

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la
municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023**

Área: ciencias sociales

Línea de investigación: Política y Gestión Pública y privada

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora: Yahitza Elizabeth Yamunaque Córdova

Tumbes, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la
municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023**

Tesis Aprobado en forma y por estilo por:

Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (Presidente)

Código ORCID, 0000-0001-6721-620X

Mg, Jhony Cristhian Gonzales Palomino (secretario)

Código ORCID, 0000-0002-3608-5865

Mg. *Rosa Yessenia* Mimbela Sánchez (vocal)

Código ORCID, 0000-0002-3474-1478

Tumbes, Perú, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la
municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, 2023**

Los suscritos declaramos que la tesis es original
en su contenido y forma:

Yahitza Elizabeth Yamunaque Córdova (Autora)

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (Asesor)

Código ORCID, 0000- 0003- 3937- 2613

Tumbes,2023



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
(presencial)

En Tumbes, a los diecisiete días del mes enero del dos mil veinticuatro, siendo las once horas, en el aula N° 5, de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 313-2023/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, (**Presidente**) Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino, (**Secretario**) y Mg. Rosa Yessenia Mimbela Sánchez, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: “**Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023**”, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la Bachiller: **YAHITZA ELIZABETH YAMUNAUQUE CÓRDOVA**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **YAHITZA ELIZABETH YAMUNAUQUE CÓRDOVA**, con calificativo *BUENO - Aprobado*.

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda *APTA* para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las *12* horas *10* minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 17 de enero de 2024

Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N° 43812667
Código ORCID N°0000-0001-6721-620X
Presidente

Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino
DNI N° 41903986
Código ORCID N°0000-0002-3606-5865
Secretario

Mg. Rosa Yessenia Mimbela Sánchez
DNI N° 45275611
Código ORCID N°0000-0002-3474-1478
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor
Coasesor
Interesado
Archivo (Decanato)

INFORME DE ORIGINALIDAD

Universidad Nacional de Tumbes
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Administración



Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
Código ORCID, 0000- 0003- 3937- 2613

Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023

por yahitza elizabeth yamunaque cordovs

Fecha de entrega: 20-mar-2024 08:53p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2263173718

Nombre del archivo: TESIS-BACHILLER-YAMUNAQUE-CORDOVA-TURNITIN.docx (2.34M)

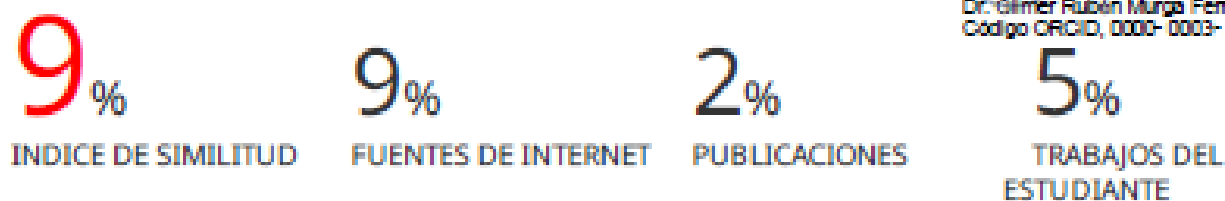
Total de palabras: 10451


Total de caracteres: 58045

Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023

Universidad Nacional de Tumbes
Faculta de Ciencias Economicas
Escuela de Administración

INFORME DE ORIGINALIDAD




Dr. Giler Rubén Murga Fernández
Código ORCID, 0000-0003-3937-2613

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to tec Trabajo del estudiante	<1%
6	asociacionafide.com Fuente de Internet	<1%
7	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%



9 repositorio.uct.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

10 revistas.utb.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

11 hdl.handle.net
Fuente de Internet

<1 %

12 es.scribd.com
Fuente de Internet

<1 %

13 www.coursehero.com
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A DIOS:

Para darme la sabiduría y capacidad de cumplir una de mis metas más importante tanto a nivel profesional como personal, por

MIS PADRES:

Por el apoyo incondicional de papá, por el impulso diario de mamá de seguir adelante luchando y lograr alcanzar mis metas.

A MI FAMILIA:

Royer Dávila Amasifen, quien siempre me apoyó en mis logros y a mi hermoso bebe Axel Gael Dávila Yamunaque que es mi motivo a luchar día y seguir siendo mejor.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por guiarme, darme sabiduría, fuerza y ánimo en esta etapa de mi vida.

Así mismo a la Universidad Nacional de Tumbes, mi alma mater, quien me dio las bases para lograr este objetivo a través de mis docentes.

Gracias por su paciencia, orientación y apoyo en el desarrollo de este estudio.

Expreso mi agradecimiento a mi Asesor por su guía, confianza y paciencia en el transcurso de la tesis, quien con su experiencia y conocimientos me guio en el desarrollo y culminación exitosa de este trabajo para obtener la Licenciatura en Administración.

INDICE GENERAL:

DEDICATORIA	8
AGRADECIMIENTO:	9
INDICE GENERAL:.....	9
INDICE DE TABLAS.....	10
INDICE DE ANEXOS.....	12
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
I. INTRODUCCIÓN	14
II. REVISION DE LA LITERATURA	17
2.2.1. ÉTICA.....	21
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	24
III. MATERIALES Y METODOS	- 29 -
IV. RESULTADOS Y DISCUSION.....	34
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	46

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: POBLACIÓN LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA-TUMBES.....	- 30 -
TABLA 2. ÉTICA Y DESEMPEÑO LABORAL.....	34
TABLA 3: DESEMPEÑO LABORAL	34
TABLA 04: PROHIBICIONES Y DESEMPEÑO LABORAL	35
TABLA 5: ETICA Y TRABAJO EN EQUIPO.....	36
TABLA 7. ÉTICA Y DESEMPEÑO LABORAL.....	37
TABLA 8: CORRELACIÓN PROHIBICIONES Y DESEMPEÑO LABORAL	38
TABLA 9. CORRELACIÓN ÉTICA Y TRABAJO EN EQUIPO	38

INDICE DE ANEXOS

ANEXO : MATRIZ DE CONSISTENCIA	48
ANEXO : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	51
ANEXO : SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA.....	58
ANEXO : AUTORIZACION.....	59
ANEXO :ENCUESTAS APLICADAS.....	60

RESUMEN

La presente investigación titulada Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú 2023, como Objetivo General tuvo determinar cómo incide la ética en el Desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú 2023.

La metodología utilizada fue explicativa y descriptiva, ya que se orienta hacia el descubrimiento de factores causales que influyen en la ocurrencia de un evento a través de la síntesis y el análisis, con una población de 100 trabajadores.

Los resultados obtenidos podemos determinar que la ética incide significativamente sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla fue del 52% ubicándose en un nivel Medio, del 1% para el nivel Bajo, y del 47% para el nivel Alto. Podemos confirmar estas afirmaciones calculando con el coeficiente de Spearman de 0,313 (nivel de significancia 0,002), ya que existe una fuerte correlación inversa entre las dos variables estudiadas.

Así mismo el desempeño laboral según los encuestados logro un nivel alto de 86,0%, el nivel medio con 14,0% y baja alcanzó 0,0 de respuesta; por el cual podemos determinar que existe la evidencia suficiente para establecer que el 100,0% tiene un buen desempeño laboral.

Así mismo el grado de prohibición respecto al desempeño laboral son normas que se establecen bajo la entidad internamente y se establecen según el orden jerárquico, según los encuestados, se identificó que el nivel de prohibición respecto al desempeño laboral del trabajador es medio (79,0%), bajo (8,0%) y alto (13,0%).

Se concluye que se puede fomentar mejores hábitos éticos, para un buen desempeño dentro de la entidad, así mismo identificar los aspectos positivos nos demuestra que existe una clara comprensión de cómo se realizan las actividades el cual generan un alto nivel de desempeño laboral, por el cual se puede determinar el rango o categoría con el propósito de que cada personal sepa que hacer y cumplir con las metas.

Palabras Claves: Ética, Desempeño Laboral, Organización, Eficiencia, Trabajadores.

ABSTRACT

The present research titled Ethics and work performance of administrative staff in the provincial municipality of Zarumilla, Tumbes Region, Peru 2023, as a General Objective, had to determine how ethics affects the work performance of administrative staff in the provincial municipality of Zarumilla, Tumbes Region, Peru 2023.

The methodology used was explanatory and descriptive, since it is oriented towards the discovery of causal factors that influence the occurrence of an event through synthesis and analysis, with a population of 100 workers.

The results obtained can determine that ethics significantly affects the work performance of the administrative staff of the Provincial Municipality of Zarumilla, with 52% being at a medium level, 1% for the Low level, and 47% for the High level. We can confirm these statements by calculating with the Spearman coefficient of 0.313 (significance level 0.002), since there is a strong inverse correlation between the two variables studied.

Likewise, the degree of prohibition regarding work performance are norms that are established under the entity internally and are established according to the hierarchical order. According to the respondents, it was identified that the level of prohibition regarding the worker's work performance is medium (79.0 %), low (8.0%) and high (13.0%).

It is concluded that better ethical habits can be promoted for good performance within the entity, likewise identifying the positive aspects shows us that there is a clear understanding of how the activities are carried out which generate a high level of work performance, therefore which the rank or category can be determined so that each staff knows what to do and meet the goals.

Key words: Ethics, Work Performance, Organization, Efficiency, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

La ética es un tipo de saber el cual tiene como finalidad guiar el comportamiento humano en sentido racional, el cual nos va a con llevar a tomar decisiones prudentes y moralmente justas ya que su importancia consiste precisamente en comprender qué está bien y qué está mal como personas o nación el cual puede verse afectado muchas veces según la sociedad o la situación que se establezca.

Por otra parte, el desempeño laboral se define de las habilidades intelectuales o físicas que el trabajador requiere, para el eficiente desempeño de sus funciones, haciéndose de este modo necesario el estudio actualizado del perfil de los mismos.

Actualmente la ética pierde prestigio en el transcurso de los años como en instituciones publica, el cual es desorientador por lo que conlleva a diversas deficiencias y afecta significativamente al crecimiento tanto personal, profesional, organizacional e institucional. (BRAVO.H, 2008), “Establece que la ética, sinceridad, honestidad, debe tener relación a la gestión pública el cual determinara el manejo eficiente de todos los recursos”

El estudio actual es un tema de vital importancia en las organizaciones, especialmente en situaciones de carácter público: la ética y desempeño laboral, debido a que nuestra nación otorga un mayor valor a la moralidad, la ética y el trabajo de servicio público, recientemente hemos sido testigos de algunos casos de corrupción.

Una cuestión de valores, pero también de otros grupos de interés, como el sector público que día tras día espera un mejor servicio, una mejor atención al cliente el cual distingue el ritmo de cualquier organización, el grado en que avanza, crece, se desarrolla y en ocasiones, al revés.

(LERNER, 2018), Afirma que “la corrupción de nuestras instituciones se ha visto de forma continúa concluyendo que las bases de nuestra democracia se han visto cada vez más deteriorada”, Así mismo (Paolo, 1995) los estudios realizados en muchos países nos muestran el gran impacto negativo que ha generado la corrupción, en los niveles de inversión, crecimiento, igualdad y bienestar en una economía.

Es importante comprender que nuestro poder estatal tiene en su núcleo un problema de moralidad, responsabilidad, transparencia y lealtad a las disposiciones administrativas estatales, directamente relacionadas con el adecuado desempeño del cargo.

La Municipalidad Provincial de Zarumilla en el estudio aplicado enfatiza sus implicancias de la administración pública (como municipios y ciudades), el cual podemos ver que Zarumilla lidera un enfoque ético y responsable y así brindar un servicio de calidad para los usuarios.

Es por ello, que se ha visto factible realizarse la siguiente pregunta general:

- a. ¿Cómo incide la ética en el desempeño del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023?

Así mismo se formuló los siguientes problemas específicos:

- a. ¿Cómo afecta la ética en los trabajadores en el Municipio provincial de Zarumilla, región Tumbes, Perú, 2023?
- b. ¿De qué manera afecta el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Zarumilla, región Tumbes, Perú – 2023?
- c. ¿Cuál es la relación de las prohibiciones como dimensión de ética con el desempeño laboral del personal administrativo en el Municipio provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, ¿2023?
- d. ¿Cuál es la relación que existe entre la ética con el trabajo en equipo como dimensión del desempeño laboral del personal administrativo en el Municipio provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, ¿2023?

La presente investigación es fundamentada de las siguientes maneras: desde un punto de vista teórico, teniendo en cuenta el conocimiento de la teoría y conceptos básicos existentes de las variables ética y el desempeño laboral, y a través de ello nos permitirá comparar los resultados de la investigación con la realidad; El estudio posee también justificación metodológicamente, porque destaca el diseño y el adecuado uso de herramientas y técnicas implementadas, determinando si están siendo efectivas y si las investigaciones basadas en sus resultados son útiles.

Así mismo se justifica económicamente pues la investigación será ventajosa para los trabajadores de la provincia de Zarumilla, a fin de que se determine la eficiencia de los

trabajadores y así establecer un mejor control determinando los indicios de influencia o significancia entre ambas variables el cual nos permitirá determinar qué tipo de herramientas y estrategias establecer para obtener mejor eficiencia y eficacia en el desarrollo de metas y estrategias el cual nos permitirá tener mayor éxito o que ayuden a optimizar la ética y el desempeño y alcanzar un mejor desarrollo en el personal de la municipalidad provincial de Zarumilla, optimizando las fases de desempeño de cada trabajador, buscando un mejor desarrollo profesional y brindando un mecanismo coordinado para trabajar en conjunto.

Los objetivos planteados en esta investigación son los siguiente: como objetivo general: Determinar cómo incide la ética en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.

Como objetivos específicos se establecieron los siguientes:

- a. Identificar la ética del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.
- b. Determinar el desempeño del personal administrativo de la provincia y municipio de Zarumilla, región de Tumbes, Perú 2023.
- c. Establecer la relación entre prohibiciones como dimensión de ética con el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.
- d. Establecer la relación entre la ética con el trabajo en equipo como dimensión del desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Luego de un minucioso estudio e investigación bibliográfica se pueden observar que se acopiaron similitudes con la presente investigación, que se han sido aplicados en argumentos desiguales.

A nivel internacional existen las siguientes investigaciones:

(ADELA, 1998) Nos indica:

“La ética es un tipo de saber el cual tiene como finalidad guiar el comportamiento humano en sentido racional”, el cual nos va a conducir a tomar decisiones prudentes y moralmente justas ya que su importancia consiste precisamente en comprender qué está bien y qué está mal como personas o nación el cual puede verse afectado muchas veces según la sociedad o la situación que se establezca.

(ETKIN, 1993) Dice:

“La ética es la base para planificar, organizar el comportamiento social”.
Sus principales valores son la libertad y la dignidad humana, tal como conceptos morales (bondad, justicia y equidad).
Analizando estas definiciones, se pueden identificar dos conceptos que determinan la comunicación interpersonal, que caracterizan a los individuos en sociedad siendo capaz de determinar qué hacer y qué no hacer, elegir entre el mal y la virtud, entre el bien y el mal.

(QUINTERO.R, 20) En su estudio:

“Principios éticos y rendimiento laboral del personal de universidades públicas”.
El objetivo principal fue determinar la relación que existe entre ética y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, así mismo determinar que significancia puede tener entre ambas variables.

(ROBBINS, 2009), nos indica:

“El desempeño laboral depende de capacidad intelectual o física que el trabajador desarrolle, para el eficiente desempeño de sus funciones, haciéndose de este modo necesario el estudio actualizado del perfil de los mismos”.

Pudiendo determinar que el desempeño laboral es muy importante dentro de la organización por el cual debe estar regularizado a través del perfil de puestos ya que la empresa debe tener un estudio minucioso de los perfiles y así contratar al personal apto para dicho cargo que desempeñe, así mismo se desenvuelva de manera eficiente y eficaz y cumpla los objetivos determinados de la empresa el cual este se verá muchas veces incitado por incentivos, beneficios.

(BAUTISTA.C, 2007) Mencionado en la tesis:

“Ética en la Administración Pública: Bases, Evidencias e Implementación de un Sistema Ético Integral en los Gobiernos”, de la Universidad Nacional de Educación de México, concluye que:

La falta de conocimiento es la principal fuente de creencia de que el empleado público comete actos relacionados con valores negativos.

Esto sucede debido a una falta de comprensión ética que genera impulsores de corrupción: la avaricia, el ansia de poder, pero el poder de la comprensión, convicción moral puede llenar el vacío creado por el contexto.

(ARDILA, 2014) , en su investigación:

“La gestión ética optimiza el trabajo en equipo”, concluyendo que la ética juega un papel muy importante en el logro de resultados a través del trabajo en equipo.

Así mismo un equipo de trabajo debe tener normas, valores éticos y metas bien definidas para así obtener un mejor vínculo de cohesión entre los miembros del equipo, asegurando la unidad de trabajo y generando un mejor desempeño.

A nivel nacional existen las siguientes investigaciones:

(GARCIA.C, 2017) En su investigación:

“Actitudes Éticas y Desempeño Laboral de funcionarios Provinciales y Municipales de Huancavelica – 2016”, de la Universidad Peruana los Andes sus principales hallazgos:

El estudio confirma las hipótesis propuestas, e indica que el ejercicio de cargos éticos para los servidores públicos tiene un impacto directo y significativo en el desempeño laboral, mostrando mayor interés en la dirección del compromiso material.

Las instituciones públicas se sienten comprometidas con las metas de la organización y muestran un gran compromiso, identidad con la organización, generando mejor productividad diaria y una comprensión de cómo contribuye al éxito de la organización.

Además, (MEDINA, 2017) afirma:

solo el 30% de todas las empresas peruanas a nivel nacional invierten en la capacitación de sus trabajadores luego de realizar una evaluación de desempeño, y esto muchas veces se hace para evitar costos, pero a ellos, sin darse cuenta de que en realidad es una inversión que los ayudará a alcanzar sus objetivos y obtener mejores resultados, ya que proporcionará a los empleados una mejor información para un mejor desempeño en el trabajo, y les dará a los trabajadores una ventaja para mejorar el desarrollo profesional, contribuirá al crecimiento de la organización.

Así mismo (RISALVE MITMA YANNETH, 2018)

“Ética pública y responsabilidad social por el potencial humano en la municipalidad provincial de Huancavelica”

Se puede concluir que ejercer una postura ética por parte de los funcionarios tiene un impacto directo y significativos en el desempeño ya que muestra un gran interés en el compromiso institucional y así poder generar en ellos el compromiso institucional el cual se verán identificados generando un mejor desempeño el cual contribuirá al éxito de la institución.

(CURI, 2018) En la tesis:

“Ética pública y rendimiento laboral de funcionarios administrativos del municipio distrital de Ulcumayo “, precisa que la ética y desempeño laboral se encuentran otras dimensiones inmersas como PROHIBICONES entre otros concluyendo que existe una correlación directa con

el desempeño ya que podemos determinar que las prohibiciones son reglas impuestas, por el cual están establecidas mediante un orden jerárquico del que se pueda derivar.

A nivel local se encuentran los siguientes estudios:

(Dominguez Alemán, 2022), en la tesis:

“La Ética profesional y su impacto en el personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes”, su objetivo principal fue determinar cómo la ética profesional afecta en el desarrollo y desenvolvimiento del personal administrativo.

El cual podemos concluir que la ética profesional forma parte de la inteligencia del individuo, reflejándose en el desenvolvimiento de la persona el cual se verá reflejado a través de la honestidad, integridad y honradez que el personal desenvuelve en el ambiente laboral.

Así mismo la entidad debe fomentar la buena práctica de ética y así obtener un mejor desempeño reflejando un buen servicio de calidad dentro de la entidad, realizando un constante seguimiento para un desarrollo oportuno laboral y profesional.

Así mismo (Calle Maldonado, 2020), en la tesis:

“Gestión administrativa y desempeño laboral del servidor del área de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020”.

El objetivo principal fue crear una conexión entre la administración y el personal laboral en la gestión de la infraestructura del municipio de la región de Tumbes.

El cual se puede observar la relevancia de los niveles de desempeño fue un poco más del 50% y se pudo corroborar que existe una asociación significativa entre las dos variables, es decir se determinó una correlación alta, directa y significativa.

(Sánchez Infante, 2022) , en su tesis:

“Implicancia de Gestión por competencias en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes”.

Podemos corroborar que la gestión de competencias ha logrado un alto nivel pudiendo constatar que los trabajadores tienen habilidades necesarias para realizar sus funciones con eficiencia y

eficacia, concluyendo que existe una relación positiva alta y significativa entre la variable gestión por competencia y desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

2.2.1. ÉTICA

(Vázquez, 1969) define la “Ética es la ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad y la conducta humana”; es decir, es la conducta del hombre frente a la responsabilidad que éste asuma de acuerdo al entorno en que se desarrolle ya que ser ético queda muchas veces en un acto de conciencia y responsabilidad interna.

“La etología se ocupa del origen de la conducta humana, es decir, estudia el bien o el mal”. (GUTIERREZ, 1970) , Así mismo (SANABRIA, 2001) refiere a la ética “Como la orientación de la actividad humana para el bien”.

Es decir, que se desarrollara desde la formación del hogar, de los valores inculcados el cual se verán reflejadas en su desempeño, comportamiento, conducta y hasta en el desarrollo actividades, evaluando constantemente y así obtener un desarrollo es justo. Desde su perspectiva crea un criterio importante para evaluar si las acciones tomadas estuvieron dentro del marco de su ética personal y profesional.

RELACIÓN ENTRE ÉTICA Y MORAL

Según (GUTIERREZ, 1970) sostiene que, la ética y la moral se vinculan, al ser un conjunto de costumbres, ósea normas o reglas adquiridas por el hábito del hombre, porque se adquiere por naturaleza ya que no está establecida como una regla, sino que éste lo aprendió de forma natural de acuerdo al entorno en el que se desenvuelva.

Así mismo para (SANABRIA, 2001) “lo ético define las disposiciones del hombre en la vida, su carácter, sus costumbres y, naturalmente, también lo moral”

LA ÉTICA Y FUNCIÓN PÚBLICA

Según la Corte Constitucional del Perú, se refirió a varias disposiciones de la Ley de Ética de los funcionarios Públicos, Ley N° 27815 en sus puntos de vista quincuagésimo tercero y quincuagésimo cuarto:

a) Artículo 6. 2.º El servidor público actúa de acuerdo a principios como: rectitud, honradez y honestidad, buscando satisfacer el interés general.

b) Artículo 10. 1º: “La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción”. Por tanto, deja fuera la determinación de las sanciones que se ajusten a la normativa. si bien la decisión no hace referencia a lo dispuesto en la ley N° 27815, cabe recalcar que fue adoptada mediante el Decreto Supremo N°0332005-PCM y prevé posibles sanciones como amonestación, suspensión y multa hasta 12 UIT, liquidación de contrato y despido, para esto se debe tener en cuenta en caso de violación.

CÓDIGO DE ÉTICA DEL SERVICIO PÚBLICO:

Los objetivos del servicio civil son servir al país de conformidad con las disposiciones de la constitución política y lograr un mayor nivel de eficiencia tiene como fin de lograr un mejor interés en los ciudadanos, al establecer prioridades y hacer el mejor uso de ellas el uso de recursos generales.

Su base legal es:

a) Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

b) Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM. Aprueban Reglamento de la Ley del Código de Ética Pública.

c) Orden ministerial N° 050-2009-PCM "Lineamientos de difusión del Código de Ética de la Función Pública en las entidades públicas del Poder Ejecutivo" Orden N° 523-2010-EF/43 de la ministra.

Admiten la Directiva "Normas Técnicas y Lineamientos para la Conducta y Desempeño Ético del Personal del Ministerio de Economía y Finanzas". Decreto N° 195-2012-PKM del Ministerio.

DIMENSIONES DE ÉTICA

La Dimensiones de ética está establecido en la Constitución Política del Perú, Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, el cual nos especifica lo siguiente:

- **DIMENSIÓN PRINCIPIOS**

Es parte de la percepción del individuo, es decir, enseña la conducta de la persona. Entre ellos tenemos los siguientes principios: el respeto, la probidad, la eficiencia, la idoneidad, la veracidad, la lealtad y obediencia, la justicia y equidad, la lealtad.

- **DIMENSIÓN DEBERES**

Establece las responsabilidades de los funcionarios públicos en la prestación de servicios y se implementa de acuerdo con estándares y la buena práctica. La Ley hace mención las siguientes: la neutralidad, la transparencia, la discreción, la igualdad, el buen desempeño de funciones, el buen uso de los fondos públicos, la responsabilidad y seguridad

- **DIMENSIÓN PROHIBICIONES**

Se establecen de acuerdo a un orden jerárquico, con el objetivo causar en el respeto y así mismo difundir un mejor orden. Según la ley podemos identificar las siguientes: conductas que perpetúan un conflicto de intereses, obtienen una ventaja injusta, participan en actividades de defensa política, uso inadecuado de información privilegiada y ejercen presión, amenazas y/o acoso.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Según (Chiavenato 2000: 359):

“Una sistemática apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, afirmando que toda evaluación es un proceso para estimular o

juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona””, así mismo (Campbell, 1993) “sostiene que la implementación del desempeño es sobresaliente y el comportamiento del empleado contribuye al crecimiento de la empresa a través del logro de las metas trazadas por la organización”.

Ante lo mencionado por los autores podemos que el desempeño es una apreciación por parte de los supervisores de una empresa de la manera como se desenvuelve , logra sus metas u objetivos, así mismo, el desempeño laboral permite visualizar el punto hasta el cual un empleado puede realizar una labor; aclarando que dicho desempeño no solo incluye la producción de unidades tangibles sino también las no tangibles como lo es el pensar en forma creativa, inventar un producto nuevo, resolver un conflicto entre otros o vender un bien o servicio.

DESEMPEÑO EMPRESARIAL

El desempeño operativo se define como los objetivos (cuantitativos y cualitativos) obtenidos por una empresa durante un período de tiempo. Ejemplo el resultado cualitativo tiene por objetivo evaluar el desempeño de una organización a través de la información del cliente.

Así mismo el desempeño empresarial puede obtener un impacto positivo o negativo, por el cual pueden ser influenciados por el desempeño social y ambiental. (Moneva, 2013).

Según el autor,(Ucieda, 2013), el desempeño empresarial se puede evaluar a través de 3 fases:1) económica, 2) social y 3) medioambiental.

Estas tres fases también son conocidas como desempeño social, así mismo, (Rynes, 2003) , el cual tiene como finalidad de medir y determinar el desempeño empresarial utilizando tres bloques: medición de mercado, de contabilidad y de percepción del gerente. Independientemente de su clasificación, tienen un impacto positivo o negativo en los resultados del negocio.

- **Impacto del comportamiento ético y la calidad laboral en el desempeño empresarial**

La ética se define como un factor importante que incide en el rendimiento de las empresas, y en este sentido, (Cortés G, 2008)afirma que “comienza a surgir una alta correlación entre el rendimiento social y ético y la eficiencia de los negocios y las organizaciones”.

Con base en una mejor calidad del trabajo, los trabajadores son más leales a la empresa, y como resultado, los procesos y productos que ésta brinda producen mejoras sustanciales, y así logran una mayor rentabilidad o desempeño financiero, según autores como Barney (1991) señalaron que las empresas socialmente responsables aumentan su ventaja competitiva, lo que conduce a un mejor desempeño financiero.

TIPO DE PRODUCTIVIDAD

Seguidamente, nos referimos a los siguientes patrones de rendimiento:

PRODUCTIVIDAD DE COMPONENTE SISTEMÁTICO:

Según el autor (NOELIA, 2020), "es la consistencia entre montaje continuo y aumento radical de mano de obra y materiales".

Su beneficio se calcula obteniendo varios resúmenes que intervienen en la construcción de las ventajas, tales como: compromiso, básico o competencia, entre otros el cual codifica automáticamente los productos de cada componente superpuesto.

EXTENSIONES DE PRODUCTIVIDAD

- Financiera

Dicha orientación constituye un vínculo significativo entre la dinámica de marketing dentro de empresas particulares y el desempeño de acuerdos entre proveedores. Comercialización de productos directamente para la comercialización con fines de lucro.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL:

El desempeño se determina por sus habilidades y características de cada individuo y el tipo de esfuerzo que un individuo considera crítico para lograr un trabajo efectivo.

DISPONIBILIDAD PARA EL TRABAJO:

Los resultados de una actitud proactiva son claros de principio a fin. Un funcionario público debe tener tiempo suficiente para completar el trabajo asignado dentro del tiempo especificado y el resultado beneficiará a la organización o a la sociedad.

CORPORATIVISMO

La capacidad de cooperar y trabajar hacia objetivos compartidos mientras inspira a otros a hacer lo mismo. El funcionario debe trabajar en equipo con sus compañeros, porque juntos, los resultados serán favorables.

INICIATIVA:

Los servidores públicos tendrán que buscar una estrategia para idear algo nuevo para su organización para diferenciarse de otras unidades y otros trabajadores con innovación en el lugar de trabajo.

COMPROMISO.

Esto incluye compartir un conjunto de creencias actitudes que, que colectivamente reflejen un aspecto importante para la salud de la organización. El funcionario debe destacar en la organización a diferencia de colegas ya que sus valores y actitudes beneficiaran significativamente a la organización.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

ACTITUD ÉTICA:

Es el comportamiento razonable, la observancia y práctica de la moral, las virtudes, los deberes, la felicidad y la vida digna. Una posición ética es actuar libremente de acuerdo con los preceptos morales y éticos

ÉTICA:

Estudia la moral del hombre en la sociedad, esto quiere decir su relación frente a los demás, y frente a lo que la moral plantea como normas universalmente aceptadas por ella, así se convierte en ciencia normativa. Eduardo Pérez. (2012)

CALIDAD:

(Kotler, 2013)La calidad es valor y satisfacción del cliente lo cual es la característica del cliente, una característica atribuida a todas las cosas que simbolizan la excelencia, la eficiencia y la eficacia.

CAPACITACIÓN:

(Chiavenato, 2002),” Define como una formación educativa de corta duración, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas logran alcanzar a desarrollar conocimientos, habilidades y competencias “.

Es decir, las capacitaciones constantes traerán consigo beneficios tanto para la empresa, el trabajador, relaciones humanas internas y externas entre las cuales tenemos:

- Mejorar la productividad de la empresa.
- Facilitar la identificación del colaborador con la empresa.
- Mejorar la relación jefe-subordinados.
- Ayuda en la determinación de decisiones.
- Favorece la confianza y desarrollo personal.
- Ayuda a la formación de líderes.
- Proporciona información sobre las disposiciones oficiales.
- Alienta la cohesión de los grupos.
- Ayuda a la orientación de nuevos empleados.
- Hace viable los planes de la organización.

CÓDIGO DE ÉTICA:

(Benites, 2014) , Esta norma orienta el comportamiento ético de los trabajadores, por lo cual, sin ella se puede tomar decisiones no éticas el cual conlleva a otros compañeros pueden ver el código ético junto con sus valores y actitudes como algo beneficioso para la organización.

DESEMPEÑO LABORAL,

(Chiavenato, Administracion de Recurso Humanos, 2000). “Es el comportamiento de los trabajadores en la búsqueda de metas establecidas, y constituye la estrategia personal para el logro de las metas”, es decir el trabajador busca estrategias

y poder cumplir con el objetivo y así mismo esto le permitirá un mejor desempeño y mejor desenvolvimiento logrando un crecimiento personal y profesional.

- a. Eficacia, significa "logró de objetivos". (Koontz y Weihrich).
- b. Ética Pública: Estudio y análisis del perfil de las personas, de su formación y comportamiento responsable y leal.
- c. También se puede decir que es una relación que se da entre personas, grupos e instituciones en el espacio público y se basa en estándares de justicia y apego a normas socialmente acordadas.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DE INVESTIGACION:

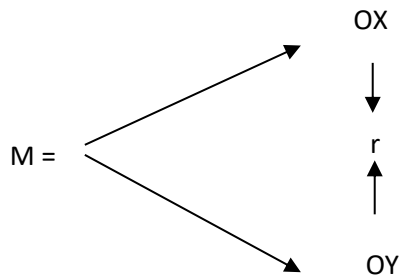
TIPO DE ESTUDIO:

En la investigación se aplicó un modelo explicativo y descriptivo, ya que se orienta hacia el descubrimiento de factores causales que influyen en la ocurrencia de un evento a través de la síntesis y el análisis.

Según el autor (TAMAYO, 2012), Es descriptivo porque se emplea para describir, procesar y analizar los fenómenos las conclusiones se determinarán de acuerdo al objetivo ya sea una persona, una familia o un objeto.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Este esquema o diseño corresponde al diseño no es experimental; (SAMPIERI & COLLADO, 2014), indica que el estudio se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.



Dónde:

M = Muestra

O = Observaciones a obtener

X = Ética

Y = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN, MUESTRA

POBLACIÓN:

La población para la investigación estuvo constituida por 100 trabajadores, que comprenden a las autoridades, gerentes, sub gerentes y jefes de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

Tabla 1: Población laboral de la Municipalidad Provincial de Zarumilla – Tumbes

Trabajadores	Sexo		Cantidad
	M	F	
Municipalidad Provincial de Zarumilla	56	44	100
Total			100

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, 2023.

MUESTRA

La muestra estuvo comprendida por las autoridades y gerentes y sub gerentes del Municipio Provincial de Zarumilla, así mismo es representada por un total de 100 personas.

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

MÉTODO:

Según Velázquez y Rey (2010), se relacionan con las tablas que concordarían con la configuración por defecto de la identidad, aquellas que permiten revelar la preparación adecuada y así expresar de manera correcta, la premisa, el caso, el punto de vista.

En el proceso de exploración se utilizarán las siguientes técnicas:

a. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El estudio funciona como una capacidad para calcular la variable liberadora (más de 10 ítems) y la variable dependiente (más de 10 ítems).

Canales (2004): Esta situación incluye al grupo de estos gestores, que son simétricos consigo mismos, en opiniones, métodos y alusiones. Para resumir las ramas de la comisión contemporánea, se han realizado

Behar (2011, citado por Copara, 2018): Se creó una evaluación de la investigación para que se ejecute con una guía indiscutible de que cada tema el cual se llevó a cabo a través de entrevistas.

No se puede negar que estas encuestas se realicen de tal manera que al final se logra el consenso de la población y comparar con herramienta de recopilación de datos

b. HERRAMIENTA DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Se implemento a través de cuestionarios aplicados a los empleados para medir la ética y desempeño laboral.

En caso de conflicto, como herramienta, las preguntas del test se procesaron en una escala dividida en 10 preguntas:

Es: (5) siempre; (4) casi siempre; (3) a veces; (2) casi nunca; (1) nunca, en caso alguna de las preguntas le resulte incomoda.

Según los autores Hernández, Fernández, y Baptista (2006) indica que se trata de un conjunto de agentes presentados en forma de representación activa o

Contrarrestan, requiriendo la interacción de los trabajadores y al mismo tiempo logrando el grado de aprobación de los productos asociados a cada categoría., ya que las revisiones ayudan con la elegibilidad real para el registro. (pág. 105).

Carrasco (2005) nos define, es una herramienta ramificadora para desarrollar una validación lista, práctica y aplicada para todo lo tipográfico.

D). PROCESAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE DATOS:

La investigación se relacionó con la investigación contemporánea que el investigador recogerá de manera particular. Se agregó materiales de investigación y bibliográficos confirmados de secciones bibliográficas, capítulos académicos, estudios de investigación, registros institucionales y otras encuestas realizadas a través del sitio web, de acuerdo con el tema de estudio; Un certificado de prueba y un folleto de dibujo para usar en el registro; Para la competencia y/o el tamaño del grupo en términos de descubrimiento, al recopilar la

identidad de los mecanismos de la muestra del estudio, se utilizarán habilidades de investigación.

El análisis de datos se realizó mediante pruebas descriptivas representativas como el uso de tablas periódicas de porcentajes;

El fondo calculado se ubicará en la matriz utilizando:

Microsoft, Office Word/Excel 2019. Asimismo, es implementado en el programa informático descriptivo SPSS versión 22 y en la prueba recíproca para comprobar la significación estadística de la prueba de ausencia de conformidad.

3.4. FORMULACION DE HIPOTESIS:

HIPOTESIS GENERAL:

- a. **H₀**: La ética no afecta significativamente el desempeño laboral del personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023
- b. **H₁**: La ética afecta significativamente el desempeño laboral personal administrativo del Distrito de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú en el año 2023.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- a. **H₁**: La ética tiene un efecto positivo y significativo en el personal administrativo de la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú 2023.
- b. **H₂**: El desempeño laboral afecta positiva y significativamente al personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023.
- c. **H₃**: Las prohibiciones como dimensión de la ética tienen relación significativa con el desempeño del personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023.
- d. **H₄**: La ética y el trabajo en equipo tienen una relación significativa con el desempeño del personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023.

3.5. VARIABLES E INDICADORES:

X = variable independiente: Ética pública

Y=variable dependiente: Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICION	INDICADORES	
ETICA	De acuerdo a (Vázquez, 1969) define la ética como "la teoría o ciencia del comportamiento moral de las personas en sociedad. Es decir, es una ciencia que estudia formas específicas de comportamiento humano. "	Principios Prohibiciones	Nunca Casi Nunca Algunas Veces Casi Siempre Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	(Chiavenato, Administracion de Recurso Humanos, 2000)"El desempeño laboral nos explica las acciones o comportamientos que se deben asumir entre los trabajadores el cual forman una parte fundamental para el logro de las metas organizacionales	Compromiso Iniciativa Cooperación Trabajo en equipo	Nunca Casi Nunca Algunas Veces Casi Siempre Siempre

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. DESCRIPCION DE RESULTADOS:

Tabla 2. Ética y desempeño laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Ética	Bajo	Balance	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	9,3%	1,0%
	Medio	Balance	0	7	45	52
		% del total	0,0%	7,0%	0,0%	52,0%
	Alto	Balance	0	7	40	47
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	47,0%
Total	Balance	0	14	86	100	
	% del total	0,0%	14,0%	86,0%	100,0%	

Descripción:

En la tabla 2 nos muestra que 47 trabajadores del Municipio Provincial de Zarumilla coinciden que la ética se ejecuta a un nivel alto, representado por el 47%, Por otro lado, 52 trabajadores, ósea el 52% de la muestra encuestada, mencionando que la Ética se realiza a un nivel medio, así mismo un trabajador mencionó que el nivel de implementación de la ética profesional es bajo, es decir el 1%.

Tabla 3: Desempeño laboral

		PUNTUACIÓN	N	%
Válido	Alto	41 a 55	86	86,0
	Medio	26 a 40	14	14,0
	Bajo	11 a 25	0	0,0
	Total		100	100,0

Descripción:

La tabla 3 muestra que 86 trabajadores del Municipio Provincial de Zarumilla creen que el Desempeño Laboral es de alto nivel, lo cual esto representa el 86% de la muestra total encuestada. Así mismo 14 trabajadores, ósea el 14% de la muestra encuestada, mencionaron que el Desempeño Laboral se realiza a un nivel moderado (medio), y ningún trabajador menciona que la el Desempeño Laboral se realice a un nivel bajo.

Tabla 04: Prohibiciones y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Prohibiciones	Bajo	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	8,0%	8,0%
	Medio	Recuento	0	14	65	79
		% del total	0,0%	14,0%	65,0%	79,0%
	Alto	Recuento	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	13,0%	13,0%
Total		Recuento	0	14	86	100
		% del total	0,0%	14,0%	86,0%	100,0%

Descripción:

La tabla 4 muestra que, según la encuesta, aplicada 13 trabajadores del Municipio Provincial de Zarumilla determinaron que grado de prohibición respecto al desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, lo cual representa el 13%del total de la muestra encuestada. Por otro lado 79 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla consideran que el grado de prohibición

respecto al desempeño laboral se realiza a un nivel medio, es decir, el 79%, así mismo de la muestra encuestada 8 trabajadores determinan que el grado de prohibición respecto al desempeño laboral se realiza a un nivel bajo, es decir el 8%, lo que afirma una relación asociativa entre las prohibiciones y la variable de desempeño laboral.

Tabla 5: Ética y Trabajo en Equipo

		Trabajo en Equipo				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Ética	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%
	Medio	Recuento	0	16	36	52
		% del total	0,0%	16,0%	36,0%	52,0%
	Alto	Recuento	0	7	40	47
		% del total	0,0%	7,0%	40,0%	47,0%
Total		Recuento	0	24	76	100
		% del total	0,0%	24,0%	76,0%	100,0%

Descripción:

La tabla 5 determina que 47 trabajadores del Municipio Provincial de Zarumilla coinciden que el nivel de ética de trabajo en equipo se realiza nivel alto; ósea el 47% del total de la muestra encuestada. Por otra parte, 52 trabajadores, en resumen, el 52% de la muestra encuestada, mencionan el nivel de ética de trabajo en equipo se realiza a un nivel medio, y 1 trabajador menciona que el nivel de ética de trabajo en equipo se realiza a un nivel bajo., es decir el 1%.

4.2. PRUEBA DE CORRELACIÓN:

Tabla 7. Ética y desempeño laboral

			Ética	Desempeño laboral
Spearman	Ética	Coeficiente de Correlación	1,000	,313
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,313	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

Descripción:

El coeficiente muestra que para valores cercanos a 1, existe una relación de acoplamiento muy fuerte porque el grado de conectividad se debilita y cambia a medida que se acerca a cero (0). La tabla 7 muestra que la ética afecta significativamente el desempeño laboral al examinar los resultados de las hipótesis. La hipótesis afirmativa sugiere una relación positiva entre ambas, se acepta, mientras que la hipótesis nula se rechaza, según los datos estadísticos.

Podemos confirmar estas afirmaciones con el cálculo del coeficiente de Spearman del 0,313 con un nivel de significancia del 0,002 pudiéndose apreciar una fuerte correlación inversa entre las dos variables en estudio, lo que significa que cuando una aumenta, la otra tiende a incrementar de manera consistente. Aceptando la hipótesis alternativa de la investigación.

Tabla 8: Correlación Prohibiciones y desempeño laboral

			Prohibiciones	Desempeño laboral
Pearson	Prohibiciones	Correlación de Pearson	1,000	0,353
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,353	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

Descripción:

La tabla 8 nos determina que la correlación entre prohibiciones como dimensión de la ética tienen relación significativa con el desempeño del personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023.

Podemos confirmar las respuestas calculando el coeficiente de Pearson con un valor de 0,353 así mismo con significancia bilateral de 0,000, lo que afirma una relación asociativa entre las prohibiciones y las variables de desempeño laboral estudiadas.

Tabla 9. Correlación Ética y trabajo en equipo

			Ética	Trabajo en equipo
Spearman	Ética	Coefficiente de correlación	1,000	,370
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100

Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,370	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Descripción:

La tabla 9 nos muestra que existe relación significativa entre la ética con el trabajo en equipo como dimensión del desempeño laboral.

Por lo que podemos confirmar con el cálculo del coeficiente Rho Spearman es 0,370 y de acuerdo al baremo de correlación de Spearman, existe una correlación positiva moderada y una significación bilateral de 0,000 indicándonos que se acepta la hipótesis por ello podemos concluir que la ética y el trabajo en equipo tienen una relación significativa con el desempeño del personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023.

4.3. DISCUSION:

Pasamos a la interpretación de la discusión del estudio, que se basa en la comparación de estudios anteriores sobre Ética y Desempeño laboral presentados en tesis, documentos de referencia y publicaciones académicas. Para ello, se procesaron los datos recogidos de la muestra y los estadísticos descriptivos mediante el software SPSS V25, obteniéndose conclusiones que contrastan las hipótesis tanto generales como específicas.

- **EN ENFOQUE AL OBJETIVO GENERAL:** Determinar cómo incide la ética en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.

Al respecto a lo manifestado por (Dominguez Alemán, 2022), en la tesis:

“Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes”, en donde tuvo como objetivo determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Concluye que la ética laboral obtuvo un impacto del 76% con el desempeño laboral encontrando una fuerte correlación directa y positiva en el personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Los resultados del estudio nos muestran que:

La ética incide significativamente sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, por lo cual se puede concluir con el coeficiente de Spearman del 0,313 con un nivel de significancia del 0,002 apreciando una fuerte correlación inversa entre las dos variables en estudio, lo que significa que cuando una aumenta, la otra tiende a incrementar de manera consistente. Aceptando la hipótesis alternativa de la investigación.

Los resultados del estudio realizado en el Municipio Provincial de Zarumilla se superponen con las conclusiones desarrolladas por (Dominguez Alemán, 2022) en la tesis realizada en el Gobierno Regional de Tumbes.

Concluyendo que se pueden promover los mejores hábitos éticos, para un buen desempeño dentro de la entidad, así mismo identificar los aspectos positivos nos demuestra que existe una clara comprensión de cómo se realizan las actividades el cual generan un alto nivel de desempeño laboral. Alineándose al fortalecer las buenas prácticas éticas.

- **ENFOQUE EN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar la ética del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.

Al respecto a lo manifestado por (GARCIA.C, 2017) En la investigación:

“Actitudes Éticas y Desempeño Laboral de funcionarios Provinciales y Municipales de Huancavelica – 2016”

El estudio concluye que el ejercicio de cargos éticos para los servidores públicos tiene un impacto directo y significativo en el desempeño laboral, mostrando mayor interés en la dirección del compromiso material.

Los resultados del estudio nos muestran:

Que la ética en el personal administrativo es, directa y moderada podemos por el cual lo podemos corroborar con el cálculo del coeficiente de Spearman del 0,313 con un nivel de significancia del 0,002. Por ello, es importante recordar que todo trabajador municipal es responsable de conservar una buena ética profesional y así garantizar la satisfacción de los usuarios o residentes.

Los resultados del estudio aplicado en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, y la investigación realizada por (GARCIA.C, 2017), se encuentra concordancia, el cual podemos determinar que la entidad genera confianza entre los clientes o consumidores y así mismo desarrolla un mejor entorno laboral para sus trabajadores mejorando su eficiencia y eficacia en la entidad.

- **ENFOQUE EN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.

Al respecto a lo manifestado por (Calle Maldonado, 2020), en la tesis:

“Gestión administrativa y desempeño laboral del servidor del área de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020”.

El cual se puede observar la relevancia de los niveles de desempeño fue un poco más del 50% y se pudo corroborar que existe una asociación significativa entre las dos variables, es decir se determinó una correlación alta, directa y significativa, determinando que a mayor gestión administrativa mayor desempeño laboral

Los resultados del estudio nos muestran que:

El desempeño obtuvo un nivel alto de 86,0%, nivel medio con 14,0% y baja alcanzó 0,0 de respuesta; por el cual podemos determinar que existe la evidencia suficiente para establecer que el 100,0% tiene un buen desempeño laboral. Concluyendo que el desempeño laboral en el personal administrativo es, directo y moderado, por el cual lo podemos confirmar con el cálculo del coeficiente de Spearman del 0,313 con un nivel de significancia del 0,002.

Se superponen ambos resultados (Calle Maldonado, 2020) ya que podemos determinar que el Desempeño laboral es muy importante dentro de la organización el cual a través de esta variable se puede medir la eficiencia y eficacia del trabajador, y determinar la eficiencia del logro de Objetivos dentro de la organización.

➤ **ENFOQUE EN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Establecer la relación entre prohibiciones como dimensión de ética con el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.

Al respecto a lo manifestado por (CURI, 2018) , en la tesis:

“La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo “,

Concluyendo que dentro de la variable ética y desempeño laboral encontramos otras dimensiones como PROHIBICONES entre otros ya que existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral donde la prueba tiene un valor significancia $0,000 < 0,005$, esto se puede interpretar que Existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Los resultados del estudio nos muestran que:

Según la encuesta, el grado de prohibición respecto al desempeño laboral del trabajador es medio (79,0%), bajo (8,0%) y alto (13,0%).

Podemos confirmar que hay concordancia entre la investigación aplicada en la Municipalidad Provincial de Zarumilla y el autor (CURI, 2018) , ya que acuerdo a nuestros resultados podemos confirmar las respuestas calculando el coeficiente de Spearman con un valor de 0,353 y una significancia bilateral de 0,000, lo cual indica que hubo una relación asociativa entre las prohibiciones y las variables de desempeño laboral estudiadas.

- **ENFOQUE EN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 4:** Establecer la relación entre la ética con el trabajo en equipo como dimensión del desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.

Al respecto a lo manifestado por (ARDILA, 2014) , en su investigación:

“Liderazgo con ética para optimizar el trabajo en equipo”, concluye que la ética jugar un papel muy importante en la obtención de los resultados de la mano con el trabajo en equipo.

Concluye que el trabajo en equipo y el liderazgo son conceptos claves en la obtención de resultados y en el afianzamiento de equipo de alto desempeño lo que genera que cada día los integrantes del equipo sean más competitivos ya que la ética jugar un papel muy importante en la obtención de los resultados de la mano con el trabajo en equipo.

Los resultados del estudio nos muestran que:

Según el cuestionario, el nivel de ética de trabajo en equipo es medio 52,0%, bajo 1,0% y alto 47,0%, de acuerdo al cuestionario aplicado.

Podemos encontrar que existe una superposición entre los resultados de dichas investigaciones y podemos confirmar la respuesta calculando el coeficiente de Pearson de 0,370 y significancia bilateral. 0,000, lo que indica una relación negativa entre las variables de investigación de la estructura organizacional y el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La presente investigación se determinó que, existe una fuerte correlación inversa entre las dos variables estudiadas Ética y Desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Zarumilla, aplicando el coeficiente de Spearman de 0,313 (nivel de significancia 0,002), rechazando la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de Investigación general formulada.
- 5.2. Se concluyo que la ética obtuvo un nivel alto, representado por el 47%, nivel medio del 52% de la muestra encuestada, y el nivel bajo el 1%, concluyendo que la ética en el personal administrativo es, directa y moderada podemos por el cual lo podemos corroborar con el cálculo del coeficiente de Spearman del 0,313 con un nivel de significancia del 0,002.
- 5.3. El desempeño obtuvo un nivel alto de 86,0%, nivel medio con 14,0% y baja alcanzó 0,0 de respuesta. Concluyendo que el desempeño laboral en el personal administrativo es, directo y moderado, por el cual lo podemos corroborar con el cálculo del coeficiente de Spearman del 0,313 con un nivel de significancia del 0,002.
- 5.4. Se analizó que, si existe una fuerte relación significativa entre prohibiciones como dimensión de ética con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Zarumilla, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el valor 0,353 con significancia bilateral de 0,000, lo que indica que existió una relación asociativa entre las prohibiciones y las variables de desempeño laboral estudiadas.
- 5.5. Se determinó que existe relación; por lo que podemos confirmar con el cálculo del coeficiente Rho Spearman con un valor de 0,370 y nivel de significancia de 0,000 indicándonos que se acepta la hipótesis por ello podemos concluir que la ética y el trabajo en equipo tienen una relación significativa con el desempeño del personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Realizar constantes charlas enfocadas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, sobre la ética y su importancia dentro de la organización, realizadas a través de profesionales a fin de plantear un mejor desempeño o desenvolvimiento diario del personal.
- 6.2. La Gerencia debe contratar personal capacitado, evitando conflictos de interés, favores políticos, y así mejorar el nivel de eficiencia de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, generando que en la contratación de personal sean transparentes, las convocatorias, los procesos y adjudicaciones.
- 6.3. La gerencia Municipal debe controlar y evaluar periódicamente (mes, trimestre o semestre) con el objetivo de seguir mejorando y así obtener un mejor desempeño laboral del personal.
- 6.4. Dado que la ética y el trabajo en equipo tienen una relación significativa con el desempeño del personal el cual produce mejores resultados, se sugiere estimular continuamente el trabajo en equipo dentro de la institución. La labor en equipo también se considera un factor importante para mejorar los procedimientos administrativos. Además, para mejorar la gestión, se recomienda mantener abiertas las líneas de comunicación con los empleados en reuniones uno a uno para que puedan expresar sus necesidades e información clave.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- ADELA, C. (1998). *Ética de la Empresa*. Madrid-España: Editorial Trotta, S.A.
- ARDILA, S. Y. (2014). *Liderazgo con Etica Para optimizar el trabajo en equipo*. Bogotá.
- BAUTISTA.C. La etica en la gestion publica. (*Tesis de licenciatura*). Universidad pedagogica nacional de Mexico, MEXICO.
- Benites, E. B. (2014). Código de Ética.
- Bravo.H. (2008). *Valores Eticos y Desempeño Laboral*. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela, VENEZUELA.
- Calle Maldonado, G. M. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes*. Tumbes.
- Campbell, J. P. (1993). A Theory of Performance. Personnel selection in organization.
- Cortés G, F. (2008). La Etica Empresarial.
- CURI, Y. A. (2018). *La Ética pública y el Desempeño Laboral del personal*. Ulcumayo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recurso Humanos*. Mexico: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos.
- Dominguez Alemán, L. K. (2022). *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú*. Tumbes.
- ETKIN, J. (1993). La doble moral de las organizaciones. Mc Graw Hill Interamericana de España, S.A.
- Fernández-Ríos, M. y. (1997). Eficacia Organizacional. Madrid.
- GARCIA.C. "Actitud Ética y desempeño laboral.Tesis. Universidad de Huancavelica, Madrid.
- GUTIERREZ, S. (1970). Introduccion a la Etica. Porrua.
- JULIO DE ZAN. (2004). *LA ETICA, DESEMPEÑO*. URUGUAY.
- Kotler, P. y. (2013). Fundamentos de Marketing. Mexico: Pearson Educación.
- LERNER, S. (16 de 7 de 2018). CORRUPCION GENERALIZADA.
- MEDINA, E. S. *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la*. Universidad César Vallejo. Lima, Chimbote.
- Moneva, L. d. (2013). El desempeño económico financiero y la. *Contaduría yadministracion* , 131-167.

- NOELIA, R. H. (2020). *EVALUACION E INNOVACION*. MEXICO: BUELA CASAL GUALBERTO.
- Paolo, M. (1995). "Corruption and Growth". Santiago: University Press.
- QUINTERO.R. Teorias y paradigmas eticos. (*TESIS DE LICENCIATURA*). UNIVERSIDAD DE VENEZUELA, venezuela.
- RISALVE MITMA YANNETH, T. A. (2018). *La Etica Publica y la Responsabilidad Social en la Municipalidad de Huancavelica*. Huancavelica.
- ROBBINS, S. P. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. MEXICO: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rynes, S. y. (2003). "Responsabilidad Social Corporativa, Disciplina Todavía en Estado de Inocencia". En los Breviarios Temáticos Lisdinys.
- SAMPIERI, R. H., & COLLADO, C. F. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- SANABRIA. (2001). *Etica*. Mexico: Porrúa.
- Sánchez Infante, S. S. (2022). *Implicancia de la gestión por competencias en el desempeño en la municipalidad distrital de corrales*. Tumbes.
- SANCHEZ-Vazquez, A. (1978). *Etica*. Barcelona: Grupo Editorial Grijalbo.
- TAMAYO, M. T. (2012). *El Proceso de la Investigación científica*. MEXICO: LIMUSA S.A.
- Ucieda, G. y. (2013). La relación entre responsabilidad social empresarial y desempeño . *Revista de Contabilidad y tributacion*, 135.
- Vázquez, S. (1969). *etica*. Barcelona: Grupo Editorial Grijalbo.

Anexo: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 01: ETICA	
			DIMENSIONES	INSTRUMENTO
<p>¿Cómo incide la ética en el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</u></p> <p>1. ¿Cómo afecta la ética en los trabajadores en la Municipalidad provincial de Zarumilla, región Tumbes, Perú, 2023?</p> <p>2. ¿De qué manera afecta el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Zarumilla, región Tumbes, Perú – 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación de las prohibiciones como dimensión de ética con el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la ética con el trabajo en equipo como dimensión del</p>	<p>Determinar de qué manera la ética influye sobre el desempeño laboral sobre personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</u></p> <p>1. Identificar la ética del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.</p> <p>2. Determinar el desempeño del personal administrativo de la provincia y municipio de Zarumilla, región de Tumbes, Perú 2023.</p> <p>1. Establecer la relación entre prohibiciones como dimensión de ética con el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.</p> <p>4. Establecer la relación entre la ética con el trabajo</p>	<p>H0: La ética no afecta significativamente sobre el desempeño laboral en el personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.</p> <p>H1: La ética afecta significativamente sobre el desempeño laboral en el personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.</p> <p><u>HIPOTESIS ESPECÍFICA</u></p> <p>H1: La ética tiene un efecto positivo y significativo en el personal administrativo de la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú 2023.</p> <p>H2: El desempeño laboral afecta positiva y significativamente al personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023.</p>	<p style="text-align: center;">PRINCIPIOS</p>	ENCUESTA APLICADA
			PROHIBICIONES	

desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023?

en equipo como dimensión del desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023.

H3: Las prohibiciones como dimensión de la ética tienen relación significativa con el desempeño del personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023.

H4: La ética y el trabajo en equipo tienen una relación significativa con el desempeño del personal administrativo en la Provincia de Zarumilla, Región de Tumbes, Perú, 2023.

VARIABLE N°02: DESEMPEÑO LABORAL	
DIMENSIONES	
COMPROMISO	INSTRUMENTO
COMPROMISO INICIATIVA	ENCUESTA APLICADA
INICIATIVA DISPONIBILIDAD DE TRABAJO	
DISPONIBILIDAD DE TRABAJO COOPERATIVISMO	
COOPERATIVISMO TRABAJO EN EQUIPO	
TRABAJO EN EQUIPO	

METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	ESTADISTICAS				
<p><u>TIPO DE ESTUDIO:</u></p> <p>La presente investigación posee un tipo de investigación explicativo y descriptivo, ya que se orienta hacia el descubrimiento de factores causales que influyen en la ocurrencia de un evento a través de la síntesis y el análisis.</p> <p><u>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</u></p> <p>La investigación es diseño NO experimental tiene como finalidad medir la relación que existe entre la variable 1 y la variable 2</p> <div data-bbox="260 716 663 1003" data-label="Diagram"> <pre> graph LR M((M)) --- OX[OX] M --- r[r] M --- OY[OY] r --> OY </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra O = Observaciones a obtener X = Ética Y = Desempeño laboral r = Relación entre las variables</p>	<p><u>POBLACION:</u></p> <p>Para esta investigación se ha tomado en cuenta al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.</p> <p><u>MUESTRA:</u></p> <p>La muestra será igual a la población de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.</p> <table border="1" data-bbox="804 773 1367 1092"> <thead> <tr> <th>POBLACION</th> <th>CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	POBLACION	CANTIDAD	Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla	100	<p>Luego de aplicadas las pruebas se procederá a crear una base de datos para pasar las respuestas y finalmente, se codificarán los resultados a través del método estadístico del Coeficiente de Spearman en el programa SPSS versión 25 y el programa Microsoft Excel 2019.</p>
POBLACION	CANTIDAD					
Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla	100					

Anexo: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	INTRUMENTOS	ESCALA
ETICA: ” la ética es “la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. O sea, es una ciencia de una forma específica de conducta humana”. (Vázquez, 1969)	PRINCIPIOS	Promover el trato digno entre los trabajadores.	1	¿Promueve usted el trato digno entre los trabajadores de municipalidad de Zarumilla?	CUESTIONARIOS	1.NUNCA 2.CASI NUNCA 3.AVECES 4.SIEMPRE 5.CASI SIEMPRE
		Reunir los requisitos necesarios para desempeñar el cargo que se me impone	2	¿El personal de la empresa tiene la capacidad adecuada y oportuna al momento de atender al usuario?		
		Mantener un personal comprometido y agradecido con la entidad.	3	¿El personal se compromete al 100% con las actividades o labores ejecutadas en la municipalidad?		
		Fomentar y ejecuta la ética en el entorno laboral	4	¿Se fomenta la ética laboral?		
		Actuar con honestidad, integridad y honradez en el trabajo	5	¿Se ejecuta los valores establecidos al ejecutar las labores de trabajo dentro de la entidad?		
	PROHICIONES	El reglamento interno contiene todas las normas necesarias para el buen funcionamiento de la empresa	6	¿Las prohibiciones presentadas afectan a la ejecución del reglamento establecido para el funcionamiento del personal?	CUESTIONARIOS	
		Considerar que existen intereses de conflicto con terceros para favorecer determinados servicios	7	¿Se ejecuta intereses de favoritismo por determinados servicios?		
		Determinar el personal acto para información confidencial de la Municipalidad	8	¿Tienen acceso brindan a información confidencial al personal terceros?		

		Exigir al personal para lograr el objetivo determinado	9	¿Existe presión o amenaza para lograr cumplir el objetivo determinado?	
DESEMPEÑO Laborales" el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2002)	TRBAJO EN EQUIPO COOPERTIVISMO INICIATIVA-COMPROMISO INSTITUCIONAL	Cumplir con todas las actividades programadas de una manera comprometida en equipo	10	¿Usted considera que el personal laboral con una actitud comprometida ya agradecida?	CUESTIONARIOS
		Cumplir con todas las actividades programadas de una manera comprometida en equipo	11	¿Fomentan la actitud proactiva en el entorno laboral'?	
		Respetar las opiniones de sus compañeros	12	¿Se fomenta el respeto de los trabajadores en el trabajo en equipo?	
		Cumplir con los plazos establecidos para la determinar de una actividad o ejecución.	13	¿Cumplen con los plazos determinados para la ejecución de una actividad establecida?	
		Fomentar el trabajo por parte de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad	14	¿Se fomenta o existe apoyo de los de parte de los funcionarios en la ejecución de actividades?	
		Fomentar la práctica de solidaridad laboral	15	¿Existe la práctica de solidaridad laboral en el entorno laboral?	
		Fomentar la participación del personal en las actividades que realiza la Municipalidad	16	¿El personal de la municipalidad es participe	
		Buscar el desenvolvimiento y mejorar el desarrollo de iniciativa de cada colaborador	17	¿Fomentas el desenvolviendo de tu iniciativa laboral como colaborador?	

	Incentivar la identificación de personal con la institución	18	¿Te sientes identificado con la municipalidad en la que labora?	
	Buscar la contribución del personal hacia el cumplimiento del objetivo	19	¿Considera usted que la ejecución de labores ejercida contribuyes de manera positiva a la municipalidad?	
	Superar los obstáculos laborales identificándose con la institución	20	¿Superan con facilidad los obstáculos ejercidos en la municipalidad?	

Anexo: Instrumentos de recolección de datos

MOTIVACIÓN

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo.

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

VARIABLE 1: ETICA						
N°	PRINCIPIOS	1	2	3	4	5
01	¿Promueve usted el trato digno entre los trabajadores de municipalidad de Zarumilla?					
02	¿El personal de la empresa tiene la capacidad adecuada y oportuna al momento de atender al usuario?					
03	¿El personal se compromete al 100% con las actividades o labores ejecutadas en la municipalidad?					
04	¿Se fomenta la ética labora?					
05	¿Se ejecuta los valores establecidos al ejecutar las labores de trabajo dentro de la entidad?					
N°	PROHIBICIONES	1	2	3	4	5
06	¿Las prohibiciones presentadas afectan a la ejecución del reglamento establecido para el funcionamiento del personal?					
07	¿Se ejecuta intereses de favoritismo por determinados servicios?					
08	¿Tienen acceso brindan a información confidencial al personal terceros?					
09	¿Existe presión o amenaza para lograr cumplir el objetivo determinado?					

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo.

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

N°	TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que el personal laboral con una actitud comprometida ya agradecida?					
2	¿Fomentan la actitud proactiva en el entorno laboral'?					
3	¿Se fomenta el respeto de los trabajadores en el trabajo en equipo?					
4	¿Cumplen con los plazos determinados para la ejecución de una actividad establecida?					
N°	COOPERATIVISMO					
6	¿Se fomenta o existe apoyo de los de parte de los funcionarios en la ejecución de actividades?					
7	¿Existe la práctica de solidaridad laboral en el entorno laboral?					
8	¿El personal de la municipalidad es participe de las actividades que ejecuta la municipalidad?					
N°	INICIATIVA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
8	¿Fomentas el desenvolviendo de tu iniciativa laboral como colaborador?					
9	¿Te sientes identificado con la municipalidad en la que labora?					
10	¿Considera usted que la ejecución de labores ejercida contribuyes de manera positiva a la municipalidad'					
11	¿Superan con facilidad lis obstáculos ejercidos en la municipalidad?					

El presente instrumento es de carácter anónimo

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente

IV. ANEXO: SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SOLICITO: PERMISO PARA
APLICACION
DE TEST A TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD POR PROYECTO DE
TESIS.

SEÑOR:

Christhian Anwar Aguayo Infante

Alcalde de la municipalidad Provincial de Zarumilla

Presente:

Yahitza Elizabeth Yamunaque Cordova, identificada con DNI 76015483, domiciliada en la calle Huánuco AAHH campo amor, bachiller de la universidad Nacional de Tumbes, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que para mi proyecto de tesis Titulado **"Ética y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2023"** ,es necesario aplicar 01 test de evaluación el cual se establece dos variables la MOTIVACION y DESEMPEÑO, el cual será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Por tal motivo me dirijo a usted a fin de solicitar la respectiva autorización para poder realizar a partir del 15 de agosto del presente año.

Cabe resaltar que dichos resultados servirán para diagnóstico de sus trabajadores.

Por lo expuesto ruego a usted acceder a lo solicitado.

Zarumilla, 07 de agosto del 2023.



YAHITZA ELIZABETH YAMUNAQUE CORDOVA

DNI:76015483

V. ANEXO: AUTORIZACION



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA

Ley N° 9667 del 25 -11 - 1942

Ruc: 20166679606

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

ABG. RAUL JOSE CHIROQUE RUIZ.

SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ZARUMILLA.

AUTORIZA:

La ejecución del proyecto de tesis denominado "Ética y de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, a cargo del YAHITZA ELIZABETH YAMUNAQUE CORDOVA, identificada con Documento Nacional de la Identidad N° 76015483, bachiller en administración "Facultad de ciencias Económicas de la universidad Nacional de Tumbes".

ZARUMILLA, Zarumilla, 14 de agosto 2023



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA

ABOG. RAUL JOSE CHIROQUE RUIZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

VI. ANEXO : ENCUESTAS APLICADAS

CUESTIONARIO DE "ÉTICA Y DESEMPEÑO LABORAL"

Estimado trabajador (servidor):

El presente instrumento es de carácter anónimo.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá

responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Siga usted las instrucciones:

a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.

b) No deje preguntas sin contestar.

c) Marque con un aspa en solo uno de los cuadros de cada pregunta.

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

VARIABLE 1: ETICA

N°	PRINCIPIOS	1	2	3	4	5
01	¿Promueve usted el trato digno entre los trabajadores de municipalidad de Zarumilla?				X	
02	¿El personal de la empresa tiene la capacidad adecuada y oportuna al momento de atender al usuario?				X	
03	¿El personal se compromete al 100% con las actividades o labores ejecutadas en la municipalidad?			X		
04	¿Se fomenta la ética labora?			X		
05	¿Se ejecuta los valores establecidos al ejecutar las labores de trabajo dentro de la entidad?			X		
N°	PROHIBICIONES	1	2	3	4	5
06	¿Las prohibiciones presentadas afectan a la ejecución del reglamento establecido para el funcionamiento del personal?			X		
07	¿Se ejecuta intereses de favoritismo por determinados servicios?		X			
08	¿Tienen acceso brindan a información confidencial al personal terceros?			X		
09	¿Existe presión o amenaza para lograr cumplir el objetivo determinado?	X				

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
01	¿Usted considera que el personal laboral con una actitud comprometida ya agradecida?			X		
02	¿Fomentan la actitud proactiva en el entorno laboral'?			X		
03	¿Se fomenta el respeto de los trabajadores en el trabajo en equipo?			X		
04	¿Cumplen con los plazos determinados para la ejecución				X	

CUESTIONARIO DE "ÉTICA Y DESEMPEÑO LABORAL"

Estimado trabajador (servidor):

El presente instrumento es de carácter anónimo.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá

responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Siga usted las instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- b) No deje preguntas sin contestar.
- c) Marque con un aspa en solo uno de los cuadros de cada pregunta.

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

VARIABLE 1: ETICA

N°	PRINCIPIOS	1	2	3	4	5
01	¿Promueve usted el trato digno entre los trabajadores de la municipalidad de Zarumilla?				X	
02	¿El personal de la empresa tiene la capacidad adecuada y oportuna al momento de atender al usuario?					X
03	¿El personal se compromete al 100% con las actividades o labores ejecutadas en la municipalidad?					X
04	¿Se fomenta la ética labora?					X
05	¿Se ejecuta los valores establecidos al ejecutar las labores de trabajo dentro de la entidad?				X	
N°	PROHIBICIONES	1	2	3	4	5
06	¿Las prohibiciones presentadas afectan a la ejecución del reglamento establecido para el funcionamiento del personal?			X		
07	¿Se ejecuta intereses de favoritismo por determinados servicios?				X	
08	¿Tienen acceso brindan a información confidencial al personal terceros?	X				
09	¿Existe presión o amenaza para lograr cumplir el objetivo determinado?			X		

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
01	¿Usted considera que el personal laboral con una actitud comprometida ya agradecida?			X		
02	¿Fomentan la actitud proactiva en el entorno laboral?		X			
03	¿Se fomenta el respeto de los trabajadores en el trabajo en equipo?			X		
04	¿Cumplen con los plazos determinados para la ejecución?				X	

de una actividad establecida?						
N°	COOPERATIVISMO	1	2	3	4	5
05	¿Se fomenta o existe apoyo de los de parte de los funcionarios en la ejecución de actividades?			X		
06	¿Existe la práctica de solidaridad laboral en el entorno laboral?				X	
07	¿El personal de la municipalidad es participe de las actividades que ejecuta la municipalidad?			X		
N°	INICIATIVA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
08	¿Fomentas el desarrollando de tu iniciativa laboral como colaborador?				X	
09	¿Te sientes identificado con la municipalidad en la que labora?					X
10	¿Considera usted que la ejecución de labores ejercida contribuyes de manera positiva a la municipalidad?				X	
11	¿Superan con facilidad los obstáculos ejercidos en la municipalidad?			X		