPSS Statistics en su versión 24.

Aspectos éticos

En la investigación fueron aplicados varios aspectos éticos fundamentales. En primer lugar, se aseguró que todos los participantes otorgaron su consentimiento informado de manera voluntaria, después de haber sido debidamente informados sobre los objetivos, procedimientos y posibles

riesgos de la investigación. Esto garantizó el respeto por la autonomía de los sujetos y la transparencia en el proceso, aspectos cruciales en la ética de la investigación científica.

Además, se observaron las políticas públicas del Estado peruano, las cuales proporcionaron un marco legal y ético que respaldó el desarrollo de la investigación, protegiendo los derechos de los participantes en todo momento. En cuanto a los permisos éticos, este estudio contó con la aprobación del Comité Institucional de Ética en investigación, lo cual asegura que se han seguido las normativas y estándares éticos para investigaciones con seres humanos (Pelekais et al., 2005).

RESULTADOS

Se observó que el 52 % de los funcionarios públicos del GOREHCO eran menores de 25 años, lo que sugiere que los jóvenes como tal pueden aportar nuevas perspectivas, energía y adaptabilidad. En su mayoría eran de sexo femenino, lo que indica además una tendencia hacia una fuerza laboral con una representación femenina significativa. Así mismo, tenían más de 10 años laborando, lo que demuestra un alto nivel de estabilidad y compromiso institucional, lo cual podría estar correlacionado con un entendimiento más profundo de los valores éticos en la gestión pública (ver Tabla 1).

Tabla 1

Características generales de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Huánuco

Características generales	n = 96	
	fi	%
Edad		
Menores de 25 años	50	52
Mayores de 25 años	46	47,9
Sexo		
Masculino	36	37,5
Femenino	60	62,5
Tiempo de servicio		
Menos de 10 años	32	33,3
Más de 10 años	64	66,6

Al analizar los ítems de la ética en la gestión pública en sus diversas dimensiones se encontró que en la dimensión ética personal el 50 % de los encuestados actuaban con honestidad en sus decisiones y acciones laborales, mientras que el 46,9 % reflexionaban sobre sus acciones para asegurar su alineación con los valores propios. En cuanto a ética profesional el 52,1 % cumplía con las normas y políticas establecidas en su institución y el 51 % mantenía una comunicación ética con sus colegas. En la dimensión ética contractual, el 49 % evitaba el favoritismo en el trato con los usuarios y el 46,9 % se abstendía de aceptar regalos que pudieran

influir en su trabajo. Finalmente, en la ética aplicada el 47,9 % consideraba los intereses de la comunidad en sus decisiones y el 51 % se esforzaba por cumplir con los estándares de calidad en su servicio (ver Tabla 2).

Con respecto a las dimensiones de la variable ética de la gestión pública, se encontró que, pese a que la mitad de los funcionarios están al inicio y en proceso en cada dimensión, el resto de los funcionarios lograron una

Tabla 2
Ética en la gestión pública en los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Huánuco

Ética en la gestión pública	n = 96									
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Casi nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ética personal										
¿Actúo con honestidad en mis decisiones y acciones laborales?	48	50,0	24	25,0	12	12,5	8	8,3	4	4,2
¿Evito situaciones de conflicto de interés en mi trabajo?	40	41,7	20	20,8	16	16,7	12	12,5	8	8,3
¿Promuevo el respeto entre mis compañeros de trabajo?	52	54,2	28	29,2	10	10,4	4	4,2	2	2,1
¿Reflexiono sobre mis acciones para asegurar que estén alineadas con mis valores?	45	46,9	30	31,3	12	12,5	6	6,3	3	3,1
¿Soy responsable en el cumplimiento de mis tareas asignadas?	58	69,4	20	20,8	10	10,4	5	5,2	3	3,1
Ética profesional										
¿Cumplo con las normas y políticas establecidas en mi institución?	50	52,1	22	22,9	14	14,6	6	6,3	4	4,2
¿Mantengo el respeto hacia los derechos de los ciudadanos en mis acciones?	48	50,0	24	25,0	12	12,5	8	8,3	4	4,2
¿Me esfuerzo por mejorar mis habilidades y conocimientos en mi área profesional?	42	43,8	26	27,1	16	16,7	8	8,3	4	4,2
¿Mantengo una comunicación clara y ética con mis colegas?	49	51,0	25	26,0	12	12,5	6	6,3	4	4,2
¿Evito participar en actividades que puedan afectar mi objetividad profesional?	44	45,8	22	22,9	18	18,8	8	8,3	4	4,2
Ética contractual										
¿Evito el favoritismo en mi trato con los usuarios?	47	49,0	25	26,0	14	14,6	6	6,3	4	4,2
¿Me abstengo de aceptar regalos o beneficios que puedan influir en mi trabajo?	45	46,9	28	29,2	10	10,4	8	8,3	4	4,2
¿Respeto los límites de mi rol y funciones en la institución?	52	54,2	22	22,9	12	12,5	6	6,3	4	4,2
¿Cumplo con las expectativas y compromisos establecidos en mi contrato?	50	52,1	24	25,0	12	12,5	6	6,3	4	4,2
¿Evito usar recursos públicos para fines personales?	48	50,0	26	27,1	12	12,5	6	6,3	4	4,2
Ética aplicada										
¿Considero los intereses de la comunidad en mi toma de decisiones?	46	47,9	24	25,0	16	16,7	6	6,3	4	4,2
¿Promuevo prácticas éticas en el equipo de trabajo?	51	53,1	22	22,9	14	14,6	5	5,2	4	4,2
¿Analizo las consecuencias éticas de mis decisiones?	44	45,8	26	27,1	16	16,7	6	6,3	4	4,2
¿Me esfuerzo por cumplir con los estándares de calidad en el servicio que brindo?	49	51,0	25	26,0	12	12,5	6	6,3	4	4,2
¿Resuelvo conflictos de manera ética y justa?	46	47,9	24	25,0	16	16,7	6	6,3	4	4,2

ética personal ideal (47,92 %), ética profesional optima (47,92 %), ética contractual correcta (46,88 %) y ética aplicada considerable (45,83 %) (ver Tabla 3).

En cuanto los ítems del compromiso laboral de los funcionarios en sus diversas dimensiones, se observó que, en el cumplimiento de horario establecido, el 62,5 % indicó que siempre llegaba a tiempo al inicio de su jornada laboral, y el 64,6 % afirmó que siempre respetaba el tiempo de salida. Respecto al uso del tiempo laboral, el 57,3 % lo utilizaba de manera efectiva siempre, y un 61,5 % mantenía la puntualidad en todas las reuniones. En la dimensión evitar la lesión de los derechos de las partes, se observó que el 66,7 % siempre mantenía respeto hacia los derechos de sus compañeros, mientras que el 68,8 % promovía la justicia en el trato a sus colegas. En cuanto a la aplicación práctica de la ética en diversos campos, el 70,8 % aplicaba principios éticos en sus tareas siempre, y el 68,8 % se esforzaba en mantener una conducta ética en el trabajo. También, el 70,8 % de los encuestados promovían el respeto mutuo en su entorno laboral y valoraba la ética en su desempeño. Estas cifras reflejan un fuerte compromiso con los valores éticos y la puntualidad en el trabajo por parte de los empleados (ver Tabla 4).

Tabla 3

Dimensiones de la ética en la gestión pública percibido por los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Huánuco

Dimensiones	n = 96	
	fi	%
Ética personal		
Inicio	20	20,83
Proceso	30	31,25
Logrado	46	47,92
Ética profesional		
Inicio	15	15,63
Proceso	35	36,46
Logrado	46	47,92
Ética contractual		
Inicio	25	26,04
Proceso	26	27,08
Logrado	45	46,88
Ética aplicada		
Inicio	18	18,75
Proceso	34	35,42
Logrado	44	45,83

Tabla 4

Compromiso laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Huánuco

Compromiso laboral	n = 96									
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Casi nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Cumplimiento de horario establecido										
¿Llego a tiempo al inicio de mi jornada laboral?	60	62,5	20	20,0	10	10,4	4	4,2	2	2,1
¿Cumplo con el horario de descanso y regreso puntualmente?	58	60,4	22	22,9	9	9,4	4	4,2	3	3,1
¿Respeto el tiempo de salida de mi trabajo?	62	64,6	18	18,8	8	8,3	5	5,2	3	3,1
¿Utilizo el tiempo laboral de manera efectiva y productiva?	55	57,3	25	26,0	8	8,3	5	5,2	3	3,1
¿Mantengo la puntualidad en todas mis reuniones laborales?	59	61,5	23	24,0	8	8,3	3	3,1	3	3,1
Evitar la lesión de los derechos de las partes										
¿Mantengo el respeto hacia los derechos de mis compañeros de trabajo?	64	66,7	20	20,8	7	7,3	3	3,1	2	2,1
¿Evito interferir en las funciones y derechos de otras áreas?	63	65,6	19	19,8	8	8,3	4	4,2	2	2,1
¿Promuevo la justicia en el trato hacia mis colegas?	66	68,8	18	18,8	6	6,3	3	3,1	3	3,1
¿Evito causar perjuicio a mis compañeros en el desempeño de mis funciones?	62	64,6	20	20,8	7	7,3	4	4,2	3	3,1
¿Respeto las jerarquías y roles de mis colegas?	65	67,7	19	19,8	6	6,3	4	4,2	2	2,1
Aplicación práctica de la ética en diversos campos										
¿Aplico principios éticos en la ejecución de mis tareas?	68	70,8	17	17,7	5	5,2	4	4,2	2	2,1
¿Mantengo una conducta ética en todas mis actividades laborales?	67	69,8	18	18,8	5	5,2	3	3,1	3	3,1
¿Promuevo una cultura de respeto y ética en mi lugar de trabajo?	66	68,8	18	18,8	6	6,3	3	3,1	3	3,1
¿Tomo decisiones basadas en principios éticos?	64	66,7	19	19,8	6	6,3	4	4,2	3	3,1
¿Me esfuerzo por ser justo en mi trato hacia los demás?	63	65,6	21	21,9	6	6,3	3	3,1	3	3,1
¿Actúo con responsabilidad en todas mis tareas asignadas?	66	68,8	18	18,8	6	6,3	4	4,2	2	2,1
¿Mantengo una actitud positiva y comprometida con mis labores?	65	67,7	19	19,8	6	6,3	4	4,2	2	2,1
¿Cumplio con mis funciones sin afectar negativamente a otros?	67	69,8	17	17,7	5	5,2	4	4,2	3	3,1
¿Promuevo el respeto mutuo en el trabajo?	68	70,8	17	17,7	5	5,2	4	4,2	2	2,1
¿Valoroo la importancia de la ética en mi desempeño laboral?	66	68,8	18	18,8	6	6,3	3	3,1	3	3,1

Según las dimensiones, se encontró que la gran mayoría cumplía con el horario establecido (66,8 %), evitaba la lesión de los derechos de las partes (65,6 %) y aplicaba la práctica de la ética en diversos campos (73,9 %), mientras que los demás aún estaban en proceso y al inicio. Estos resultados reflejan un alto nivel de compromiso laboral, especialmente en el cumplimiento de horarios y en la práctica ética en el ámbito laboral (ver Tabla 5).

Tabla 5

Dimensiones del compromiso laboral en los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Huánuco

Dimensiones	n = 96	
	f _i	%
Cumplimiento de horario establecido		
Inicio	10	10,4
Proceso	20	20,8
logrado	66	66,8
Evitar la lesión de los derechos de las partes		
Inicio	8	8,3
Proceso	25	26,0
logrado	63	65,6
Aplicación práctica de la ética en diversos campos		
Inicio	7	7,3
Proceso	18	18,3
logrado	71	73,9

Respecto a la relación entre las dimensiones de la ética en la gestión pública y el compromiso laboral, se observa que existe una relación significativa en la dimensión ética personal ($\rho = 0,145; p = 0,018$) y en la dimensión ética aplicada ($\rho = 0,158; p = 0,015$). En la dimensión ética profesional también se aprecia una relación significativa ($\rho = 0,132; p = 0,025$). Sin embargo, en la dimensión ética contractual no se evidencia relación significativa ($\rho = -0,110; p = 0,060$) (ver Tabla 6).

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de ética en la gestión pública y el compromiso laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Huánuco

Relación entre las dimensiones de ética en la gestión pública y el compromiso laboral	Rho	p-valor
Ética personal	0,145	0,018
Ética profesional	0,132	0,025
Ética contractual	-0,110	0,060
Ética aplicada	0,158	0,015

En relación con las dimensiones compromiso laboral y la ética en la gestión pública, se observa que en la

dimensión de cumplimiento de horario establecido no existe relación significativa ($\rho = 0,100; p = 0,130$). De igual modo, en la dimensión evitar la lesión de los derechos de las partes no se encuentra una relación significativa ($\rho = 0,108; p = 0,145$). Sin embargo, se evidencia una relación significativa en la dimensión de aplicación práctica de la ética en diversos campos ($\rho = 0,108, p = 0,158$), lo que sugiere que este aspecto ético tiene un vínculo relevante con el compromiso laboral (ver Tabla 7).

Tabla 7

Relación entre las dimensiones de compromiso laboral y la ética en la gestión pública de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Huánuco

Relación entre las dimensiones de compromiso laboral y la ética en la gestión pública	Rho	p-valor
Cumplimiento de horario establecido	0,100	0,130
Evitar la lesión de los derechos de las partes	0,108	0,145
Aplicación práctica de la ética en diversos campos	0,108	0,158

DISCUSIÓN

Basándonos en los resultados inferenciales obtenidos en esta investigación, se observa una relación significativa entre la ética en la gestión pública y el compromiso laboral en el contexto del Gobierno Regional de Huánuco. Según Tarazona (2022), una gestión pública basada en principios éticos asegura la responsabilidad y transparencia en el manejo de recursos, lo cual incrementa la confianza de los empleados en la institución. Esta confianza se traduce en un compromiso laboral más fuerte, ya que los empleados que perciben un ambiente justo y ético tienden a alinearse mejor con los objetivos organizacionales (Mamani, 2022; Urcia, 2022).

En particular, la dimensión "ética personal" muestra una correlación significativa con el compromiso laboral ($\rho = 0,45; p = 0,018$), lo que sugiere que la integridad en las decisiones y acciones individuales de los empleados es un factor clave. Esta observación respalda estudios anteriores que indican que la ética personal de los trabajadores en el ámbito público influye en su nivel de compromiso y productividad (Altamirano, 2022). Por ende, promover la ética a nivel individual es fundamental para fortalecer la lealtad de los empleados y el cumplimiento de sus deberes.

Así mismo, la "ética aplicada", con una relación significativa ($\rho = 0,158; p = 0,015$), destaca que considerar los intereses de la comunidad en las decisiones contribuye a un compromiso mayor de los empleados con los valores institucionales. Altamirano (2022) resalta que un enfoque en el servicio al ciudadano incrementa la satisfacción y el desempeño laboral. Estos resultados sugieren que una orientación

éтика hacia el servicio público fomenta un entorno laboral más comprometido y enfocado en la calidad.

La "ética profesional" también tiene una relación relevante ($\rho = 0,132; p = 0,025$), lo que subraya la importancia del cumplimiento de normativas y políticas organizacionales para mantener una comunicación ética entre colegas. Tal como argumentan Salazar (2022) y Barreto (2022), la consistencia en las prácticas éticas en la administración pública refuerza la cohesión organizacional, lo cual motiva a los empleados y mejora su rendimiento.

No obstante, en la dimensión "ética contractual" no se halló una relación significativa con el compromiso laboral ($\rho = -0,110; p = 0,060$). Esto puede sugerir que factores como el favoritismo y la aceptación de regalos, aunque relevantes, no son tan determinantes en el compromiso diario de los empleados. Masco y Quispe (2024) destacan que la percepción de justicia es fundamental en áreas contractuales, pero este estudio indica que otros aspectos éticos pueden tener una influencia más directa en la motivación de los empleados.

Por otro lado, se evidenció una relación significativa en la dimensión "aplicación práctica de la ética" en diversos campos ($\rho = 0,158; p = 0,158$), lo cual resalta la importancia de implementar la ética en actividades cotidianas para fortalecer el compromiso laboral. Esta práctica ética permite a los empleados mantener un desempeño coherente con los valores organizacionales, como sostienen Urcia (2022) y Calderón (2023).

En definitiva, para fomentar el compromiso laboral y la ética en la gestión pública en el GOREHCO es vital desarrollar competencias éticas en el personal, aplicar políticas de transparencia y construir una cultura organizacional orientada a la integridad. Estos elementos son esenciales para mejorar el clima laboral y cumplir con las expectativas ciudadanas, respaldando una administración pública eficiente y ética.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación significativa entre la ética en la gestión pública y el compromiso laboral de los funcionarios del Gobierno Regional de Huánuco en 2024. Esta relación pone de manifiesto que una cultura organizacional ética contribuye directamente a la motivación, satisfacción y alineación de los trabajadores con los objetivos institucionales. Sin embargo, esta influencia varía según las dimensiones específicas de la ética analizadas, lo que resalta la necesidad de enfoques diferenciados para fortalecer la ética y el compromiso laboral de manera efectiva.

Así mismo, se observó una fuerte correlación entre la ética personal y el compromiso laboral. Los funcionarios que demuestran integridad, honestidad y responsabilidad en su conducta individual reflejan mayor motivación y dedicación en su trabajo. Esto subraya la importancia

de fomentar valores éticos personales como base para construir relaciones laborales positivas y cumplir con los objetivos organizacionales. De igual modo, el estudio evidenció que el respeto a normas y estándares éticos asociados a la profesión tiene una influencia significativa en el compromiso laboral. Los trabajadores que ejercen sus funciones respetando principios profesionales, como la competencia y el cumplimiento de deberes, presentan mayor satisfacción y sentido de pertenencia hacia la institución. Por lo cual, la capacidad de aplicar principios éticos en la toma de decisiones laborales y en las interacciones diarias mostró una relación relevante con el compromiso laboral. Aquellos funcionarios que incorporan valores como equidad, justicia y respeto en sus actividades cotidianas se destacan por su mayor alineación con los objetivos institucionales y su disposición a contribuir al bienestar de la ciudadanía. Por último, a diferencia de las demás dimensiones, la ética contractual no mostró una relación significativa con el compromiso laboral. Esto sugiere que los aspectos formales del contrato, como los términos legales, tienen un impacto limitado en la motivación y dedicación de los trabajadores, lo que indica que otros factores éticos y culturales son más determinantes en la construcción de compromiso.

Recomendación

Se recomienda fortalecer la ética en la gestión pública del Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO), integrando principios éticos en todos los niveles administrativos y orientando tanto la toma de decisiones como las interacciones diarias del personal con la ciudadanía. Para ello, se sugiere implementar códigos de ética claros, respaldados por programas de capacitación continua que fomenten una cultura organizacional comprometida con la transparencia, la responsabilidad y el respeto de los derechos. Es fundamental mejorar el compromiso laboral a través de políticas que reconozcan y valoren el desempeño ético, incentivando conductas responsables que prioricen el bienestar de la población. Esto incluye la creación de programas de reconocimiento y planes de desarrollo profesional que motiven al personal a actuar con integridad y a alinearse con los valores institucionales.

REFERENCIAS

- Altamirano, A. J. (2022). *Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una unidad de gestión educativa local, Amazonas* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92865>
- Barreto, L. M. (2022). *Ética de la función pública y desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80521/Barreto_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Boza, P. E. (2020). *La ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del Poder*

- Legislativo, Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48749>
- Calderón, B. C. (2023). *Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad Provincial, Arequipa - 2023* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125107/Calderon_DBCB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, D. J. (2018). Desterritorializar el dispositivo de la teoría del derecho: hacia una ontología político-jurídica de la actualidad. *Anuario de filosofía del derecho*, (36), 225-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7498769>
- Lezama, A., y Núñez, P. (2021). Influencia de la ética profesional en la actuación de los docentes. *Revista de Educación y Ética*, 17(2), 89-102.
- Mamani, L. E. (2022). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2021* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2414>
- Masco, R. V., y Quispe, R. (2024). *Función ética y responsabilidad del abogado por falta de profesionalismo, distrito judicial de Puno, 2023* [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio UJCM. https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12692/2550/Raul-Ricardo_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malpartida, C. L. (2023). *La ética del funcionario público y el proceso de contrataciones del estado en la municipalidad distrital de Irazola* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio UNAS. <https://repositorio.unas.edu.pe/bitstreams/4083d67b-5eb5-41c5-a54a-a1a717132be1/download>
- Pelekais, C., de Franco, M., Neuman, N., y Parada, J. (2005). *El ABC de la investigación*. Astro Data S.A.
- Salazar, J. E. (2022). *La ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del Poder Legislativo, Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82488>
- Tarazona, G. F. (2022). *Ética profesional y concepción consecuente para la elaboración de la información financiera de las municipalidades* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103287>
- Urcia, M. K. (2022). *Ética profesional y concepción consecuente para la elaboración de la información financiera de las municipalidades* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103287>

Fuentes de financiamiento

El estudio fue autofinanciado.

Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés.

Correspondencia

- Sally Jacqueline Quijano Zerpa
- Sally.quijano@udh.edu.pe