



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en el Ministerio
Público Distrito Fiscal Huaura, 2025**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Anthony Moreno Torres

Asesor

Dr. Jhonny Javier Albitres Infantes


.....
Dr. Albitres Infantes Jhonny Javier
DOCENTE EN MATEMÁTICAS

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)




ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Anthony Moreno Torres	44258653	24/03/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jhonny Javier Albitres Infantes	18067237	https://orcid.org/0000-0001-6217-7344
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Pablo Cesar Cadenas Calderon	15850223	https://orcid.org/0000-0002-7488-967X
Juliet Karin Espinoza Pajuelo	15763062	https://orcid.org/0000-0002-3652-8697
Alex Fidel Torres Calderon	40182411	https://orcid.org/0000-0003-3077-1159

ANTHONY MORENO TORRES 2026-016261

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL MINISTERIO PUBLICO DISTRITO FI...

-  DGI-POSGRADO 2026
-  Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
-  DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497728252

Fecha de entrega

4 mar 2026, 2:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 2:10 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Anthony_Moreno_Torres..pdf

Tamaño del archivo

763.7 KB

61 páginas

10.724 palabras

51.055 caracteres



Página 2 de 66 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3497728252

20% Similitud general

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




Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 5%  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.

DEDICATORIA

Con mucho cariño pasamos a dedicar esta tarea.

Este trabajo va dedicado a nuestros hijos que siempre nos llenan de energía y de motivación.

A ti, Katrina, que con tu llegada has renovado mis fuerzas y mis prioridades y me has llevado a terminar esta indagación.

A ti, Sebastian, amigo constante por las noches y profesor todos los días; pues nos has enseñado tu perseverancia y tu esperanza.

Que este trabajo sea un reflejo, donde la disciplina, la ética, y el compromiso logran transformar realidades y metas.

Anthony Moreno Torres

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado la fortaleza, la claridad y la perseverancia para llegar a la meta final de este proceso.

A mi familia, por su apoyo incondicional, su paciencia, por creer en mis capacidades. Su compañía, en los momentos más duros, permite que el trabajo se visualice.

A mis profesores de la Maestría en Gestión Pública, cuyo profesionalismo, nivel de orientación y criterio académico han sido la base sobre la cual se asienta esta investigación. Lo que he aprendido de su lado me ha permitido un enriquecimiento de la visión y un compromiso con el servicio público.

A los Fiscales, asistentes y colaboradores del Ministerio Público – Distrito Fiscal Huaura, quienes facilitaron información y mostraron predisposición para contribuir con esta investigación titulada: “La Ética Profesional y su Relación con la Gestión Administrativa en el Ministerio Público, Distrito Fiscal Huaura, 2025”. Su participación hizo posible analizar, reflexionar e intentar comprender la importancia de la ética en el fortalecimiento de la gestión institucional.

A todos y todas aquellas personas que, de manera directa o indirecta, aportaron a este proyecto: gracias!!! Cada gesto, palabra y orientación ha sido parte del presente logro académico y profesional.

Anthony Moreno Torres

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitación del estudio	4
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases filosóficas	14
2.4 Definiciones de términos básicos	14
2.5 Hipótesis de investigación	15
2.5.1 Hipótesis general	15
2.5.2 Hipótesis específicas	15
2.6 Operacionalización de las variables	15
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	17
3.1 Diseño de la investigación	17

3.2 Población y muestra	17
3.2.1 Población	17
3.2.2 Muestra	17
3.3 Técnicas de recolección de datos	18
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	19
3.5 Matriz de consistencia	19
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	20
4.1 Análisis de resultados	20
4.2. Contrastación de hipótesis	29
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	35
5.1. Discusión de resultados	35
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
6.1. Conclusiones	37
6.2. Recomendaciones	37
CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	40
Anexo 1: Matriz de Consistencia	41
Anexo 2: Instrumentos	42
Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos	46
Anexo 4: Base de datos	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría de la ética profesional	20
Tabla 2. Categoría de la cultura organizacional	21
Tabla 3. Categoría de la ética individual	22
Tabla 4. Categoría de los mecanismos de control ético	23
Tabla 5. Categoría de la gestión administrativa	24
Tabla 6. Categoría planeación	25
Tabla 7. Categoría organización	26
Tabla 8. Categoría dirección	27
Tabla 9. Categoría control	28
Tabla 10. Prueba de Normalidad de la ética profesional	29
Tabla 11. Prueba de Normalidad de la gestión administrativa	30
Tabla 12. Correlación entre la ética profesional (ETP) y la gestión administrativa (GEA)	31
Tabla 13. Correlación entre la cultura organizacional (CUO) y la gestión administrativa (GEA)	32
Tabla 14. Correlación entre la ética individual (ETI) y la gestión administrativa (GEA)	33
Tabla 15. Correlación entre el mecanismo de control ético (MCE) y la gestión administrativa (GEA)	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ética profesional	20
Figura 2. Cultura organizacional	21
Figura 3. Ética individual	22
Figura 4. Mecanismos de control ético	23
Figura 5. Gestión administrativa	24
Figura 6. Planeación	25
Figura 7. Organización	26
Figura 8. Dirección	27
Figura 9. Control	28
Figura 10. Histograma y curva normal de la ética profesional	29
Figura 11. Histograma y curva normal de la gestión administrativa	30

RESUMEN

Propósito: Determinar la relación significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025. Metodología: Indagación aplicada, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativa. Muestra de 52 personas, técnica encuesta, instrumento cuestionario (20 ítems ética profesional, 22 ítems gestión administrativa), con prueba Rho de Spearman. Resultados: Se acepta H1: $p = 0,000 < 0,05$; coeficiente Pearson = 0,839 indica correlación positiva alta. El 69,2% considera elevada la ética profesional y 80,8% califica buena la gestión administrativa. Conclusiones: Existe relación significativa entre ética profesional y gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura, 2025.

Palabras claves: Ética profesional, gestión administrativa, cultura, ética, gestión , mecanismos de control.

ABSTRACT

Purpose: To determine the significant relationship between professional ethics and administrative management in the Huaura District Attorney's Office during 2025.

Methodology: Applied, correlational, non-experimental, cross-sectional, and quantitative research. Sample of 52 people, survey technique, questionnaire instrument (20 items on professional ethics, 22 items on administrative management), with Spearman's Rho test.

Results: H1 is accepted: $p = 0.000 < 0.05$; Pearson's coefficient = 0.839 indicates a strong positive correlation. 69.2% consider professional ethics to be high and 80.8% rate administrative management as good.

Conclusions: There is a significant relationship between professional ethics and administrative management in the Huaura District Attorney's Office, 2025.

Keywords: Professional ethics, administrative management, culture, ethics, management, control mechanisms.

INTRODUCCIÓN

La ética profesional actúa como un pilar catalizador del ejercicio de las funciones públicas, orientando la conducta de los servidores a la vigencia de la integridad, de la responsabilidad y de la transparencia. La ética profesional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Huaura permite que las decisiones y los actos administrativos se lleven a efecto respetando la legalidad y los derechos de los ciudadanos, y a su vez fortalece la confianza de la ciudadanía en la institución del Ministerio Público.

Luego, la gestión administrativa supone la planificación, organización y supervisión de recursos y de procesos internos a partir de la búsqueda de la eficiencia y de la eficacia en la búsqueda de los objetivos del órgano. La ética profesional en la gestión administrativa obliga a los procedimientos administrativos a ser eficaces, pero también eficientes y responsables en términos de la reputación del organismo.

De este modo, la relación entre ética profesional y gestión administrativa representa el fundamento de la actuación de un hecho en el que los principios y los valores determinan y orientan la toma de decisiones para promover un ejercicio transparente y atento al interés público. La posibilidad de reflexionar sobre esta relación permite la identificación de oportunidades de mejora que permitan consolidar la institucionalidad y mejorar la calidad del servicio en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Huaura.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2001) y diversos organismos han alertado que la carencia de ética e integridad en el servicio público genera costos elevados para la sociedad, debilita la eficiencia institucional y erosiona la confianza ciudadana. Scott y Gong (2015) destacan que la integridad de los servidores públicos resulta esencial para el funcionamiento adecuado de la administración y para mantener la credibilidad de las instituciones ante la ciudadanía.

En Europa, el Consejo de Europa (2020) sostiene que la gobernanza democrática depende de la confianza ciudadana y advierte que la ausencia de estándares éticos en la vida pública debilita las instituciones y amenaza la democracia. Define la ética pública como la práctica de comportamientos éticos por parte de los funcionarios, priorizando el bien colectivo sobre intereses individuales y fortaleciendo la confianza ciudadana en la gestión pública.

En Perú, Pérez (2021) señala que la falta de ética profesional en secretarías de instituciones educativas compromete la coherencia y responsabilidad en las labores, subrayando la necesidad de personal capacitado que aplique principios éticos, proyecte una imagen positiva y contribuya al éxito organizacional.

A nivel nacional, Velarde (2017) indica que la crisis ética obliga a reflexionar y actuar frente a corrupción, nepotismo, deficiencias de servicio y barreras burocráticas que persisten en organismos públicos, evidenciando cómo la falta de ética repercute directamente en la gestión administrativa.

Actualmente, el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Huaura enfrenta desafíos por debilidad ética en su personal, manifestados en incumplimiento de funciones, retrasos injustificados, trato inapropiado a usuarios, decisiones opacas y escasa responsabilidad, generando ineficiencias y afectando la confianza ciudadana. Esta situación resalta la necesidad de consolidar valores éticos, supervisión efectiva y prácticas administrativas que garanticen una gestión íntegra, eficiente y orientada al interés público.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025?
- ¿De qué manera se relaciona la ética individual y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025?
- ¿De qué manera se relaciona el mecanismo de control ético y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.
- Identificar la relación significativa entre la ética individual y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.
- Analizar la relación significativa entre el mecanismo de control ético y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

La indagación se basa en cómo la ética profesional fortalece la gestión administrativa en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Huaura, destacando integridad, responsabilidad y transparencia.

Justificación práctica

Demuestra que aplicar principios éticos optimiza recursos, refuerza la transparencia y mejora la eficiencia administrativa.

Justificación social

Resalta que la ética profesional eleva la calidad del servicio y recupera la confianza de la ciudadanía en las instituciones.

Justificación metodológica

Se identificaron las variables mediante encuestas con cuestionarios de 20 y 22 ítems, asegurando recolección de datos confiable y resultados precisos.

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación espacial

La indagación se realizó con funcionarios del Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura, Huacho.

Delimitación social

El estudio se centró en los funcionarios del mismo distrito fiscal.

Delimitación temporal

Datos recopilados entre noviembre y diciembre; base organizada enero-febrero 2026.

Delimitación conceptual

El trabajo integra conceptos sobre gobierno electrónico y modernización de la gestión del Ministerio Público – Distrito Fiscal de Huaura.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Ramos (2021), en su indagación titulada “La historieta como mediación pedagógica en la formación ética de los aprendices del Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial de Boyacá en el programa de Gestión del Talento Humano (SENA)”, tuvo como objetivo mostrar cómo la historieta permite nuevas formas de orientar la formación ética en aprendices del SENA. La metodología se basó en la Ética de Mínimos de Adela Cortina y se implementaron cinco talleres de sensibilización mediante caricaturas, en los cuales los aprendices generaron producciones propias como respuesta. Los resultados evidenciaron reflexiones éticas significativas derivadas de esta mediación. Como conclusión, la indagación demostró que las pedagogías visuales funcionan como herramientas eficaces para fortalecer la enseñanza ética.

Jaime y Gutiérrez (2025), en su indagación “El rol de la cultura organizacional en la gestión administrativa, Unidad Educativa Quiteño Libre Cantón Jipijapa”, buscó analizar cómo los valores, creencias y prácticas compartidas impactan en la eficiencia administrativa y en el desarrollo del personal. El estudio adoptó un enfoque cuanti-cualitativo, con diseño no experimental descriptivo, aplicando encuestas, entrevistas y observación directa. Se encontró que la falta de cohesión y comunicación generaba conflictos internos y disminuía la productividad. La indagación concluyó que implementar estrategias de fortalecimiento cultural,

como talleres y actividades de integración, mejora la comunicación, el trabajo en equipo y optimiza la gestión administrativa.

Rosero (2024), en la indagación “Gestión administrativa y su impacto en la cultura organizacional de la empresa CONSTRU STORE, del cantón El Empalme, año 2023”, tuvo como objetivo analizar cómo las decisiones administrativas afectan los valores, normas y comportamientos compartidos dentro de la empresa. La metodología combinó enfoques cualitativos y cuantitativos mediante entrevistas y encuestas a empleados, evaluando la percepción sobre la cultura organizacional y la eficacia administrativa. Los resultados indicaron que la gestión administrativa influye en la cohesión interna, el compromiso y la satisfacción laboral, y que los procesos administrativos obtuvieron resultados positivos durante el año de estudio. La conclusión señaló que optimizar decisiones y prácticas administrativas fortalece la eficiencia operativa y la cultura organizacional.

Escareño (2021), en su indagación “Evaluación de cultura organizacional orientada a los resultados en el proceso administrativo”, buscó evaluar si la cultura organizacional se orienta a resultados y cómo esto afecta la percepción del proceso administrativo. La metodología incluyó instrumentos validados, entrevistas a empleados y observación profunda sobre las cuatro etapas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control. Los resultados permitieron identificar percepciones del personal sobre la ejecución del proceso y áreas de mejora. La conclusión indicó que implementar ajustes basados en estas observaciones puede optimizar la eficiencia del proceso administrativo y alinear los objetivos institucionales.

Alay y Barcia (2022), en la indagación “Cultura organizacional y su influencia en el proceso administrativo en instituciones educativas, Cantón Pedro

Carbo”, tuvo como objetivo determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el proceso administrativo. La metodología aplicada fue no experimental, descriptiva y correlacional, con enfoque mixto, utilizando entrevistas y encuestas al personal administrativo y docente; se verificó la confiabilidad de los datos mediante Alfa de Cronbach (0,936) y se procesaron con SPSS V22.0. Los resultados evidenciaron una deficiente divulgación de información y debilidades en la gestión interna. La conclusión estableció la necesidad de que la administración implemente medidas para fortalecer la cultura organizacional y mejorar los procesos administrativos de manera integral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ccallomamani (2022), en su indagación titulada “La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Tacna, Periodo 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la ética profesional y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna. Se aplicó un diseño descriptivo-correlacional no experimental con 45 trabajadores, utilizando cuestionarios para ambas variables mediante una muestra censal no probabilística. Los resultados mostraron una correlación positiva considerable (Pearson $r=0.804^{**}$), indicando que un adecuado desempeño ético se asocia con una gestión administrativa eficiente. La indagación concluyó que fortalecer la ética profesional impacta directamente en la calidad de la gestión administrativa.

Fortunata y Quispe (2020), en su indagación “La ética profesional en la gestión del talento humano en la dirección general de administración de la Universidad Nacional de San Agustín-Arequipa 2020”, tuvo como objetivo analizar el desarrollo de la ética profesional en la gestión de recursos humanos en la DIGA. La metodología empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal,

con 105 empleados administrativos encuestados. Los resultados indicaron que la ética profesional es parcialmente deficiente en dimensiones como valores, deontología y moral, observándose que un 40% percibe la ética como insuficiente. La indagación concluyó que es necesario implementar autoevaluaciones y estrategias institucionales para fortalecer la ética profesional dentro de la gestión de recursos humanos.

Mamani (2022), en su indagación “La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre ética profesional y gestión administrativa en la sede central del gobierno regional. Se utilizó un diseño básico no experimental de corte transversal, con 137 colaboradores encuestados y aplicación de cuestionarios. La prueba Rho de Spearman arrojó un p-valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,702, evidenciando una relación positiva media. La conclusión de la indagación señaló que la ética profesional se relaciona significativamente con la gestión administrativa, respaldando la necesidad de fortalecer valores y prácticas éticas institucionales.

Rengifo (2021), en su indagación “La ética profesional y gestión administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre ética profesional y gestión administrativa. Se aplicó un diseño correlacional cuantitativo no experimental, utilizando cuestionarios validados con Alfa de Cronbach sobre 80 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación alta ($r=0.868$; $p<0.05$), indicando que la ética profesional se relaciona significativamente con la gestión administrativa. La indagación concluyó que promover prácticas éticas influye de manera directa en la eficiencia y calidad de la administración institucional.

Marin (2024), en su indagación “Gestión administrativa y la ética profesional en la lucha contra la corrupción en los gobiernos locales-Ucayali, 2023”, tuvo como objetivo determinar el efecto de la gestión administrativa y la ética profesional sobre la lucha contra la corrupción en gobiernos locales. Se empleó un diseño no experimental, correlacional causal y transeccional con 131 trabajadores, aplicando encuestas y cuestionarios. Los resultados indicaron que las variables solo explican un 26.2% del comportamiento de la lucha contra la corrupción (Nagelkerke=0.262). La indagación concluyó que no existe un efecto significativo de la gestión administrativa ni de la ética profesional sobre la lucha contra la corrupción en gobiernos locales.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Ética Profesional

2.2.1.1 Explicación

Flores (2025) señala que la ética estudia los principios que guían la conducta humana y orienta decisiones hacia el bienestar común.

Gamarra, Sallca y Miranda (2022) indican que la ética profesional define valores y responsabilidades en el ejercicio profesional, destacando el papel de las universidades en su formación.

Censa (2025) sostiene que la ética profesional guía el comportamiento laboral, promoviendo honestidad, justicia, respeto y responsabilidad.

2.2.1.2 Principios de la Ética Profesional

Fortunata y Quispe (2020) señalan que cuatro principios éticos fundamentan la legitimidad de las acciones. El principio de autonomía reconoce la libertad de decisión sin afectar a otros. El principio de no maleficencia exige minimizar daños,

especialmente a los vulnerables. El principio de justicia orienta la distribución equitativa de derechos y bienes, equilibrando intereses diversos. El principio de beneficencia busca el máximo bienestar para el mayor número de personas, complementando la prevención de daños.

2.2.1.3 Objetivo de la Ética Profesional

Román y Ganchala (2015) señalan que la ética profesional es esencial tanto en la vida laboral como personal, ya que guía la toma de decisiones correctas y permite superar los efectos negativos de un manejo inadecuado de los valores. Su propósito principal es que las personas desempeñen sus funciones aplicando conocimientos y principios humanos, fomentando un trabajo sólido, evitando conflictos y demostrando estabilidad y capacidad de razonamiento que distingue al ser humano de otros seres.

2.2.1.4 Características de la Ética Profesional

Hernández (2010) indica que la ética profesional se distingue por varias características. Es exigida socialmente, considerando normas colectivas y un enfoque amplio. Constituye una actividad humana y social, única e insustituible, que ofrece múltiples formas de actuar correctamente en distintos ámbitos profesionales. Su contenido moral se deriva del propósito y los beneficios que persigue, resaltando lo que es valioso y distintivo en cada profesión. Además, requiere un uso adecuado de competencias teóricas, prácticas y sociales, incluyendo conocimientos, habilidades, aprendizaje intercultural y cooperación en proyectos. Finalmente, la cualificación profesional integra capacidades técnicas con principios éticos comunes a la profesión.

2.2.1.5 Dimensiones

➤ **Cultura Organizacional**

Flores (2025) indica que la cultura organizacional guía la integración y práctica de valores y normas éticas, influenciada por la misión, visión y actitudes del personal.

➤ **Ética Individual**

Según Flores (2025), la ética individual obliga a cada trabajador a actuar con integridad y transparencia, reflejando los valores institucionales en sus decisiones.

➤ **Mecanismos de Control Ético**

Ferrell y Fraedrich (2019) sostienen que la rendición de cuentas y otros controles éticos aseguran decisiones responsables y fortalecen la confianza ciudadana.

2.2.2. Gestión Administrativa

2.2.2.1 Explicación

González (2020) define la gestión administrativa como el conjunto de actividades que dirigen una organización, coordinando recursos y esfuerzos para alcanzar objetivos.

Chiavenato (2019) indica que incluye la dirección del talento humano, la toma de decisiones y supervisión de actividades, transformando metas en acciones efectivas, especialmente en grandes instituciones.

Ramírez, Ramírez y Carrión (2017) destacan que implica planificar, organizar y controlar procesos siguiendo principios de eficiencia y eficacia.

Verdesoto Toapanta y Acosta (2018) consideran que es un procedimiento que establece un entorno adecuado para que la fuerza laboral logre las metas propuestas.

2.2.2.2 Características de la variable gestión administrativa

Chiavenato (2014) explica que la organización lineal es la estructura más antigua y sencilla, originada en los ejércitos y la iglesia medieval, basada en la jerarquía de autoridad, donde cada nivel de mando tiene responsabilidades claramente definidas.

La organización funcional, según Chiavenato (2014), se centra en la especialización de tareas, asignando responsabilidades específicas a cada área, de modo que los jefes se concentran en funciones particulares para mejorar la eficiencia y separar responsabilidades.

Por su parte, la organización línea-staff combina los enfoques lineal y funcional, generando un modelo jerárquico-consultivo que aprovecha ventajas de ambos sistemas, ofreciendo mayor complejidad y adaptabilidad para la gestión institucional (Chiavenato, 2014).

2.2.2.3 Características de la gestión administrativa

Reyes (2004) señala que la gestión administrativa posee características esenciales que la hacen aplicable a cualquier tipo de organización. Su universalidad indica que los procesos administrativos se presentan en empresas, organismos estatales o sociales, adaptándose a cada contexto. La especificidad resalta que, aunque se relaciona con fenómenos económicos o productivos, mantiene una naturaleza propia y diferenciada de otras habilidades técnicas. La unidad temporal implica que planificar, organizar, dirigir y controlar se ejecutan de manera simultánea

y constante. Finalmente, la unidad jerárquica refleja que todos los integrantes de la organización, independientemente de su cargo, participan de algún modo en la administración.

2.2.2.4 Dimensiones

➤ **Planeación**

Vinueza y Robalino (2020) consideran la planeación como el proceso de organizar actividades previas para cumplir objetivos de manera eficiente mediante un plan de acción.

➤ **Organización**

La organización distribuye y coordina recursos humanos, materiales y económicos, asignando funciones para alcanzar metas institucionales (Vinueza y Robalino, 2020).

➤ **Dirección**

La dirección integra a los miembros de la institución, fomentando liderazgo, comunicación y motivación para lograr los objetivos (Vinueza y Robalino, 2020).

➤ **Control**

El control compara resultados obtenidos con los esperados, identificando desviaciones y permitiendo implementar mejoras (Vinueza y Robalino, 2020).

2.3 Bases filosóficas

Base filosófica de la Ética Profesional

Según Significados (2023), la ética tiene sus raíces en la Antigua Grecia; Sócrates centró su pensamiento en el Bien, Platón exploró la Verdad y su papel en la República, y Aristóteles sistematizó la ética en *Ética a Nicómaco*, vinculando ética individual y social, normas, bienes y virtudes intelectuales y morales. Bradley (2020) destaca dos corrientes en la ética profesional: una desde la filosofía moral enfocada en el rol del profesional y otra desde la filosofía política, que analiza la profesión como institución en democracias pluralistas, ambas complementarias pese a su solapamiento temporal.

Base filosófica de la Gestión Administrativa

La administración surge con la vida en sociedad, consolidándose rápidamente como indispensable para organizar y optimizar recursos, garantizar productividad y desarrollo económico (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2007). Mendoza y Moreira (2021) señalan que desde la prehistoria los líderes organizaban labores según edad o género, mientras que civilizaciones antiguas desarrollaron sistemas administrativos formales con normas y acuerdos, estableciendo la administración como instrumento clave de la organización social, política y cultural.

2.4 Definiciones de términos básicos

- Autonomía: Capacidad de decidir y actuar independientemente, sin presiones externas (Gómez, 2025).
- Liderazgo: Habilidad para influir y motivar a otros hacia metas compartidas (Pérez & Gardey, 2024).

- Moral: Conjunto de normas, costumbres y valores que guían la conducta individual o social (Espínola, 2025).
- Recursos: Bienes, medios o herramientas empleadas para alcanzar objetivos específicos (Raffino, 2025).
- Valores: Principios que orientan el comportamiento, pensamiento y manera de ser de personas y grupos (Giani, 2025).
- Desempeño: Ejecución de tareas y cumplimiento de responsabilidades, incluyendo sus resultados (Pérez & Merino, 2021).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.
- Existe relación significativa entre la ética individual y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.
- Existe relación significativa entre el mecanismo de control ético y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

2.6 Operacionalización de las variables

Var.	Def. concep.	Def. op.	Dim.	Ind.	Ítem	Inst.
Ética Profesional	La ética estudia los principios que guían la conducta humana, diferenciando lo correcto de lo incorrecto y fomentando decisiones que beneficien al bienestar común (Flores, 2025).	Se medirá la variable por tres dimensiones con indicadores clave, usando escala Likert.	Cultura Organizacional Ética Individual	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Liderazgo • Compromiso • Orientación • Integridad • Respeto • Responsabilidad 	1-8 9-14	Cuestionario de Ética Profesional
Gestión administrativa	La gestión administrativa organiza tareas y recursos para alcanzar metas organizacionales (González, 2020).	La variable se medirá mediante cuatro dimensiones con sus indicadores, usando escala Likert.	Mecanismos de Control Ético Planeación Organización Dirección Control	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Confianza • Consecuencia • Libertad • Participación • Motivación • Capacitación • Recursos • Estructura • Competencia • Colaboración • Coordinación • Liderazgo • Comunicación • Motivación • Condiciones • Supervisión • Evaluación • Seguimiento 	15-20 1-6 7-12 13-17 18-22	Cuestionario de modernización de la gestión

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de indagación

Indagación aplicada y transversal, orientada a resolver problemas prácticos.

3.1.2. Nivel de indagación

Nivel correlacional, identificando relaciones entre variables.

3.1.3. Diseño de indagación

Diseño no experimental, observando variables en su contexto natural-

3.1.4 Enfoque de indagación

Enfoque cuantitativo, con análisis de datos numéricos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población fue de 120 funcionarios del Ministerio Público Huaura, 2025.

3.2.2 Muestra

Incluyó 52 funcionarios del Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura, 2025, calculada mediante la fórmula correspondiente:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(120)}{(0.05)^2(119) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 92 \text{ funcionarios}$$

Muestra KISH (n):

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{92}{1 + \frac{92}{120}} = 52 \text{ funcionarios}$$

Criterios de inclusión

- 1) Funcionarios del Ministerio Público – Distrito Fiscal Huaura con más de seis meses de experiencia.
- 2) Funcionarios sin dificultades de comunicación.
- 3) Funcionarios que acepten participar voluntariamente en la indagación.

Criterios de exclusión

- 1) Funcionarios con menos de seis meses de experiencia.
- 2) Funcionarios con limitaciones comunicativas.
- 3) Funcionarios que no deseen participar en la indagación.

Criterios éticos

- 1) Respeto: Valorar la información proporcionada por los participantes.
- 2) Beneficencia: Generar conocimiento sin causar daño a su cultura.
- 3) Justicia: Asegurar confidencialidad y equidad en el manejo de datos.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Se utilizó la encuesta para ambas variables, permitiendo un análisis directo de la población y optimizando tiempo y recursos (Hernández, 2018).

3.3.2 Instrumentos

Se aplicó un cuestionario estructurado con 20 ítems para ética profesional y 22 para gestión administrativa, usando escala Likert modificada.

Validación

El instrumento de ética profesional consideró tres dimensiones (con 20 ítems y 15 min de respuesta (Anx 2).

El instrumento de la gestión administrativa incluyó cuatro dimensiones, con 22 ítems y 15 min de respuesta (Anx 2).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se aplicó muestreo aleatorio simple dentro del ámbito comercial. La recolección incluyó organizar, clasificar y registrar datos mediante encuestas, generando tablas y gráficos en SPSS 26.0 para su análisis e interpretación y verificación de hipótesis con estadística inferencial.

3.5 Matriz de consistencia

Se aprecia en el Anx 1.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de la variable ética profesional

Tabla 1

Categoría de la ética profesional

	f	%	%v	%a
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	16	30,8	30,8	30,8
Alto	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

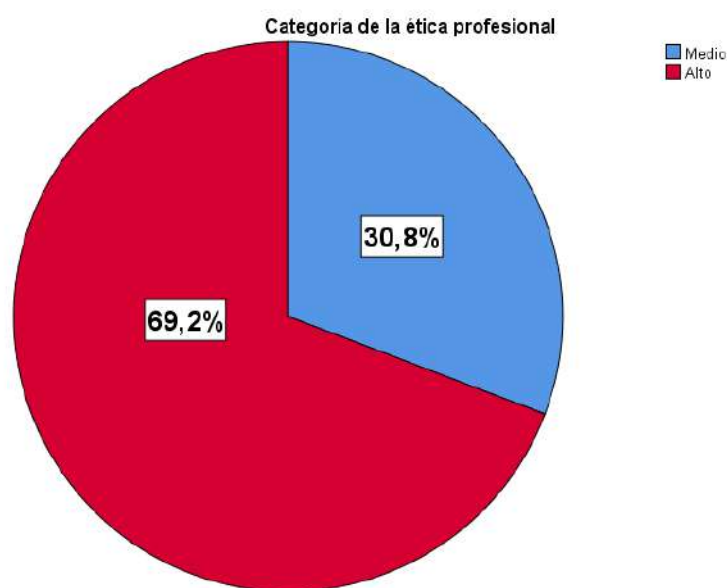


Figura 1. Ética profesional

La ética profesional se evaluó con un cuestionario de 20 ítems en tres dimensiones. Ningún participante mostró nivel bajo; 26,4% presentó nivel medio y 73,6% nivel alto en valores, principios y normas del personal del Ministerio Público.

Tabla 2

Categoría de la cultura organizacional

	f	%	%v	%a
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	19	36,5	36,5	36,5
Alto	33	63,5	63,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

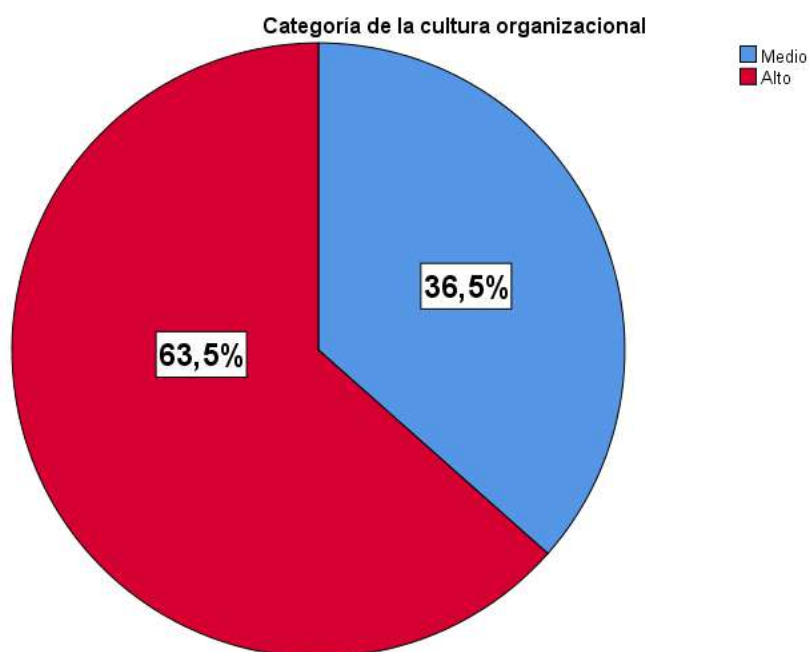


Figura 2. Cultura organizacional

Los resultados de la dimensión cultura organizacional de la ética profesional muestran que ningún encuestado se ubicó en nivel bajo; el 36,5 % presentó nivel medio y el 63,5 % nivel alto en valores, principios y normas del personal del Ministerio Público en estudio.

Tabla 3

Categoría de la ética individual

	f	%	%v	%a
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	25	48,1	48,1	48,1
Alto	27	51,9	51,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

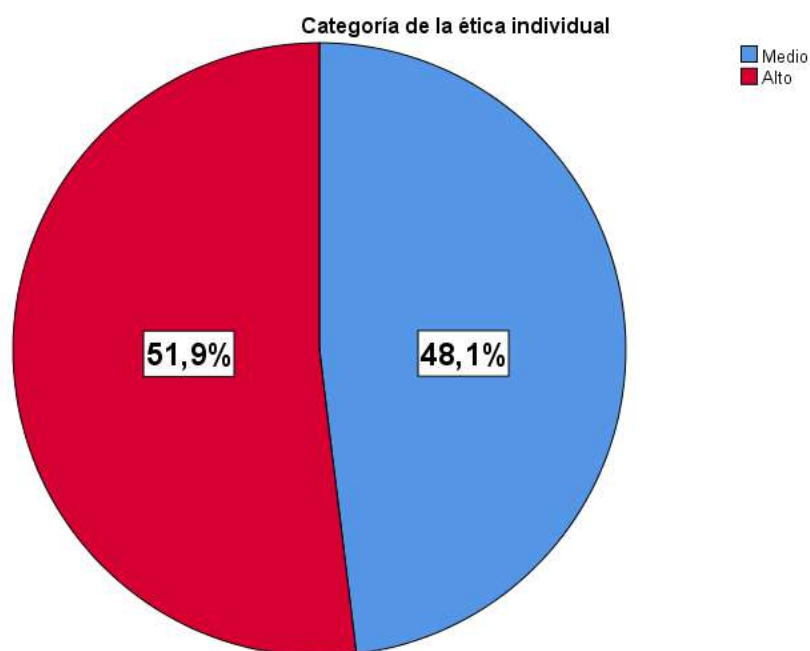


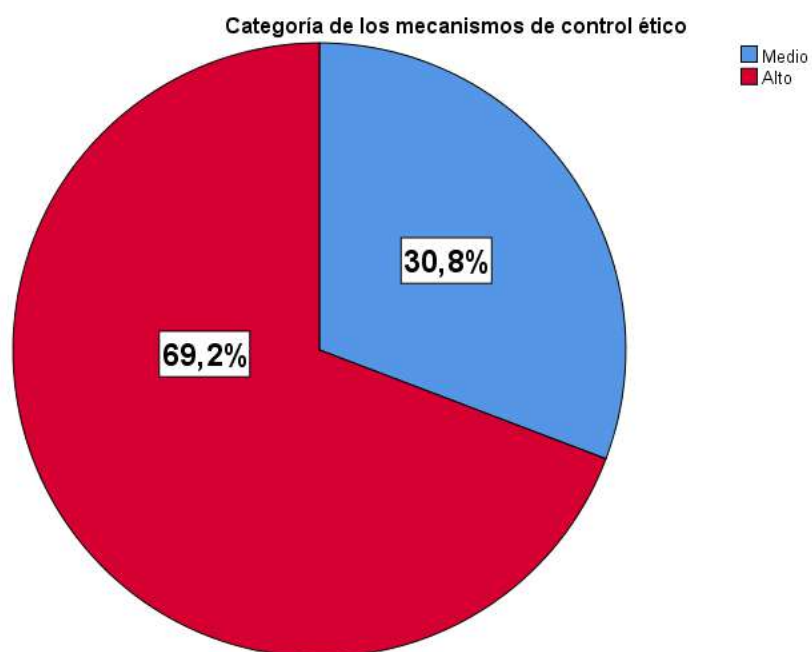
Figura 3. Ética individual

En la dimensión ética individual de la variable ética profesional, ningún encuestado se ubicó en nivel bajo; el 48,1 % presentó nivel medio y el 51,9 % nivel alto en valores, principios y normas del personal del Ministerio Público en estudio.

Tabla 4

Categoría de los mecanismos de control ético

	f	%	%v	%a
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	16	30,8	30,8	30,8
Alto	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

*Figura 4. Mecanismos de control ético*

En la dimensión mecanismos de control ético de la variable ética profesional, ningún encuestado se ubicó en nivel bajo; el 30,8 % alcanzó nivel medio y el 69,2 % nivel alto en valores, principios y normas del personal del Ministerio Público en estudio.

4.1.2. Resultados de la variable gestión administrativa

Tabla 5

Categoría de la gestión administrativa

	f	%	%v	%a
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	10	19,2	19,2	19,2
Bueno	42	80,8	80,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

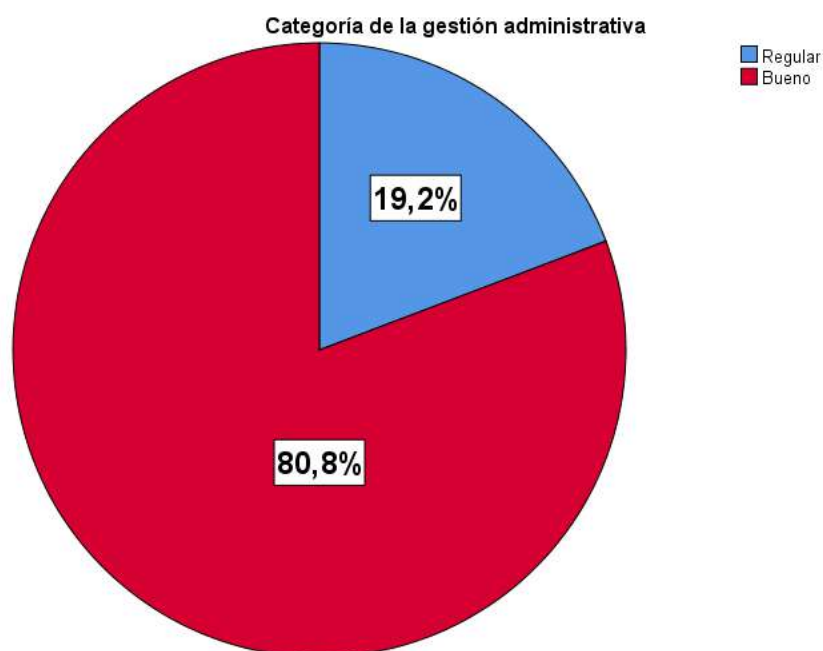


Figura 5. Gestión administrativa

En la variable gestión administrativa, evaluada mediante un cuestionario de 22 ítems distribuidos en 4 dimensiones, ningún encuestado calificó los procesos del Ministerio Público en estudio como deficientes; el 19,2 % los consideró regulares y el 80,8 % los calificó como buenos.

Tabla 6

Categoría planeación

	f	%	%v	%a
Deficiente	1	1,9	1,9	1,9
Regular	19	36,5	36,5	38,5
Bueno	32	61,5	61,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

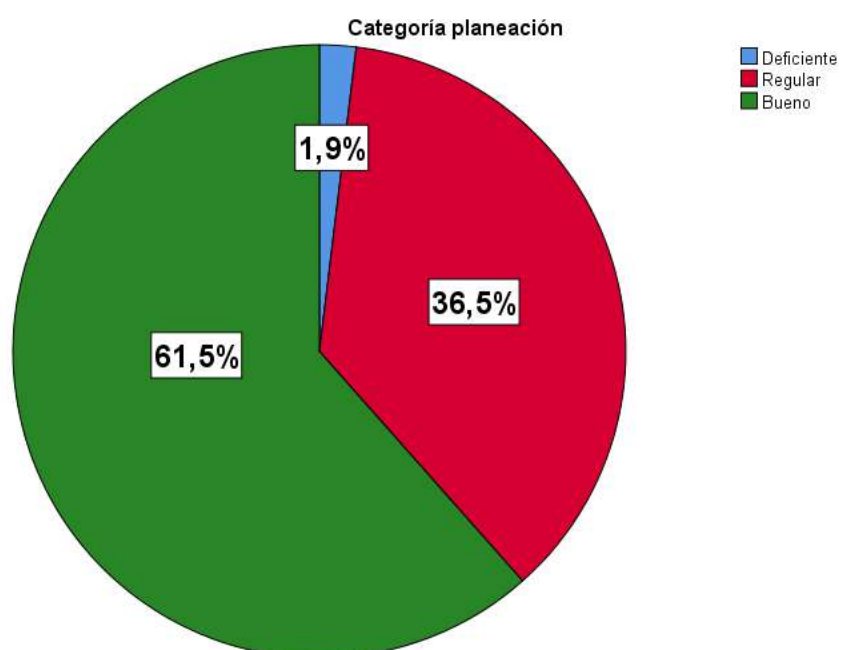


Figura 6. Planeación

En la dimensión planeación de la variable gestión administrativa, el 1,9 % de los encuestados calificó los procesos del Ministerio Público en estudio como deficientes; el 36,5 % los consideró regulares y el 61,5 % los valoró como buenos.

Tabla 7

Categoría organización

	f	%	%v	%a
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	18	34,6	34,6	34,6
Bueno	34	65,4	65,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

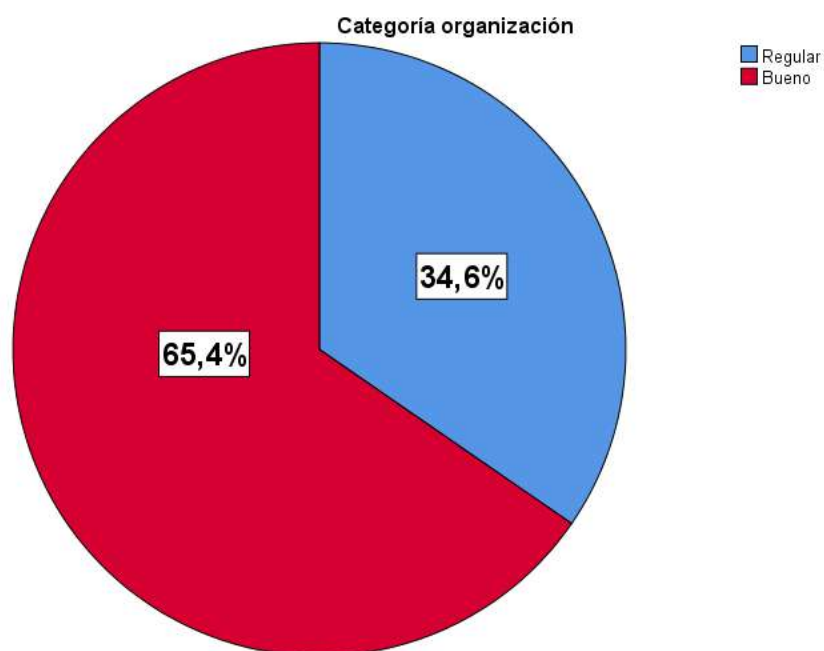


Figura 7. Organización

En la dimensión organización de la variable gestión administrativa, ningún encuestado consideró los procesos del Ministerio Público en estudio como deficientes; el 34,6 % los calificó como regulares y el 65,4 % los evaluó como buenos.

Tabla 8

Categoría dirección

	f	%	%v	%a
Deficiente	2	3,8	3,8	3,8
Regular	7	13,5	13,5	17,3
Bueno	43	82,7	82,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

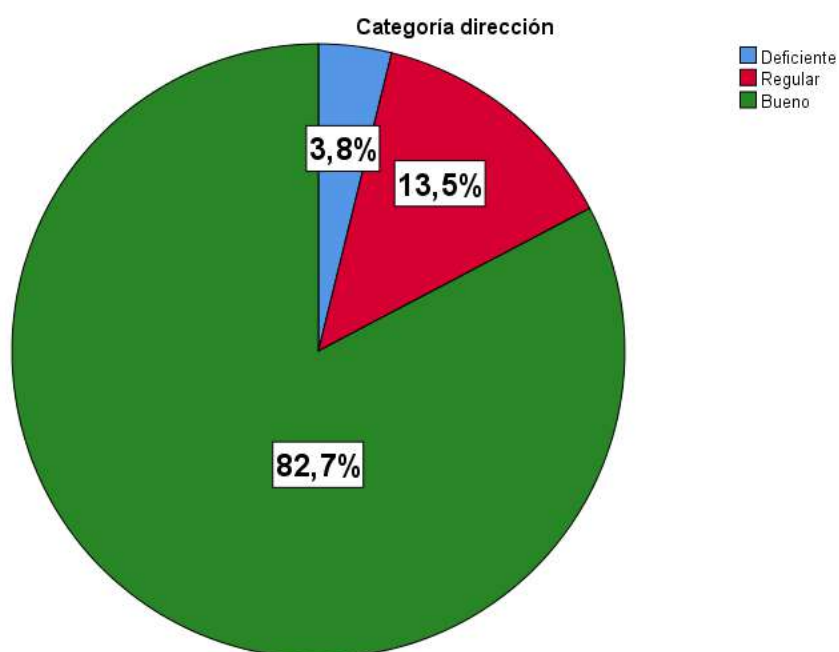


Figura 8. Dirección

En la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, el 3,8 % de los encuestados consideró los procesos del Ministerio Público como deficientes, el 13,5 % los calificó como regulares y el 82,7 % los evaluó como buenos.

Tabla 9

Categoría control

	f	%	%v	%a
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	16	30,8	30,8	30,8
Bueno	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

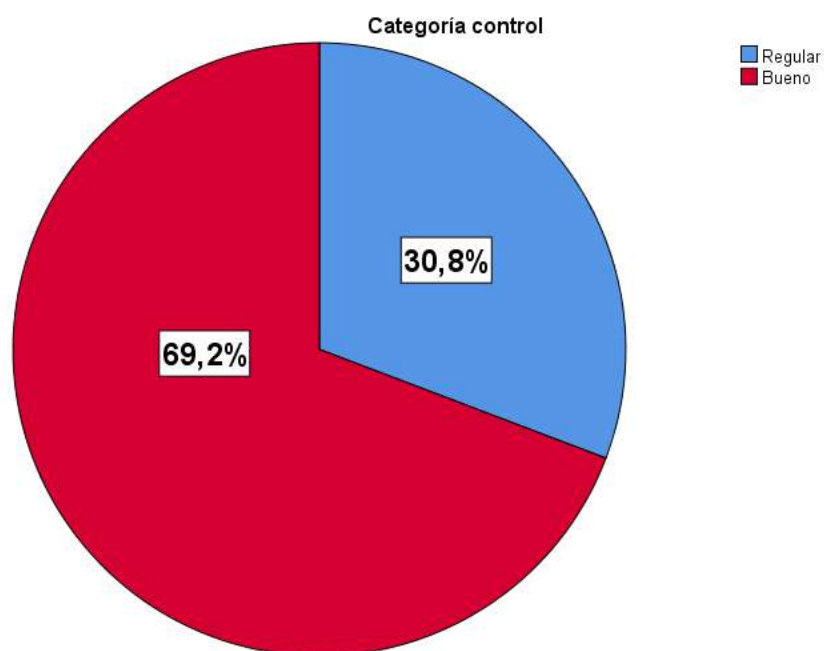


Figura 9. Control

En la dimensión control de la variable gestión administrativa, ningún encuestado calificó los procesos del Ministerio Público como deficientes; el 30,8 % los consideró regulares y el 69,2 % los evaluó como buenos.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de la variable ética profesional

H_0 : La ética profesional no presenta dist. normal

H_1 : La ética profesional presenta dist. normal

$\alpha = 0.05$ y la prueba K-S, $n > 50$.

Tabla 10

Prueba de Normalidad de la ética profesional

	K-S		
	E	gl	p
Ética profesional	,107	52	,195

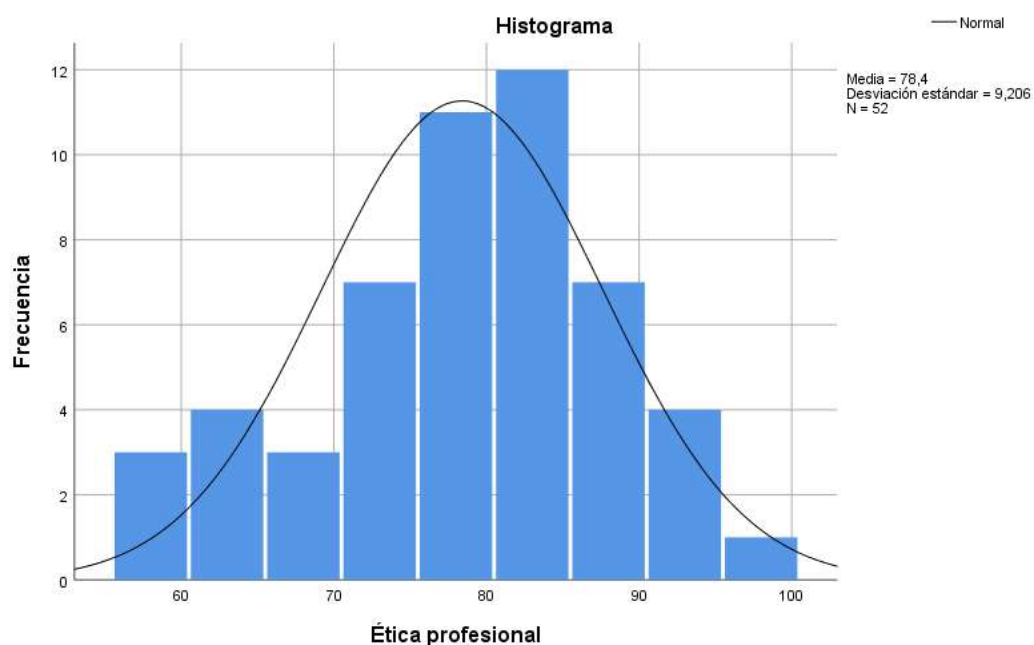


Figura 10. Histograma y curva normal de la ética profesional

Conclusión

$p = 0.195 > 0.05$, se acepta hipótesis nula; variable normal.

Prueba de normalidad de la variable gestión administrativa

H_0 : La gestión administrativa no presenta dist. normal

H_1 : La gestión administrativa presenta dist. normal

$\alpha = 0.05$ y la prueba K-S, $n > 50$.

Tabla 11

Prueba de Normalidad de la gestión administrativa

	K-S		
	E	gl	p
Gestión administrativa	,163	52	,001

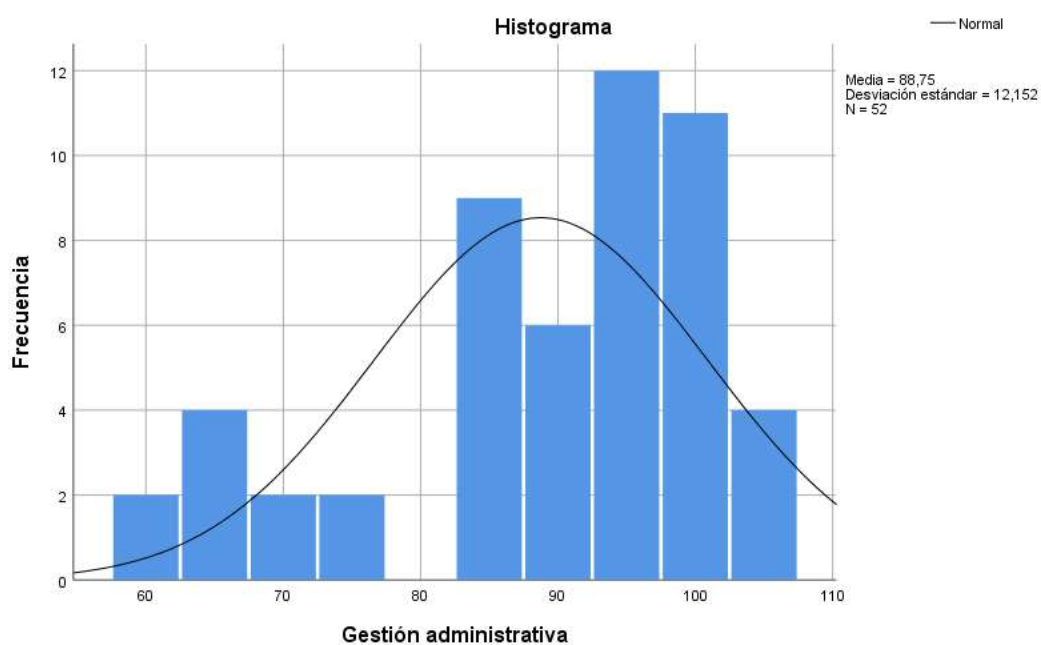


Figura 11. Histograma y curva normal de la gestión administrativa

Conclusión

$p = 0.001 < 0.05$, se descarta hipótesis nula; variable no normal.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

H₁: Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

Tabla 12

Correlación entre la ética profesional (ETP) y la gestión administrativa (GEA)

		ETP	GEA
ETP	r	1	,839**
	p		,000
	N	52	52
GEA	r	,839**	1
	p	,000	
	N	52	52

Conclusión

Sig = 0,000 < 0,05, la ética profesional se relaciona significativamente con la gestión administrativa; r = 0,839 indica correlación positiva alta.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

H₁: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

Tabla 13

Correlación entre la cultura organizacional (CUO) y la gestión administrativa (GEA)

		CUO	GEA
CUO	r	1	,812**
	p		,000
	N	52	52
GEA	r	,812**	1
	p	,000	
	N	52	52

Conclusión

Sig = 0,000 < 0,05, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa; r = 0,812 indica correlación positiva alta.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la ética individual y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

H₁: Existe relación significativa entre la ética individual y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

Tabla 14

Correlación entre la ética individual (ETI) y la gestión administrativa (GEA)

		ETI	GEA
ETI	r	1	,662**
	p		,000
	N	52	52
GEA	r	,662**	1
	p	,000	
	N	52	52

Conclusión

Sig = 0,000 < 0,05, la ética individual se relaciona significativamente con la gestión administrativa; r = 0,662 indica correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el mecanismo de control ético y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

H₁: Existe relación significativa entre el mecanismo de control ético y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.

Tabla 15

Correlación entre el mecanismo de control ético (MCE) y la gestión administrativa (GEA)

		MCE	GEA
MCE	r	1	,801**
	p		,000
	N	52	52
GEA	r	,801**	1
	p	,000	
	N	52	52

Conclusión

Sig = 0,000 < 0,05, el mecanismo de control ético se relaciona significativamente con la gestión administrativa; r = 0,801 indica correlación positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- Los hallazgos de la presente indagación indican que existe una relación significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante 2025. El coeficiente de correlación $r = 0,839$ refleja una correlación positiva alta. Esto se evidencia en la promoción de comunicación clara y transparente, la aplicación coherente de valores éticos en políticas y procedimientos, el cumplimiento honesto de las responsabilidades, la identificación con los principios institucionales, y la supervisión efectiva de las actividades planificadas. Estos resultados coinciden con Jaime y Gutiérrez (2025), quienes destacan que una cultura organizacional sólida mejora tanto la eficiencia administrativa como el bienestar institucional; Ccallomamani (2022) señala que un desempeño ético adecuado se traduce en una gestión administrativa más efectiva.
- Respecto a la cultura organizacional, se observó relación significativa con la gestión administrativa ($r = 0,812$), indicando correlación positiva alta. La interacción se sustenta en prácticas como comunicación transparente, liderazgo ético, participación en planificación, identificación con valores institucionales, claridad en objetivos y procedimientos, y adecuada planificación de recursos. Rosero (2024) resalta que la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral, compromiso y sentido de pertenencia. Fortunata y Quispe (2020) sugieren que la ética requiere reflexión constante sobre decisiones y comportamientos, promoviendo la autoevaluación institucional.

- En la dimensión ética individual, la correlación con la gestión administrativa fue moderada ($r = 0,662$). Se observó que la conducta ética personal, el respeto a la diversidad, el cumplimiento responsable de tareas, la cooperación y el trabajo en equipo fortalecen la eficiencia administrativa. Escareño (2021) destaca la persistencia de los trabajadores para alcanzar objetivos aun sin plena motivación, mientras que Mamani (2022) confirma la relación directa entre ética individual y gestión administrativa en instituciones públicas.
- Finalmente, la dimensión mecanismos de control ético mostró correlación positiva alta con la gestión administrativa ($r = 0,801$). Esto se refleja en el conocimiento y aplicación de normas éticas, canales de denuncia seguros, comunicación efectiva entre dirección y personal, supervisión de actividades, control interno y retroalimentación para mejorar procesos. Alay y Barcia (2022) destacan la necesidad de mejorar la divulgación de información, y Rengifo (2021) afirma que los mecanismos de control ético fortalecen significativamente la gestión administrativa en los trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La prueba de hipótesis indicó correlación positiva alta $r = 0,839$, confirmando relación significativa entre ética profesional y gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante 2025.
- La correlación positiva alta $r = 0,812$ evidencia relación significativa entre cultura organizacional y gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante 2025.
- La prueba mostró correlación positiva moderada $r = 0,662$, señalando relación significativa entre ética individual y gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante 2025.
- La correlación positiva alta $r = 0,801$ confirma relación significativa entre mecanismos de control ético y gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante 2025.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda implementar un sistema de integridad institucional con canales de denuncia seguros.
- Se sugiere establecer capacitación ética continua mediante talleres prácticos y análisis de casos.
- Se recomienda adoptar gestión por procesos centrada en el ciudadano para mejorar eficiencia y transparencia.
- Se sugiere rotación periódica de fiscales en áreas críticas y casos sensibles.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alay, J. & Barcia, F. (2022). Influencia de la cultura organizacional sobre los procesos administrativos en instituciones educativas del Cantón Pedro Carbo. Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas, 15(5), 211-227.
- Bradley, D. (2020). Filosofía de la ética profesional: Historia y fundamentos. Revista de Derecho (Valdivia), 30(1), 337-361.
- Consejo de Europa. (2020). Guía sobre ética pública: Implementación en organizaciones estatales. Estrasburgo, Francia: Consejo de Europa.
- Cuevas, R. & Rodríguez, R. (2017). Responsabilidad social y ética profesional en administración pública y empresarial. Revista Científica Pensamiento & Gestión, 42(1), 1-25.
- Escareño, B. (2021). Evaluación de cultura organizacional orientada a resultados en procesos administrativos. Universidad Autónoma de Baja California, México.
- Espínola, J. (2025). Concepto de moral.
- Ferrell, O. C., & Fraedrich, J. (2019). Business ethics: Ethical decision making and cases. Boston: Cengage Learning.
- Flores, K. (2025). Ética y gestión administrativa en la gerencia general del Poder Judicial, Lima 2023. [Tesis Maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Luna, J. & Luna, M. (2021). Gestión administrativa municipal: Enfoque conceptual. Revista Iberoamericana de Educación, 1(1), 1-15.
- Mamani, L. (2022). Ética profesional y gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, 2021. [Tesis Bachiller]. Universidad Privada de Tacna, Perú.
- Mendoza, V. & Moreira, J. (2021). Procesos de gestión administrativa: Orígenes y evolución. FIPCAEC, 6(3), 608-620.
- Picado, A. & Sergueyevna, N. (2021). Gestión empresarial en micro, pequeñas y medianas empresas. Revista Científica Estelí, 1(10), 96-114.
- Rengifo, E. (2021). Ética profesional y gestión administrativa en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020. [Tesis Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Vinueza, J. & Robalino, R. (2020). Optimización y control interno de recursos públicos para mejorar la gestión administrativa. POCAIP, 5(16), 14-38.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Prob.	Obj.	Hip-	Var.	Ind.	Met.
<p>Problema General ¿De qué manera se relaciona la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025?</p> <p>Problema Específicos 1) ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025? 2) ¿De qué manera se relaciona la ética individual y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025? 3) ¿De qué manera se relaciona el mecanismo de control ético y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.</p> <p>Objetivos Específicos 1) Determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025. 2) Determinar la relación significativa entre la ética individual y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025. 3) Determinar la relación significativa entre el mecanismo de control ético y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.</p> <p>Hipótesis específicas 1) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025. 2) Existe relación significativa entre la ética individual y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025. 3) Existe relación significativa entre el mecanismo de control ético y la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura durante el 2025.</p>	<p>Variable X: Ética Profesional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura Organizacional X₁ • Ética Individual X₂ • Mecanismos de Control Ético X₃ <p>Variable Y: Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación Y₁ • Organización Y₂ • Dirección Y₃ • Control Y₄ 	<p>X_{1.1.} Transparencia X_{1.2.} Liderazgo X_{1.3.} Compromiso X_{1.4.} Orientación</p> <p>X_{2.1.} Integridad X_{2.2.} Respeto X_{2.3.} Responsabilidad</p> <p>X_{3.1.} Normas X_{3.2.} Confianza X_{3.3.} Consecuencia X_{3.4.} Libertad</p> <p>Y_{1.1.} Participación Y_{1.2.} Motivación X_{1.3.} Capacitación X_{1.4.} Recursos</p> <p>Y_{2.1.} Estructura Y_{2.2.} Competencia Y_{2.3.} Colaboración Y_{2.4.} Coordinación</p> <p>Y_{3.1.} Liderazgo Y_{3.2.} Comunicación Y_{3.3.} Motivación Y_{3.4.} Condiciones Y_{4.1.} Supervisión Y_{4.2.} Evaluación Y_{4.3.} Seguimiento</p>	<p>Población: 120 personas</p> <p>Muestra: 52 personas</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de 20 ítems para la Variable X y 22 ítems para la Variable Y</p>

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ÉTICA PROFESIONAL

Estimado(a), este cuestionario forma parte de una indagación sobre la ética profesional y su relación con la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura, 2025. Su participación es valiosa.

Indicadores:

- El cuestionario es confidencial; responda con honestidad.
- Lea cada afirmación cuidadosamente antes de responder.
- Marque con una “X” la opción que refleje mejor su opinión.

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

Adaptado de Flores (2025)

Ítem	Cultura Organizacional	1	2	3	4	5
1	Se promueve comunicación transparente que fortalece la integridad en todas las acciones.					
2	Los valores éticos se reflejan claramente en políticas y procedimientos institucionales.					
3	Mis decisiones y resultados se comunican de manera honesta y coherente.					
4	Los líderes fomentan decisiones alineadas con principios éticos.					

5	Mi superior inmediato demuestra comportamientos acordes con los valores institucionales.					
6	Me identifico y comprometo con los principios éticos que la institución refuerza.					
7	El compromiso ético es valorado y considerado al evaluar desempeño laboral.					
8	Recibo orientación clara para actuar correctamente frente a dilemas éticos.					
Ítem	Ética Individual	1	2	3	4	5
9	Actúo con honestidad y coherencia en todas mis labores profesionales.					
10	Mantengo conducta ética aun si surge beneficio personal alternativo.					
11	Trato a colegas con respeto y equidad, independientemente del cargo.					
12	La inclusión y respeto a la diversidad son promovidos en la institución.					
13	Cumplo responsabilidades laborales con responsabilidad, incluso sin supervisión directa.					
14	Contribuyo a un clima laboral de cooperación, respeto y confianza mutua.					
Ítem	Mecanismos de Control Ético	1	2	3	4	5
15	Conozco y aplico correctamente normas y políticas éticas institucionales.					
16	Las reglas de conducta ética son claras, coherentes y justas.					
17	Existen canales seguros para reportar comportamientos inadecuados confidencialmente.					
18	Confío en que las denuncias se gestionan justamente y sin represalias.					
19	Los actos contrarios a la ética generan consecuencias definidas.					
20	Me siento libre de expresar preocupaciones éticas sin temor a sanciones.					



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a), este cuestionario forma parte de una indagación sobre la ética profesional y su relación con la gestión administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huaura, 2025. Su participación es valiosa.

Indicadores:

- El cuestionario es confidencial; responda con honestidad.
- Lea cada afirmación cuidadosamente antes de responder.
- Marque con una “X” la opción que refleje mejor su opinión.

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

Adaptado de Otiniano (2020)

Ítem	Planeación	1	2	3	4	5
1	Participo activamente en la elaboración y seguimiento de los planes institucionales.					
2	Identifico problemas clave y propongo alternativas para optimizar los procesos.					
3	Percibo apoyo constante que facilita alcanzar los objetivos de la institución.					
4	Comprendo las metas establecidas y el método de su determinación.					
5	He sido capacitado para aplicar correctamente procedimientos administrativos y operativos.					

6	La institución organiza recursos adecuadamente para lograr sus objetivos.					
Ítem	Organización	1	2	3	4	5
7	Cumplo con la estructura organizacional y las funciones asignadas.					
8	Tengo claridad sobre jerarquía, roles y responsabilidades dentro de la institución.					
9	Reconozco que el personal posee las competencias necesarias para sus cargos.					
10	Fomento la cooperación y el trabajo en equipo con mis colegas.					
11	Contribuyo a mantener integración, comunicación y coordinación en el ambiente laboral.					
12	Cumplo con la estructura organizacional y las funciones asignadas.					
Ítem	Dirección	1	2	3	4	5
13	Los líderes influyen positivamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
14	Me identifico con los valores y principios que promueve la institución.					
15	Percibo comunicación fluida y respetuosa entre dirección y personal.					
16	Recibo motivación para mejorar desempeño y alcanzar metas establecidas.					
17	Cuento con condiciones y apoyo suficientes para realizar mis funciones eficientemente.					
Ítem	Control	1	2	3	4	5
18	Conozco el órgano encargado del control interno de la institución.					
19	Verifico que las actividades se cumplan según plazos y objetivos establecidos.					
20	Participo en inventarios y controles de bienes institucionales.					
21	Recibo evaluaciones periódicas sobre desempeño y calidad de los servicios.					
22	Los resultados de evaluaciones y supervisiones se usan para mejorar procesos.					

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN****ÉTICA PROFESIONAL**

La confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante el Coeficiente α de Cronbach, que requiere una sola aplicación. Sus valores oscilan entre 0 (sin confiabilidad) y 1 (confiabilidad total), permitiendo asegurar la solidez de cada dimensión del instrumento en la indagación.

<i>Ef</i>	
αC	N
,779	20

$\alpha = 0.779$ confiabilidad alta.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante el Coeficiente α de Cronbach, que requiere una sola aplicación. Sus valores oscilan entre 0 (sin confiabilidad) y 1 (confiabilidad total), permitiendo asegurar la solidez de cada dimensión del instrumento en la indagación.

<i>Ef</i>	
αC	N
,881	22

$\alpha = 0.881$ confiabilidad muy alta.

Anexo 4: Base de datos

Variable X: Ética profesional

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
2	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5
5	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3
6	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5
7	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4
8	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3
9	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	2	2
10	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5
11	2	5	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5
12	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5
13	4	2	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5
14	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	3	5	4	4	5	1	1
15	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	5	4	5	2	4	5
16	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4
17	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3
18	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5
19	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3
20	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3
21	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
23	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5
26	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3
27	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5
28	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4
29	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3
30	2	4	2	4	1	1	4	5	4	2	4	1	1	5	4	4	4	1	5	5
31	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
32	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
33	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
35	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5
36	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3
37	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5
38	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
40	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	2	2
41	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5
42	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5
43	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3
44	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	1	5	5
45	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3
46	3	1	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	5	3
47	4	1	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	2	1	1	5	2	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
49	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5
52	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3

Variable Y: Gestión administrativa

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3
6	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
7	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4
8	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
9	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3	5	5	3	2	2
10	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5
11	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5
12	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5
13	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	3	4	5
14	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	1
15	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4
16	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
17	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3
18	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
19	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
20	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5
21	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
22	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
23	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	5	3	5
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4
27	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4
28	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
29	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3
30	4	5	4	2	4	1	1	4	5	4	2	1	1	4	5	4	2	4	2	1	4	5
31	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5
32	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	4	5	4	4
33	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
34	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
35	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
36	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3
37	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
38	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4
39	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
40	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2
41	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5
42	3	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	3	3
43	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3
44	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5
45	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
46	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5
47	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	4	4	2	2	5	5
48	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4