

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Ética profesional y su influencia en el desempeño
laboral del personal profesional nombrado en el
Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.**

Área:

Ciencias Sociales

Línea de investigación:

Políticas y Gestión Pública y Privada

Tesis

**Para optar el título profesional de
Licenciada en Administración**

Autora:

Br. Leslie Katherin Dominguez Alemán.

Tumbes, Perú.

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Ética profesional y su influencia en el desempeño
laboral del personal profesional nombrado en el
Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Jesús Merino Velásquez (Presidente)

Dr. Pedro Abilio García Benites (Secretario)

Mg. Jhony C. González Palomino (Vocal)

Tumbes, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Ética profesional y su influencia en el desempeño
laboral del personal profesional nombrado en el
Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.**

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

Br. Leslie Katherin Dominguez Alemán

(Autora)

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

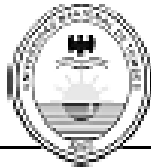
(Asesor)

Mg. DPO. Galvani Guerrero García
ORCID, 0000-0002-3151-806X

(Coasesor)

Tumbes, Perú

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECRETARÍA ACADÉMICA

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los dos días del mes de agosto del dos mil veintidós, siendo las dieciséis horas, y en la modalidad Virtual, a través de la plataforma de videoconferencia Zoom, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado con Resolución Decanal N° 043-2022/UNTUMBES-FCCEE el Dr. JESÚS MERINO VELÁSQUEZ (Presidente), Dr. PEDRO ABILIO GARCÍA BENITES (Secretario) y Mg. JHONY CRISTHIAN GONZALES PALOMINO (Vocal), reconociendo en la misma Resolución además al Dr. GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ como asesor y al Mg. GALVANI GUERRERO GARCÍA como co-asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada, “Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022” para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN presentado por la Bachiller LESLIE KATHERIN DOMINGUEZ ALEMÁN.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 65° del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller LESLIE KATHERIN DOMINGUEZ ALEMÁN con calificativo:

APROBADO - BUENO

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al Informe final de tesis, que el Jurado le indica.

En consecuencia, queda APTO para continuar con los tramites correspondientes a la obtención del Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diecisiete horas con cuarenta y cinco minutos del mismo día se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el Acta en presencia del público asistente.

Tumbes, martes, 02 de agosto, 2022-

Dr. JESÚS MERINO VELÁSQUEZ
ORCID: 0000-0003-3301-4487
D.N. I. N°...00240035.
Presidente

Dr. PEDRO ABILIO GARCÍA BENITES
ORCID: 0000-0001-7699-4687
D.N. I. N° 00236729
Secretario

Mg. JHONY CRISTHIAN GONZALES PALOMINO
ORCID: 0000-0002-3608-5865
D.N. I. N° 41903986
Vocal

Dr. GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ
ORCID: 0000-0003-3937-2613
D.N. I. N° 07700654
Asesor

Dedicatoria

A Dios: Por haberme permitido llegar al momento más importante tanto profesional como personal.

Mis padres: Al apoyo incondicional de mi padre, quien es mi pilar fundamental de mi crecimiento,

Mi madre, recordándole que mi promesa de salir adelante sigue en pie.

Mi hermana, quien es mi motor y motivo de progresar en la vida,

Mi adorada abuela, quien es mi prioridad, quien aún sigue poniendo esfuerzo para formarme,

Con ello el agradecimiento infinito a los demás familiares de parte de mi madre quienes siguen conmigo.

Al amor: Víctor Raúl Abanto Gonzales, el ser amado con alma, corazón y vida, quien me ha apoyado en todo momento para alcanzar mis logros.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Tumbes, por brindarme una formación íntegra,

A la plana docente universitaria puesto que, sin su sabiduría, conocimiento y apoyo, contribuyeron a mi desarrollo profesional.

A mi asesor y co- asesor, quienes han sido las personas voluntarias en apoyarme en la ejecución de mi tesis y, por ende, el agradecimiento profundo a sus personas.

Índice general

Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de tablas	viii
Índice de anexos	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. ESTADO DEL ARTE	18
2.1. Bases teóricos- científicos.....	18
2.1.1. Ética profesional.....	18
2.1.2. Desempeño laboral	25
2.2. Antecedentes	33
2.3. Definición de términos básicos.....	37
III. MATERIALES Y MÉTODOS	39
3.1. Formulación de Hipótesis.....	39
3.2. Tipo de estudio y diseño	40
3.3. Población, muestra y muestreo.....	41
3.4. Métodos	42
3.5. Técnica e instrumentos	44
3.6. Procesamiento y análisis.....	47
3.7. Variables y operacionalización.....	49
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1. Resultados	53
4.2. Discusión.....	61
V. CONCLUSIONES.....	66
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	68
VIII. ANEXOS	72

Índice de tablas

Tabla 1: Población del personal del GORE Tumbes.....	42
Tabla 2: Escala de Alpha de Cronbach.....	46
Tabla 3: Confiabilidad Alpha de Cronbach.....	46
Tabla 4: Grado de relación Rho de Spearman.....	49
Tabla 5: Indicadores de las dimensiones de ética profesional.....	50
Tabla 6: Indicadores de las dimensiones de desempeño laboral.....	51
Tabla 7: Matriz de identificación de variables.....	52
Tabla 8: Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral.....	53
Tabla 9: Correlación ética profesional en el desempeño laboral.....	54
Tabla 10: Influencia de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral.....	55
Tabla 11: Correlación entre principios de la ética en el desempeño laboral.....	56
Tabla 12: Influencia de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral.....	57
Tabla 13: Correlación entre deberes de la ética profesional en el desempeño laboral.....	58
Tabla 14: Influencia de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral.....	59
Tabla 15: Correlación entre las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral.....	60

Índice de anexos

ANEXO 1: Matriz de consistencia	72
ANEXO 2: Matriz de operacionalización Ética profesional.....	73
ANEXO 3: Matriz de operacionalización Desempeño laboral	74
ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos	75
ANEXO 5: Autorización de ejecución de tesis.....	78
ANEXO 6: Data estadística del estudio.....	80
ANEXO 7 Reporte de plagio.....	85

RESUMEN

La presente investigación titulada Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, tuvo como objetivo determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, Perú-2022. La metodología utilizada fue descriptiva- correlacional, no experimental, transversal con las variables de estudio ética profesional y desempeño laboral, con una población 169 trabajadores y una muestra de 34 funcionarios profesionales nombrados, se utilizó la técnica de la encuesta y se diseñó un cuestionario de diecinueve (19) preguntas para ética profesional y veintiuno (21) para desempeño laboral; empleando la Escala de Likert: De acuerdo (DA) =3, Indeciso (I) = 2, En desacuerdo (ED) =1. Los resultados obtenidos influencia de la ética profesional mostro un nivel alto con el 76% de respuestas con un coeficiente Rho de Spearman del 0.566. Los principios de la ética profesional son las que forman parte de la conciencia del individuo, se denotan con el comportamiento de la persona, se obtuvo un resultado de 85% para el nivel alto, con Rho de Spearman de 0.250. Los deberes de la ética profesional son los que marcan responsabilidad en la prestación de servicio dada por el personal, fueron el 82% para el nivel alto con Rho de Spearman de 0.566. Las prohibiciones de la ética profesional son las reglas que se imponen bajo la entidad de manera interna y están establecidas en el orden jerárquico, para el nivel medio de 44% en respuestas, con un Rho de Spearman de - 0,156. Se concluye que se debe fomentar las buenas prácticas éticas, realizar talleres que fortalezcan las conductas y comportamientos éticos, establecer un orden jerárquico adecuado con el propósito de que cada personal sepa que hacer y cumplir con las metas.

Palabras clave: ética profesional, desempeño laboral, eficiencia, eficacia, economía, calidad de servicio.

ABSTRACT

The present investigation entitled Professional Ethics and its Influence on the Job Performance of the Permanent Professional Staff in the Regional Government of Tumbes, aimed to determine the influence of professional ethics on the job performance of the permanent professional staff in the Regional Government of Tumbes, Peru- 2022. The methodology used was descriptive-correlational, non-experimental, cross-sectional with the study variables professional ethics and job performance, with a population of 169 workers and a sample of 34 permanent professional officials, the survey technique was used and a nineteen (19) question questionnaire on professional ethics plus a twenty-one (21) questions on job performance were designed as well; using the Likert Scale: Agree (A) =3, Undecided (U) = 2, Disagree (D) =1. The results obtained on influence of professional ethics showed a high level with 76% of responses with a Spearman's Rho coefficient of 0.566. The principles of professional ethics are those that are part of the conscience of the individual, they are denoted by the behavior of the person, A result of the 85% was obtained for the high level, with Spearman's Rho 0.250. The duties of the professional ethics mark responsibility in the provision of service given by the staff, were 82% for the high level, with Spearman's Rho of 0.566. The prohibitions of professional ethics are rules that are imposed under the entity on an intern way and are established in the hierarchy order, for the medium level of 44% in answers, with a Spearman's Rho of -0.156. It is concluded that it should be It is concluded that good ethical practices should be promoted, workshops that strengthen conducts and ethical behaviors, establish a proper hierarchical order with the purpose of each staff member to know what to do and accomplish with the goals

Keyword: professional ethics, job performance, efficiency, effectiveness, economy, quality of service

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de trabajo es determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú- 2021. Su estudio lo constituye la ética profesional, dado a que actualmente dentro de las organizaciones e instituciones se está desprestigiando con el pasar de los años, desorientando la esencia de la misma, generando las diferentes desventajas tanto en el crecimiento y valor no solo personal- profesional sino también organizacional e institucional, para ello (Bravo, 2008) rescata que: “Los valores éticos, la sinceridad, la honestidad, el respeto, confianza y resulta que todo ello debe ser congruentes con la filosofía a la gestión pública”.

El tipo de investigación es descriptivo correlacional, la que se manifestara la influencia de la variable ética profesional y desempeño laboral. Se empleará la técnica documental y un cuestionario a 34 servidores profesionales nombrados del Gobierno Regional de Tumbes. los resultados de la investigación aumentan la formación moral y ética ante la doctrina administrativa. Consigo a ello permitirá desarrollar alternativas de solución con el fin de fortificar una ética profesional que ayude a mejorar el desempeño laboral y así alcanzar los objetivos de la institución.

Se debe dejar bien en claro que la ética se ha venido directamente relacionando y vulnerando con un tema muy fuerte y candente hoy en día que es la corrupción, en nuestro país; Perú, un estudio realizado por (Shack *et al.*, 2021), la cual es ejecutado por parte de la misma Contraloría General de la República del Perú, ha indicado que: “Nuestra región, Tumbes, se encuentra en el ranking 16 de 26 de regiones estudiadas, en cuanto al tema de incidencia de corrupción e inconducta funcional del gobierno general (nacional, regional y local)” (p. 29), es decir, nuestra región se encuentra en una escala de nivel alto, indicando que no solo se está manejando mal el presupuesto público y con ello generando una situación de retraso y pobreza dado

por la corrupción, sino que también el desempeño laboral de cada persona dentro de cada institución ya sea en el nivel nacional, regional o local se está deteriorando bajo esta idea de, que si no se está dentro de la corrupción, no se puede trabajar al corriente, así mismo se debe hacer hincapié de que la actitud ética de cada trabajador del estado está siendo corrompido ante este “sistema” que hace que si no se sigue dicho eje de desempeño laboral, no se está “contribuyendo” al mejor desenvolvimiento institucional.

Para las organizaciones, el bajo desempeño laboral se ve relacionada con la “oportunidad, beneficio y riesgo” como componentes de una conducta antiética, muchas personas que se encuentran laborando sienten que al “hacer lo que todos hacen” está bien, sin poner en juicio de que si se está haciendo verdaderamente lo correcto o no. De hecho, (Cortez, 2008) nos menciona la relación directa de la ética como “Detonante de impacto radical en el desempeño laboral en las instituciones y organizaciones” (p. 17), puesto que su relación hace que es el mismo desempeño se manifieste en tareas y actividades de manera eficiente, eficaz y de manera armoniosa, por tal motivo, genera que la calidad laboral por parte de los trabajadores se desarrolle en un ambiente ético, es decir, que el personal siente que lo que se está haciendo está dentro de sus principios y, así mismo se encuentran organizados con los objetivos de la institución, con el fin de no degradar las conductas éticas propias como institucionales, logrando que se comprometan por voluntad propia y que ya no se sientan obligados.

La Ley de Reforma Constitucional N° 27680 dispone a crear Gobiernos Regionales sobre base a departamentos existentes con lo dispuesto en la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por la Ley N° 27902. En 2003, se designa el elegir un presidente regional a través de un proceso descentralizado hasta la fecha. El Gobierno Regional de Tumbes, es una entidad pública con jurisdicción territorial que tiene competencias de aprobar su organización interna, así como su presupuesto, el formular y aprobar el plan de desarrollo regional de acuerdo a trabajo coordinado

con las municipalidades y sociedad civil y, así como la buena administración de bienes y rentas. Toda organización tiene la responsabilidad de realizar sus competencias bajo el apoyo de personas que tengan capacidades y habilidades de respuesta inmediata, también como su disposición y vocación de servir al público, y ante todo que este formado de manera ética y moral ante el puesto que está destacando y empleándose. Resaltando que, la prioridad es denotar que los servidores administrativos reflejan ciertas actitudes, conductas, comportamientos y sentimientos que no son o no alineados con los objetivos de la institución edil, y con ello indagar si es un acto reflejo a la realidad laboral donde se realiza su desempeño, y saber si se está o no dando un ambiente de desorden, desconfianza y faltando a los rasgos culturales y éticos que demandan nuevas estrategias de desempeño y formación laboral

Actualmente se observa que dentro de las organizaciones e instituciones se está denigrando la ética, es por ello que se quiere hacer hincapié este tema como el pilar primordial dentro de la vida personal como organizacional, ya que estas están sujetas a la comunicación y al desempeño laboral, permitiendo no solo la transparencia y honestidad en la toma de decisiones, sino también la clara manifestación de la confianza y liderazgo, fortaleciendo la autoestima de cada miembro de la organización, así como la correcta ejecución de sus actividades y tareas, logrando contar con personal que no solo sea bueno en experiencia y conocimiento sino también en prácticas éticas y morales, en este caso, del personal profesional nombrado de la institución en estudio.

Lo que se busca con la elaboración de este proyecto es rescatar la ética profesional como cimiento esencial no solo de manera teórica, sino también emplearlos de manera práctica, en sus distintos ambientes organizacionales e institucionales, enfrentando con dureza no sólo ir “contra la corriente actual”, sino creando en la persona y en las organizaciones el enfoque de “conciencia”, con el fin de hacer siempre lo correcto, así como fortalecer la reputación, respeto, honestidad y valor ético, puesto que esto origina no solo

dar una imagen transparente sino a dar ejemplo a un cambio general, partiendo desde el nivel local, nacional e internacional.

Por todo lo manifestado anteriormente se es necesario plantearse la interrogante de un problema e investigar a la ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes.

Problema general

¿De qué manera la ética profesional influye en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022?

Problemas específicos

1. ¿De qué manera los principios de la ética profesional influyen en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022?
2. ¿De qué manera los deberes de la ética profesional influyen en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022?
3. ¿De qué manera las prohibiciones de la ética profesional influyen en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022?

Este estudio se fundamenta en el la Ley del código de ética de la Función Pública del Perú, Ley N° 27815, donde se especifica los Capitulo II y III, y la doctrina de administración de recursos humanos del sector público; este amplio conocimiento que permitirá explicar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral. Así mismo, consentirá acrecentar los conocimientos en el campo de la ciencia administrativa.

Siendo el objetivo del estudio: Determinar la influencia de la ética profesional sobre el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes. Se justifica un estudio practico dado a que

persigue describir y explicar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral del Gobierno Regional de Tumbes, sujetándose en la doctrina administrativa y teórica, al respecto (Robbins & Coulter, 2005) nos expresan que la ética hace referencia a “Las reglas y principios que definen la conducta humana separando lo que es correcto e incorrecto” (p. 110). Es importante señalar que sin el trabajo y desempeño de las personas no se podría encaminar el crecimiento esperado y, se debe tener muy en cuenta que si estas personas no están orientadas éticamente entonces no se podrán lograr los objetivos tanto personales como organizacionales, es lo que expone en este caso (Charles & Gareth R., 2009), cuando manifiesta que se pueden producir ciertas conductas antiéticas, tales como: “La manipulación de información, conducta anticompetitiva, explotación oportunista, condiciones de trabajo menores a lo normal, degradación ambiental, y el punto más bajo, la corrupción”. Es por ello la implicancia de la ética profesional en el desempeño laboral, con el propósito de evitar este comportamiento dentro del desarrollo institucional. Desde el enfoque social, se quiere priorizar a la ética profesional, y como esta tiene un vínculo directo con la conducta y comportamiento de cada persona, así mismo como estas personas connotan valor ético en su desarrollo laboral, ejecución de actividades, y lo más primordial, las ventajas que les generan al ser planteadas y desarrolladas dentro del Gobierno Regional de Tumbes. Afirmando lo expuesto tenemos a (Chiavenato I. , 2006), quien manifiesta que la institución a través de su personal pone en marcha ciertas obras éticas que favorecen su desenvolvimiento y desempeño, y crean: “El aumento de la productividad, la mejora de la salud organizacional, y la minimización de la reglamentación gubernamental”, y como punto metodológico, se pone en marcha el uso de métodos y procedimientos, haciendo uso de una encuesta, formato Excel y SPSS, con el propósito de obtener los resultados.

Con el fin de contestar estas interrogantes formuladas, se presentan situaciones de suposición, es decir, la investigación señala un proceso hipotético la cual esta señalada de la siguiente forma:

Hipótesis general:

Existe influencia directa y positiva de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Hipótesis específicas:

1. Existe influencia directa y positiva de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.
2. Existe influencia directa y positiva de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.
3. Existe influencia directa y positiva de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. Bases teóricos- científicos

2.1.1. Ética profesional

Conceptos fundamentales de ética

Para (Charles & Gareth R., 2009) refieren a la ética como “las nociones aprobadas ante lo que es educado o no, del cual gobierna y rige la conducta del individuo dentro de una organización” (p. 384). Ante lo mencionado por los autores, lo que quieren dar a expresar es que las decisiones que se tomen no deben ser elegidos por azar, sino que deben estar sustentados ante lo ético y ello demanda que no solo sea una precisión personal sino también que sea respetando los principios que tenga la organización y así apegarse fielmente a estos, evitando enfrentamientos y/ o dilemas éticos con los demás miembros de la empresa.

En base a (Robbins & Coulter, 2005) expresan que la ética hace referencia a “las reglas y principios que definen la conducta humana separando lo que es correcto e incorrecto” (p. 110). Es decir, que según la formación de cada individuo en cuanto a sus valores, ética y moral, y estas se desarrollan en su desempeño, así como en su comportamiento, conducta y hasta en la forma en como realizan sus actividades, midiendo si lo que hace se esta bien o mal desde su perspectiva, creando un importante criterio de juicio para evaluar si lo que se ejecuta se encuentra dentro de su rango ético personal-profesional.

Según (Koontz *et al.*, 2012), la ética la concretan en “la norma que induce que lo bueno y malo parte desde el enfoque del deber y la obligación moral” (p. 78). En otras palabras, todo se ve enfocado desde la crianza del hogar, de los criterios que se inculquen, y como estos creen que le afectan al emplear su juicio ante sus derechos y obligaciones que se le aplican, ya sea de manera personal o dentro

de una organización, recordar que este criterio definirá de por vida estándares negativos o positivos que formarán en el individuo su conducta y comportamiento para enfrentar situaciones diversas y dependiendo de su moral ética catalogarlas como acciones buenas o malas

Historia y desarrollo actual de la Ética.

Según (Uriarte, 2020) los grandes estudiosos de ética en aquellos tiempos eran llevados a cabo por personajes muy conocidos, entre ellos tenemos al filósofo griego Platón donde explayó sus conocimientos en obras tales como “*Gorgias*”, “*Fedón*” y “*La República*” y como todo buen maestro tuvo su discípulo Aristóteles, quien siguió con ese estudio manifestándolo en su obra “*Ética nicomáquea*”. Estas obras de alguna u otra forma median la magnitud de lo estaba bien y lo que no, con el propósito de establecer un equilibrio de conciencia ante la gente y así mismo enderezar la forma de pensar de aquel periodo.

Con el tiempo este enfoque filosófico se fue perdiendo a razones de la fuerza católica, es decir, es la Iglesia quien demanda los valores cristianos y toma la responsabilidad de regir la vida ética, en ese entonces destacan personajes tales como *Santo Tomás de Aquino*, *San Agustín de Hipona*, entre otros, acogiendo esta doctrina hasta la Edad Moderna y Renacimiento, donde el racionalismo conduce los asuntos éticos de las personas, en otras palabras, decidiendo por sí mismas lo “*bueno y malo*”, en este periodo destacan personajes como *Baruch Spinoza*, *David Hume*, *Immanuel Kant*, entre otras las cuales manifiestan a través de sus obras la conducta y la investigación del entendimiento humano

Ya en el siglo XX la *ética* se ha enfrentado con sucesos trágicos tales como el nazismo y nihilismo, las tendencias de guerras atómicas sin medir la conciencia y responsabilidad del ser humano frente a las

demás especies habitables del planeta. Hoy en día es totalmente normal descubrir un acto impuro o indecoroso donde la reputación del ser humano es más susceptible e inestable, los principios, valores, respeto y la moral se está perdiendo poco a poco y ya se está volviendo cotidiano cometer acciones donde ni la conciencia personal y la justicia social es aplicable para hacer pesar siquiera la ley.

Conceptos fundamentales de ética profesional

La ética profesional es manifestada como: “La *ética realista* puesto a que da a lugar a una vida moral a través del adiestramiento profesional” (Hortal, 2002). Expresado con mayor entendimiento lo que quiere decir el autor es que debe existir cierta relación y lógica con lo que se “habla y ejecuta”, como sabemos en la universidad adquirimos las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para retribuir de alguna forma con nuestro desempeño de trabajo en la realización de las diferentes actividades especializadas y todo ello debe ser enmarcado y ejercido con los principios morales y éticos profesionales aprendidos, ya que no solo somos presentantes personales de sí mismo sino que nos avala una acreditación académica al momento de ejercer nuestra profesión mediante nuestras acciones laborales.

Por ética profesional, expresado por (Gareth R., 2008) hace referencia a “las reglas y valores que un grupo de personas utilizan para controlar la manera en que desarrolla una tarea o utiliza recursos” (pp. 46-47). Es decir, el correcto uso y control de los recursos ante las diferentes situaciones o decisiones éticas, estos criterios y valores deben estar regidos en base la emergencia o necesidad del individuo o la misma organización

Principios de la ética profesional

Para (Hortal, 2002) precisa con mayor detenimiento las nociones profesionales como: “El antecedente exitoso a reflexionar en todas y

cada una de las diferentes carreras existentes” (p. 102). Es decir, que estos principios enuncian el valor profesional, y son tomadas como normas valiosas dentro de la ética profesional, las cuales son las siguientes:

Principio de Beneficencia.

El cual consta en hacer el bien dentro de la gestión con el fin de suministrar los bienes y servicios que cada carrera se esfuerza en efectuar.

Principio de Autonomía.

Consta en que la opinión, convicción y retribución merecen ser autorizados y hay que comunicar de cualquier acción profesional que le afecte, así como contar con la aprobación.

Principio de Justicia.

Hace referencia a ello, en aplicar la justicia con las obligaciones que se sujeten dentro del marco público y privado, considerando el contexto social asignando los recursos y prioridades pertinentes del caso.

Principio de no Maleficencia.

Esta es la oscuridad de las tres (3) antes mencionadas y esta representa el “no crear daño”, es decir, no originar mal ni hacia la carrera profesional como el no lesionar a los demás (pp.173-174).

Importancia de la ética profesional

En el caso de (Chiavenato I. , 2006) la ética profesional constituye un componente catalizador de ejercicios socialmente responsable en la organización por medio de los directores, y por esta razón establece que las obras éticas dentro de los negocios favorecen a las organizaciones, tales cuales son:

Aumento de la productividad.

Debido a que las acciones frente a los grupos de interés se manifiesta de manera positiva dentro de la organización, es decir, que la entidad asegure la salud y bienestar de sus

colaboradores, así como el mantenerles motivados y capacitados, se tendrá como efecto el generar una productividad mejorada.

Mejora de la salud organizacional.

Ya que la ejecución de buenas prácticas mejoran la salud y ello se refleja hacia los demás dando una imagen pública positiva, puesto que el estrés, preocupación e intensidad de saber que algo se pueda “descubrir” se ve descartada.

Minimización de la reglamentación gubernamental.

Es decir, cuando las empresas son confiables con acciones éticas, entonces la sociedad ya no obliga por una legislación que regule o sea tan burocrática. (pp. 526-527).

Acciones que vulneran la ética profesional

Para (Charles & Gareth R., 2009) mencionan las siguientes acciones antiéticas o acciones que no son catalogadas como conductas éticas, las cuales son:

Manipulación de la información.

Este se ve incurrido a la filtración de base de datos importantes dentro de las operaciones de las organizaciones, estos datos corporativos pueden ser ocultados, distorsionados o eliminarse deliberando información no financiera sino también administrativa, como vulnerar políticas o códigos, entre otros.

Conducta Anticompetitiva.

Esta se ve reflejada directamente de ocasionar perjuicio a los competidores reales o potenciales, y un claro ejemplo se da cuando se ejerce monopolio.

Explotación oportunista.

Se da de otros colaboradores que operan en la cadena de valor en la cual está adaptada la empresa, esta se denota como ejemplo al modificar el contrato con los proveedores, compradores o con los de abastecimiento.

Condiciones de Trabajo menores al modelo.

Surge cuando los dirigentes alteran menos de lo debido en los temas netamente profesionales, afectando el recurso humano de la organización, uno de los tantos ejemplos se dará uno en específico el cual es el pago salarial inferior a los índices del mercado con el fin de comprimir precios de producción.

Degradación Ambiental.

Sucede cuando la firma inicia ejercicios que directa o indirectamente generan profanación o daño medioambiental, degradando el ambiente y violando los derechos de la comunidad y Estado donde se desarrolla la empresa.

Corrupción.

Este debería ser el último código que rompería la empresa, germina cuando los directores reciben o pagan sobornos para conseguir el acceso a convenciones ilegales y rentables (pp. 387-388).

Código de ética

Conceptos fundamentales

En fundamento de (Robbins & Coulter, 2005) expresan que: “un código de ética es una afirmación sensata de los primordiales valores y reglas éticas a los que la organización espera que se suelde a los trabajadores” (p. 116). Es decir, estos códigos específicos son necesarios para mostrar el espíritu ético al momento de trabajar, dando lugar obviamente a la libertad de juicio.

En el caso de (Fred R., 2013) manifiesta que “no con el hecho de referir con un código de ética basta para certificar una conducta de negocios éticos” (p.312). En cortas palabras, un código de ética puede verse como una treta para las relaciones públicas, siendo un conjunto de obviedades o mejor llamado, cortina de humo, y para que se pueda cambiar ello, los empleados lo tienen no solo leer, sino entender, creer y recordar que es netamente primordial poner lo que dice el papel tal cual a la practica es dificil, para ello el mejor pilar de que se cumpla

es dar ejemplo y evaluar a través de criterios si está bien formulado ese principio como código ético.

Categorías éticas

Para (Robbins & Coulter, 2005), nos manifiestan que deben existir tres (3) categorías éticas las cuales son: “ser una pieza confidencial en la organización, no hacer nada ilícito o inadecuado que afecte a la misma, y conducir correctamente a todos los clientes” (p. 116). En base a ello, se debe aclarar que estas categorías comprenden muchas más normas éticas que rigen dentro de la organización, estas categorías surgen después de una debida agrupación de variables que ayudan a la empresa para un buen manejo enmarcado en la ética, y una vez establecidas estas, recién se rigen los demás consecuentes para poder moldear y seguir actuando de forma ética.

Características

En la misma base de (Robbins & Coulter, 2005) definen las siguientes características:

“Los códigos éticos deben ser comunicados a toda la organización de forma periódica con el fin de perdurar, así mismo, deben ser reafirmados en todos los niveles de la misma, es decir, con la misma importancia y compromiso, y debe someterse en forma conveniente a quienes lo quebrantan, en otras palabras, se debe aplicar la justicia por igual, sin importar si se es jefe o colaborador” (p. 116).

Dimensiones de ética profesional

La misma que está orientada a una institución del Estado y, con lo establecido en la Constitución Política del Perú, por ende, nos enfocaremos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, donde el Capítulo II y III de la mencionada nos especifica lo siguiente:

Dimensión principios

Las que forman parte de la conciencia del individuo, es decir, que denotan el comportamiento de la persona.

Ante las mencionadas por la Ley tenemos los siguientes principios: el respeto, la probidad, la eficiencia, la idoneidad, la veracidad, la lealtad y obediencia, la justicia y equidad, la lealtad al Estado de derecho.

Dimensión deberes

Son los que marcan responsabilidad en la prestación de servicio dada por el personal que labora en el sector público, la cual debe ser aplicado bajo normas y buenas conductas.

La Ley menciona las siguientes: la neutralidad, la transparencia, la discreción, la igualdad, el ejercicio adecuado al cargo, el uso adecuado a los bienes del Estado, la responsabilidad y seguridad

Dimensión Prohibiciones

Estas son regidas bajo la entidad de manera interna y están establecidas bajo un orden jerárquico, con el objetivo de que se respeten y difundan por toda la organización.

La Ley menciona: el mantener intereses de conflicto, el obtener ventajas indebidas, el realizar actividades de proselitismo político, el hacer mal uso de información privilegiada, y las presionar, amenazar y/o acosar.

2.1.2. Desempeño laboral

Conceptos fundamentales

Para definir el primer concepto, el desempeño, nos enfocaremos en la base de (Calderón *et al.*, 2008), quienes indican al mismo como:

“El trabajo desarrollado, el cual debe ser medido bajo indicadores y evaluar sus resultados, dado a que si son positivos, quiere decir que se están obteniendo de la mano a lo establecido por la organización y, a su vez, cumpliéndose

con los objetivos de la misma, en cuanto a lo que quiere lograr”
(p. 225)

Es decir, mientras más acciones efectivas y eficientes se muestren en la ejecución de actividades y tareas, el desempeño de cada empleador sera valorado y remunerado, reconociendose como un buen desempeño.

Una vez definiendo el desempeño, pasaremos a explicar el desempeño laboral, y con ello haremos mención a (Alvarez, 2011) donde nos manifiesta que:

“El desempeño laboral no es más que dimensión de los beneficios obtenidos durante la misión o gestión ejercida, la misma que esta alineado a los beneficios no solo de forma individual sino de la organización, cumpliéndose bajo el uso de políticas públicas” (p.566).

En otras palabras, mientras más logros alcanzados dentro de la empresa, mayor será el desempeño que ejercerás en la misma, relacionada sin dejar de lado con los fines propios y la organización.

Así mismo, (Chiavenato I., 2007) afirma que:

“El desempeño laboral es la energía del personal que labora internamente en las organizaciones, la que es importante hacia las mismas, en que labora la persona con una gran jornada y complacencia laboral”.

En otros términos, donde las mejores condiciones se den dentro de las organizaciones, mejor será el desempeño del personal laboral y este será reflejado en el rendimiento y la ejecución de los planes y objetivos definidos, destacando que este logro será beneficio tanto de la organización como de cada personal

Características del desempeño laboral

(Chiavenato I., 2009) manifiesta ciertas características individuales, tales como: “capacidades, habilidades necesarias y cualidades, entre otros, lo que permite la interacción del trabajo personal con la organización, logrando que el desempeño sea más adecuado y acorde a las actividades, tareas y responsabilidades” (p. 38)

No obstante, las organizaciones catalogan otras características dentro de la organización tales como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones del trabajo desempeñado, y en base a su mejora continua tenemos la base de (Milkovich & Boudra, 1994) cuando afirma “Que las mediciones particulares podrían dejar ver el bajo desempeño, y esto se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación” (p. 124), es por ello que, la evaluación y medición del desempeño es primordial para poder hacer la debidas corrección antes de poder generar más problemas organizacionales, comunicación y coordinación.

Dimensiones del desempeño laboral

En el caso de (Bonney & Armijo, 2005) describen las siguientes para entender el desempeño de la intervención del sector público:

Eficacia

Medir el grado del desempeño de los objetivos, saber la cuantía de beneficiarios con la entrega de bienes o servicios, así como tener un dato preciso de porcentaje del total de los mismos usuarios. Mientras más eficaz es la organización pública si se cumple objetivos tales como: cobertura, focalización, capacidad de cubrir la demanda y el resultado final.

Eficiencia

Conocer la productividad de recursos usados, es decir, saber la cantidad de recursos públicos dispuestos para un determinado bien o servicio. En otras palabras, mientras menos sea el costo unitario o costo promedio, pero al mismo tiempo

manteniendo la producción, más eficiencia se mantendrá dentro de la organización.

Economía

Tener al tanto la adecuada administración de los recursos utilizados para la producción de bienes y servicios. Es decir, denota directamente a la capacidad de autofinanciamiento, así como la ejecución de las acciones planificadas y la habilidad económica para recuperar préstamos y otros pasivos. Vinculado al correcto manejo de recursos financieros y por ende, el cumplimiento de los objetivos planteados en el tiempo coordinado.

Calidad de servicio

Saber qué tan oportunos y accesibles son los bienes y servicios a los usuarios. A través de esta medición se pueden mejorar los atributos y características tanto de bienes y servicios para ser entregados a los beneficios en las óptimas condiciones (pp. 32-38).

En base a (Robbins & Judge., 2013) denotan cuatro (4) dimensiones generales, las que tenemos son:

Capacidad laboral

Va manifestada con las cualidades que el trabajador transmite dentro de la organización, y esta es expresada con la experiencia, conocimientos y habilidades a desempeñar dentro del área de trabajo.

Desenvolvimiento

Dado a como el personal se involucra con la organización manifestándose a través de aptitudes y destrezas, haciendo que la comunicación sea más directa y abierta, propiciando un ambiente amigable, y logrando un bienestar laboral-social y excelencia personal-laboral.

Eficacia

Definido a la manera de hacer las cosas correctamente, en otras palabras, a aquellas acciones del ámbito laboral que se

desempeñan el personal para el logro de los objetivos de la organización. Ser eficaz permite medir el desempeño de cada trabajador.

Perfil del personal

Connotado del comportamiento y características de cada empleador, su comportamiento está radicado según su edad, sexo y filiación con la organización (pp. 47-48)

Elementos que influyen en el desempeño laboral

En base a (Davis & Newstrom , 1999) definen los siguientes elementos influyentes al desempeño laboral:

Motivación

El que guarda una relación directa entre buen clima laboral, buen ambiente laboral, condiciones salariales correctas, buena comunicación social, y un mejor desempeño. Es decir, inspira al profesional poder trabajar a cumplir con sus tareas con el mejor confort, logrando una actitud más positiva y la correcta ejecución de objetivos.

Autoconocimiento profesional

Orientado a la capacidad de verse y tratarse al momento de desempeñar sus acciones y labores, es decir, uno mismo puede su mejor o peor enemigo, y ello este arraigado al valor que se dan, al respeto que manifiestan y a la confianza que dan consigo mismos.

Determinación de objetivos

Enfocado a la planificación, puesto que es imposible avanzar sin saber una ruta. Dentro del panorama se debe establecer objetivos específicos, plazos, recursos, personal, etc.

Ambiente laboral

No solo se refiere a las condiciones y lugar de trabajo, sino también va relacionada a las relaciones sanas, a la buena participación laboral, así como la saludable actitud de compañerismo.

Desarrollo profesional

Referido con la autoestima, la promoción, recompensas, beneficios laborales hacia el crecimiento profesional y personal (p. 157).

Según (Lusthaus *et al.*, 2002) mencionan cuatro (4) elementos principales los cuales son:

Efectividad

Requisito previo para el cumplimiento de las metas, es decir, mide el valor en que la organización es competente de ejecutar todos sus fines.

Eficiencia

Estrategias para que se pueda obtener lo que se necesita con el menor tiempo y uso de los recursos (humano, financiero, etc.) e insumos, pero con el adecuado cumplimiento de las tareas.

Continuidad de relevancia

Enfocado a la capacidad que tiene la organización de satisfacer las necesidades de los usuarios, así como la capacidad de renovar y fundar escenarios nuevas y eficaces como consecuencia de doctrinas y nuevas sapiencias.

Viabilidad financiera

Orientado en la capacidad que cuenta la organización para lograr capitales necesarios para poder compensar los requisitos utilizables tanto en corto, mediano y largo plazo (pp. 115-149).

Conductas que constituyen del desempeño laboral

Para (Robbins & Judge, 2013) indican que hay tres (3) significativas actuaciones que componen el desempeño, las cuales son:

Desempeño de la tarea

Enfocado a la realización de funciones que deben desenvolverse en el lugar de trabajo, lo cual favorecerá a la

producción de un bien y/o servicio, con el propósito de ayudar a las necesidades de la organización y personales.

Civismo

Orientado al contorno psicológico de cada elemento laboral, en otras palabras, el apoyo y trato amical de los trabajadores debe ser brindado con tolerancia, sugerencias constructivas y contribuir con aportes positivos de trabajo, buscando con los fines de la organización.

Falta de productividad

Hace referencia a aquellos aspectos que deterioran y perjudican el trato laboral, siendo estas conductas que afectan el correcto funcionar de la organización, tales como: robos, hostilidad laboral y ausentismo, las que conllevan a un bajo rendimiento y perjudicando a la misma,

Evaluación del Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el proceso técnico de la administración del capital humano, mide la forma sistémica y periódica tanto de la eficiencia y eficacia del cumplimiento de laborales. Los factores que se evalúan se dan por competencias definidas por la situación. En otras palabras, la evaluación de cada trabajador será bajo las dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes, y con ello la obtención el resultado de su trabajo (Louffat, 2012).

En el caso de (Hellriegel *et al.*, 2009) denotan que la evaluación de desempeño suele usarse de dos formas; por un lado, medir el desempeño del pasado y por otro lado, medir el desempeño del futuro. Este propósito de medición está orientado a que con los resultados obtenidos del pasado se puedan tomar mejores decisiones, es decir, que estos estén más acordes a lo esperado, mejorando el desempeño futuro, logrando así la eficiencia y eficacia planeada. Con esta evaluación permite que el personal se sienta más motivado y hace

que la certeza aumente y la probabilidad disminuya, enfocándose así en que el personal sea más firme ante el resolver problemas (p. 444)

Problemas de Evaluación del Desempeño Laboral

En el caso de (Dessler, 2011) explica que en la evaluación del desempeño se presenta ciertos problemas con grado de calificación, donde la mayoría de modelos usan escalas gráficas e identifica ciertas razones como posibles razones de problemas, tales como:

Estándares insuficientemente claros

En la escala grafica de calificación opina justa, pero se causaría una valoración poco impertinente dado a que sus particularidades y valores de virtudes son imprecisos.

Efecto de halo

Donde se rige según a las influencias que tiene la opinión frecuente del estimador, es decir, que las apreciaciones son dadas según a las cualidades definidas que el evaluador coloca para ciertas actividades.

Tendencia central

Está considerando que todos son promedio, lo que ocasiona que se distorsionen las valoraciones, que sean desventajosas para instituir ascensos, salarios o asesorías. Y para poder solucionar este tipo de evaluación es más aplicable una codificación de empleadores en vez de una escala grafica de calificación, donde la nota más alta sea la más digna en obtener los beneficios dados.

Indulgencia o rigor

Donde los inspectores otorgan a todos los empleados evaluaciones altas o bajas. Al emplear una evaluación de calificación en vez de escala exige a los inspectores hacer una discrepancia entre los trabajadores con un valioso desempeño de los que poseen un bajo rango competente (p. 433).

2.2. Antecedentes

Internacional

(Viveros, 2013) en su trabajo de investigación:

“La Ética profesional incide en el desempeño laboral de las secretarias en la Administración Zona de Delicia del Distrito Metropolitano de Quito” por la Universidad Estatal de Bolívar. Sostiene la autora que, la ética profesional influye en el desempeño laboral de las secretarias de manera media debido a que está limitado según el servicio, competencias y valores de ciertas secretarias y esto genera dificultades en la eficiencia, eficacia y efectividad en el progreso profesional. Se expresa que la responsabilidad profesional se encuentra debilitada en el desarrollo de actividades y denota autoridad negativa demostrando una imagen institucional de baja calidad y prestigio. Se recomienda es fortalecer y fomentar valores que puedan generar confianza, seguridad, respeto y que estas por sí mismas encaminen a un comportamiento que genere más estabilidad. Consigo a ello se propone la elaboración de un manual que permita la práctica de valores éticos para mejorar el desempeño laboral.

(Bravo, 2008) en su memoria de investigación:

“Valores éticos y desempeño laboral de los Empleados Universitarios del Sector Publico de la Universidad del Zulia Maracaibo en Venezuela, lo cual define el autor el rescatar los valores éticos, la sinceridad, la honestidad, el respeto, confianza y resulta que todo ello deben ser congruentes con la filosofía a la gestión pública pero estos mencionados no se practican en totalidad al ambiente universitario por parte del personal administrativo, dando a connotar una relación positiva media de 0, 517. El estudio refleja que cuando se pone en aplicación los valores, honestidad y respeto se logra una mayor disposición para el trabajo. Así mismo señala que la corrupción es lamentable flagelo puesto a que es una constante batalla con la ética, y esta se encuentra reflejada al momento de la contratación pública.

Nacional

(Tinco, 2018) con su tesis:

“Valores éticos y la relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura- 2018”, realizada en la provincia de Tambopata, departamento de Madre de Dios, denota una investigación de tipo no experimental, con diseño descriptivo, correlacional y transversal. Su población de estudio fue el personal que labora en la Dirección Regional de Agricultura de su región. Utilizo una encuesta enfocada a en la variable valores éticos con dimensiones: derechos, deberes y prohibiciones, y la variable desempeño laboral con las dimensiones: eficiencia, eficacia y calidad, planteándose un cuestionario de 49 ítems por cada variable. La muestra contaba de 49 trabajadores y su tipo de muestreo fue probabilístico. La estadística aplicada fue la distribución Chi Cuadrada obteniéndose ($X^2 = 27.936; p < 0.05$) y la medida de asociación (Tau b= 0.632). Se señala como conclusiones que el 53,1% de los encuestados reflejan que los principios están en categoría regular y el desempeño laboral se da de forma regular.

(Mora, 2017) con su tesis:

“La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES- 2017”., realizada en enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. Con una población de 87 trabajadores, con instrumento de cuestionario de 38 ítems para ética profesional y 35 ítems para desempeño laboral, respectivamente, con muestreo probabilístico de 71 servidores, finalmente. Definen una confiabilidad a través de estadística Alfa de Cronbach, donde la variable independiente, ética profesional, con ,922 y variable dependiente, desempeño laboral, ,969. Concluye en que la ética profesional tiene una arraiga relación significativa con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES, es decir,

ejercer un buen comportamiento ético conlleva un buen desempeño laboral, y su coeficiente entre ambas variables es de ,761

(Ruiz, 2021) con su tesis:

“Practica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de trabajo Contencioso Administrativo-Lambayeque” llevado a cabo durante el periodo 2021, la cual tiene como principal objetivo el determinar la medida de relación de la práctica de valores éticos en el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Juzgado de trabajo contencioso administrativo en Lambayeque, la misma que tiene un diseño no experimental correlacional, teniendo como muestra a 65 servidores públicos. Se aplico la confiabilidad a través de Alfa de Cronbach con 0.9 en la variable Valores éticos y 0.7 en la variable desempeño laboral. El cuestionario consta de 21 y 20 ítems respectivamente. Los resultados implican que existe una fuerte relación entre ambas variables. Se concluye que se debe fortalecer el nivel de la práctica de valores éticos para la correcta ejecución de tareas y deberes cuidando la discreción y transparencia del desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de trabajo Contencioso Administrativo en Lambayeque.

(Pacherres, 2020) con su tesis:

“Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”., indica que su primordial objetivo es el fijar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral dentro de la entidad en el periodo 2019, puesto a que la incidencia es muy afinada, dado a que su grado de relación entre ambas variables es de 89,9%. La tesis es de tipo correlacional, con diseño no experimental, con una muestra de 68 trabajadores. Se emplea un cuestionario donde se aplica 33 para Ética profesional y 23 para Desempeño laboral, ítems respectivamente. Se determina que la Municipalidad Provincial de Chiclayo debe establecer conductas

adecuadas, como valores alineados a la forma de pensar de los pocos trabajadores éticos, y se recomienda el capacitarlos en tema éticos y atención de calidad, debido a que los colaboradores tienen un bajo nivel de integridad, liderazgo e iniciativa. Consigo a ello se empleó una confiabilidad y validación de alfa de Cronbach de ,098% en ética profesional y ,698% en desempeño laboral. En la contratación de hipótesis se utilizó una correlación de Pearson, llegando a un nivel de confianza de 89,9% de resultados, concluyendo que su relación guarda fuerte relación ético en el desempeño laboral de sus trabajadores

Local

(Jimenez & Malmaceda, 2017) en su investigación titulada:

“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017”, se debe explicar que, dentro de clima organizacional, se enfocan muchos puntos, y entre ellos la ética, dado a que es el pilar fundamental dentro de toda organización. La tesis es de tipo descriptivo. Con una población de 177 trabajadores, destacando una muestra aplicada a 72 trabajadores. El cuestionario consta de 33 ítems para clima organizacional y 13 ítems para desempeño laboral respectivamente. Los resultados arrojan un 63% de los trabajadores consideran que su capacidad y esfuerzo no son reconocidos y que sus remuneraciones no son justas, afectando a su desempeño. Así mismo, el personal afirma a que el clima organizacional es desfavorable, lo que hace que el rendimiento laboral sea bajo e inconsciente a un buen desempeño

(Parra & Tieno, 2018) en su investigación titulada:

“Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018”., sostienen que la motivación tiene gran impacto en el desempeño con un 67,2%. su investigación es no experimental, de diseño correlacional, y la encuesta es aplicado a una muestra de 58

trabajadores. En el cuestionario, se aplica 12 ítems para motivación y 24 ítems para desempeño laboral. Dentro de motivación destaca la implicancia ética para la ejecución de las tareas administrativas, así como un reflejo de su buen desempeño laboral. Se recomienda mejorar las relaciones de trabajo y la comunicación, así como el reconocimiento a los trabajadores para elevar su autoestima y realización de metas. Su escala estadística es de Rho de Spearman de ,394

2.3. Definición de términos básicos

Actitud

Definida como “La manera de actuar de un individuo, es decir, el comportamiento que cuenta cada persona para poder desenvolverse en sus cosas” (Hirsh, 2006).

Compromiso organizacional

(Betanzos & Paz, 2011) afirman que “Es la conexión que instituye una persona con una organización producto de las inversiones realizadas por un tiempo determinado cumpliendo con ciertos estándares, normas y objetivos”.

Conciencia

“Es la reflexología obligada a pensamientos del ser humano y totalidad de psique del comportamiento de cada individuo”. (Vygostsky, 1991, p. 8).

Conducta

En pocas palabras sostiene que la conducta es “Lo que la persona hace o dice, es decir, decir es hacer, esto es, comportarse” (Watson, 1961, p. 23).

Deber

(Aluja, 2004) denota al deber como “Un compromiso jurídico por virtud que una persona es llamada deudor, y queda sujeta al que es llamado acreedor, con el fin de que se dé una prestación de un bien o servicio”.

Juicio

Dado al aspecto moral, es definido como “La deserción de una conciencia y/o pensamiento ante el querer resolver un conflicto, manteniendo una balanza ante lo bueno y lo malo, desde una actitud razonable y sistema individual de valores” (Garcia *et al.*, 2010).

Moral

Según (Souza, 2010) describe la moral como “Una de las cualidades propia de toda persona siendo formada bajo un sistema de comprensión, comparación y entendimiento de las costumbres humanas”.

Probidad

Esta destacado como “La integridad y conciencia ajustable a la conducta y sus actos funcionales públicas” (Comisión Permanente del Congreso de la República, 2002).

Productividad

“Se expresa al volumen de la extensión relativa de los medios de manufactura de una persona, la misma que está en un determinado tiempo y tensión de trabajo, la cual transformara en bien o servicio” (Marx, 1980)..

Valores

Para Munch, los valores son “El conjunto de principios que orientan la conducta de los individuos, especialmente dentro de la empresa” (2010, p. 196).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Formulación de Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H1: Existe influencia directa y positiva de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Ho: No existe influencia directa y positiva de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022

3.1.2. Hipótesis específicas

H1: Existe influencia directa y positiva de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Ho: No existe influencia directa y positiva de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022

H1: Existe influencia directa y positiva de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Ho: No existe influencia directa y positiva de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022

H1: Existe influencia directa y positiva de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Ho: No existe influencia directa y positiva de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022

3.2. Tipo de estudio y diseño

3.2.1. Tipo de estudio

Por las particularidades de la investigación, se estableció como descriptivo- correlacional; puesto a que se describirá la influencia de la ética profesional sobre el desempeño laboral del personal administrativo profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022, y según (Salkind, 1998):

“La investigación descriptiva- correlacional es describir, encontrar, examinar o mostrar la vinculación o relación que tiene una con otra variable, y con esto buscar o explicar que enfoque tiene esta variable con el proyecto de investigación, mas no la relación que causa con la otra, sino la semejanza o asociación de las mismas, así como el resaltar las características o rasgos más importantes de la situación o fenómenos objeto del estudio de investigación”.

Es decir, lo que busca el proceso de indagación científica que en cada escalón o avance de cada componente tengan relación reciproca, así estén alineada directamente o no, logrando una secuencia concisa y entendible en cada una de sus etapas.

3.2.2. Diseño

No experimental,

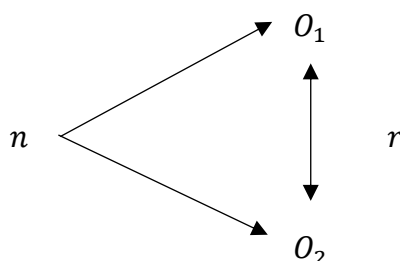
Dado a que la ética profesional en el desempeño laboral del personal administrativo en el Gobierno Regional de Tumbes; se estudiaron tal cual como sucedan los hechos. Sujeto a ello, nos basaremos en (Hernandez *et al.*, 2010) quienes nos manifiestan que: “Es aquel estudio que se lleva a cabo sin ninguna alteracion de variables, solo analizar lo observado” (p. 149) es decir, se trata de una investigacion la cual no debe ser manipulada de ninguna forma, sino analizar su estado natural de estudio.

Transversal

Puesto a que la investigación se llevó a cabo durante el año 2022, y según (Bernal, 2010), quien afirma que “Es aquel estudio donde toda la información recaudada se da dentro de un determinado periodo” (p. 118), en otras palabras, la relación que se quiera encontrar se realizara dentro cierto espacio y tiempo específico.

Diseño de contrastación de hipótesis

En este caso, el diseño de contrastación de hipótesis se define como descriptivo correlacional, tal cual se muestra en el siguiente esquema:



Donde:

n = muestra de la investigación

O_1 = ética profesional

O_2 = desempeño laboral

r = relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Con base de (Fracica, 1998) define a la población como “El conjunto de sujetos con peculiaridades que son significativos dentro de un estudio de investigación” (p. 36). Y ello guarda relación con lo que manifiesta (Jany, 2005), al expresar que la población “Es la totalidad de personas con características en común y que se les pueda hacer inferencia dentro de la investigación” (p. 48). Para esta investigación se trabajó con el grupo ocupacional profesional nombrado; que trabajan en el Gobierno Regional de Tumbes, bajo el Régimen laboral

N° 276, data la cual es obtenida y actualizada de la Oficina de Recursos Humanos.

Tabla 1: Población del personal del GORE Tumbes

Grupo ocupacional	Cantidad
Funcionarios	9
Profesionales	34
Técnicos	107
Auxiliares	19
Total	169

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, 2022

Muestra

Según (Kinneer & Taylor, 1993) afirman que “Es una pequeña proporción, es decir, es una parte de la población, la cual una vez seleccionada se obtendrá la información y una vez obtenida la misma, se efectuará la medición y observación de las diferentes variables a investigar”. (p. 197). Para determinar la muestra se tomó el grupo ocupacional profesional nombrado que labore en el Gobierno Regional de Tumbes, es decir, que estuvo formada por exactamente **34 profesionales nombrados**, denominándose una muestra por conveniencia e intencional.

Muestreo

Puesto a la característica de la muestra, se utilizó un muestreo no probabilístico, dado a que el personal no tiene la probabilidad de ser seleccionados para aplicársele la encuesta en modalidad de trabajo presencial, dentro de su horario laboral establecido por el Gobierno Regional de Tumbes.

3.4. Métodos

Afirman (Velásquez & Rey, 2010) que son “programaciones que consentirán la preparación teórica de datos, que permitirán las

divulgaciones en representación de teorías, hipótesis, leyes, conceptos, hechos científicos, etc., tal que se declara de forma usual en el progreso del estudio”. Para esta investigación se podrá en ejecución los sucesivos métodos:

Descriptivo

Dado a que se procura dar a saber, narrar, examinar y acumular resultados obtenidos acorde al objeto de estudio; de la misma forma el establecer la implicancia entre las variables planteadas en la exploración.

Análisis

Puesto que, mediante una interacción intelectual se podrá descomponer mentalmente de su forma general en sus porciones y signos, en sus múltiples relaciones y mecanismos de las variables de tesis.

Síntesis

Por lo que, mediante un ejercicio inverso al estudio mencionado se posibilita revelar los vínculos y peculiaridades frecuentes entre los compendios de la situación; en este caso, la variable ética profesional y el desempeño laboral del personal administrativo en el Gobierno Regional de Tumbes.

Inductivo- deductivo

Como deductivo, debido a que los datos que se lograrán de la variable ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes; al diferenciar estos datos se permitirá poder aplicar este método. Y en base a (Carrasco, 2005), denota que el método inductivo es “El procedimiento el cual la actividad del pensamiento en la caracterización de los fenómenos va desde un grado menor hasta un grado mayor”, es decir que del tema general se va desprendiendo hasta fenómenos y propiedades más centradas, en objetos y estudios singulares o particulares del mismo índole o especie

3.5. Técnica e instrumentos

Técnicas

Según (Bernal, 2010), indica que para lograr el perfeccionamiento de la siguiente exploración se debe aplicar las siguientes técnicas de estudio, tales como:

Técnica de encuesta

El estudio desarrolló un cuestionario para cada variable, incluyendo:

- Para Ética Profesional (variable independiente) se emplearán 19 preguntas.
- Para Desempeño Laboral (variable dependiente) se emplearán 21 preguntas.

Siendo un total de **40 preguntas**. En base a grado de medición de Escala de Likert, tomando los siguientes niveles:

De acuerdo (DA) = 3,

Indeciso (I) = 2,

En Desacuerdo (ED) = 1,

Y esta fue aplicada a través de la técnica de encuesta encaminada al personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, en horario de trabajo.

En caso de algún medio de contacto virtual se hará llegar el mismo cuestionario a través de un correo electrónico, o a través de llamada telefónica con el fin de hacer posible dicha aplicación.

Técnica documental

Se examinó, estudió y discutió la indagación recopilada en contextos, informes, registros y documentación interna

Instrumentos

En base a (Muñoz, *et al.*, 2001), nos enfocaremos a utilizar los siguientes instrumentos:

Cuestionario; la que es un instrumento más usado.

Fichas bibliográficas; la que sirvió para asignar la información del material bibliográfico, recopilando datos históricos e internos.

Libreta de apuntes; instrumentos utilizados para recopilar información en el sitio sobre el evento y/o la ocurrencia de extensiones durante la realización de un proyecto de investigación

Confiabilidad del instrumento

Dado a que la fiabilidad es la firmeza interna del instrumento en aplicar, entonces, se estimara con Alfa de Cronbach, y para (Welch & Comer, 1988) lo define como:

“La medida de la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach asume que los ítems (aplicados en Escala de tipo Likert), y saber si están fuertemente correlacionadas las variables. Cuanto más cercano sea de 1, mayor será la consistencia interna para garantizar lo fiable que es en la muestra de investigación”

Cuya formula es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K = Número de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 = Varianza total del instrumento

Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad del equipo utilizado. Su valor varía de 0 a 1 como se muestra:

Tabla 2: *Escala de Alpha de Cronbach*

Nivel	Descripción
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Adaptada con base en (George & Mallery, 2003, p. 231)

Con fuente a la Escala de Likert, se procede en analizar las respuestas considerar los valores: De acuerdo (DA) = 3, Indeciso (I) = 2, En Desacuerdo (ED) = 1.

Prueba piloto

La confiabilidad de los instrumentos se estableció con la aplicación de una prueba piloto en el Gobierno Regional de Tumbes, para calcular las variables: Ética Profesional y Desempeño Laboral, y se manipuló una muestra de 10 trabajadores cuyas peculiaridades son similares a la población del estudio, este con el propósito de establecer la confiabilidad, es así que con un análisis estadístico de los ítems utilizando el **Alfa de Cronbach**, las resultas se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 3: *Confiabilidad Alpha de Cronbach*

Variables	Coefficiente de Alfa de Cronbach	N° de Preguntas
X: Ética profesional	0.869	19
Y: Desempeño Laboral	0.911	21

Fuente: Resultados de Alfa de Cronbach

Para la variable Ética profesional con 0.869, denota una escala de **fuerte confiabilidad** y Desempeño Laboral con 0.911 con **alta confiabilidad**, para afirma el uso del instrumento el cual es cercano a la unidad y por ende a la teoría.

3.6. Procesamiento y análisis

Recolección de la información

La información requerida para el estudio fue recolectada en forma presencial y virtual por la investigadora, la información documental y bibliográfico ha sido recopilada de informes y datos registrales del Gobierno Regional de Tumbes, sean reglamentos, artículos académicos, que se pudo obtener a través de la plataforma virtual de la universidad, publicaciones u otros documentos, con el fin de consignar datos para la profunda indagación de la investigación para la aplicación de encuesta

Procesamiento

Una vez obtenida la información recopilada, los datos cuantitativos se organizaron y se elaboró una matriz tabulada. Se realizó la codificación de los datos y se hizo una matriz de referencia. El proceso fue el siguiente:

Primero : La información se segrega según criterios y áreas de evaluación

Segundo : La información fue ingresada y procesada usando los métodos y técnicas descritas.

Tercero : Se trabajó usando un programa SPSS (Statistical Package for the Sciences) con el objetivo de usar datos estadísticos.

Validación

En el proceso de entrevistas se ejecutó de acuerdo a edición, haciendo una implicancia de verificar errores del entrevistado y entrevistador.

Codificación

Hace referencia a la acción de agrupar y/o asignar códigos numéricos a las diferentes respuestas de las preguntas planteadas.

Introducción de datos

Se validó, editó y codificó los datos, como siguiente acción fue esencial introducir los datos, es decir, traducir la información a un formato electrónico, en otras palabras, en un computador, haciendo uso de un disco duro o un USB.

Tabulación, presentación y contrastación de hipótesis

Utilizando un software estadístico SPSS, obteniendo cuadros y figuras. El resultado obtenido dará a denotar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral en el personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú

El proceso de comprobación de hipótesis de la investigación estará basado en el coeficiente de correlación “Rho de Spearman”, y según (Elorza & Medina, 1999) nos indican que:

“Es una medida de agrupación lineal que maneja las clases, números de orden, de cada grupo de dependientes y las compara. Este coeficiente es verdaderamente necesario cuando el número de dependientes se asocia en número pequeño (menor de 30), permitiendo el grado de asociación entre ambas variables, determinando si tienen o no dependencia o independencia de variables aleatorias”.

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman en base de (Anderson *et al.*, 1999) mencionan que:

“Son medidos desde -1.0 hasta +1.0, y son interpretados según su cercanía, es decir si está cerca de +1.0 señala a que existe una fuerte asociación entre las variables, y si un rango aumenta el otro por consecuencia también aumenta, pero si los valores son cercanos a -1.0 será viceversa la situación anterior”

Para (Hernandez & Fernandez, 1998) la forma de medir el grado de relación según coeficiente de correlación es la siguiente:

Tabla 4: *Grado de relación Rho de Spearman*

Rango	Correlación
± 0.91 a ± 1.00	Correlación Negativa o Positiva Perfecta
± 0.76 a ± 0.90	Correlación Negativa o Positiva Muy Fuerte
± 0.51 a ± 0.75	Correlación Negativa o Positiva Considerable
± 0.11 a ± 0.50	Correlación Negativa o Positiva Media
± 0.01 a ± 0.10	Correlación Negativa o Positiva Débil
0.00	No existe correlación

Fuente: Adaptada en base a (Hernandez & Fernandez, 1998)

Dado por explicado, el método de correlación utilizado en la investigación, se procede en dar respuesta a la indagación.

Análisis

Utilizando un software estadístico SPSS, obteniendo cuadros y figuras se puede analizar con mayor profundidad y proporción la información y así sostener con buena base una discusión. El resultado por obtenida sirve a dar solución del problema, así como contrastar y lograr el objetivo de determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral en el personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú

3.7. Variables y operacionalización

Variable independiente: Ética profesional

Definición conceptual

Gareth R., hace referencia a “Las reglas y valores que un grupo de personas utilizan para controlar la manera en que desarrolla una tarea o utiliza recursos” (2008, pp. 46-47).

Dimensiones: Principios, deberes y prohibiciones

Definición operacional

La ética profesional se calculó de acuerdo a los indicadores de sus dimensiones: principios, deberes y prohibiciones, la cual se establecerá en un cuestionario, la que consta de 19 ítems con valorización de escala de Likert: de acuerdo (DA) (3), indeciso (I) (2) y en desacuerdo (ED) (1).

Tabla 5: *Indicadores de las dimensiones de ética profesional*

Dimensión	Indicadores	Ítems
Principios	Respeto	1
	Probidad	2
	Eficiencia	3
	Idoneidad	4
	Veracidad	5
	Lealtad y obediencia	6
	Justicia y equidad	7
	Lealtad al Estado de derecho	8
	Neutralidad	9
Deberes	Transparencia	10
	Discreción	11
	Ejercicio adecuado del cargo	12
	Uso adecuado de bienes	13
	Responsabilidad y seguridad	14
	Conflicto de intereses	15
Prohibiciones	Ventajas indebidas	16
	Proselitismo político	17
	Mal uso de información	18
	Presiones, amenazas y/o acoso	19

Fuente: Cuestionario

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Chiavenato I. (2007) sostiene que el desempeño laboral es “La eficacia del personal que labora dentro de las organizaciones, la que es necesaria para las mismas, donde labora el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

Dimensiones: Eficiencia, eficacia, economía y calidad de Servicio.

Definición operacional

El desempeño laboral se calculó de acuerdo a los indicadores de las dimensiones: eficiencia, eficacia, economía y calidad de Servicio, la cual se establecerá en un cuestionario, la que consta de 21 ítems con valorización de escala de Likert: de acuerdo (DA) (3), indeciso (I) (2) y en desacuerdo (ED) (1).

Tabla 6: *Indicadores de las dimensiones de desempeño laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems
Eficiencia	Actitud	20
	Conducta	21
	Respuesta	22
	Ejecución	23
	Efectividad	24
	Satisfacción	25
Eficacia	Cumplimiento	26
	Objetivos	27
	Normatividad	28
	Conocimiento	29
	Trato	30
	Logros	31
Economía	Tareas	32
	Uso de recursos	33
	Racionalización	34
Calidad de servicio	Responsabilidad	35
	Servicio	36
	Cortesía	37
	Capacidad	38
	Interés	39
	Cooperación	40

Fuente: Cuestionario

Ambas encuestas aplicadas a los profesionales nombrados en su horario de trabajo en el Gobierno Regional de Tumbes de las respectivas oficinas y/o puestos de trabajo. Recopilando y resumiendo la información, las variables con sus respectivas dimensiones se expresa de la siguiente manera:

Tabla 7: *Matriz de identificación de variables*

Variables	Dimensiones
X: Ética profesional	Principios
	Deberes
	Prohibiciones
Y: Desempeño laboral	Eficiencia
	Eficacia
	Economía
	Calidad de servicio

Fuente: Resumen de matriz de operacionalización

De forma en que se pueda observar de forma más detallada la operacionalización de las variables se puede observar en ANEXO 2 y ANEXO 3

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En enfoque al objetivo general: Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Tabla 8: *Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral*

Nivel	Ética Profesional			Desempeño Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Bajo	[19- 31]	0	0%	[21- 35]	0	0%
Medio	[32- 44]	8	24%	[36- 50]	1	3%
Alto	[45 -57]	26	76%	[51 -63]	33	97%
Total		34	100%		34	100%

Fuente: Encuesta

De los resultados de la investigación realizada se obtuvo que la ética profesional tiene una influencia del 76% en el desempeño laboral con un 97%, destacando las dimensiones a estudiar como: principios, deberes, prohibiciones del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, por ende, su impacto ético profesional tiene beneficios y ventajas dentro del desempeño laboral, es decir, la entidad debe continuar fortaleciendo las buenas prácticas éticas para el desarrollo de un buen desempeño laboral, enfocándose en las dimensiones: eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio.

Para la prueba de hipótesis en el objetivo general: Existe influencia directa y positiva de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Se confirma lo expuesto mediante el cálculo de correlación Rho de Spearman, manifestándose que existe una asociatividad positiva considerable, es decir, si existe influencia directa y positiva de la ética

profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022, lo que nos da por aceptar la hipótesis general del estudio.

Tabla 9: *Correlación ética profesional en el desempeño laboral.*

		Correlaciones		
			Ética profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ética profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,566*
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	34	34
		Coeficiente de correlación	,566*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

El cálculo de coeficiente Rho de Spearman determina un 0.566 con un nivel de significancia del 0,000, una influencia de la variable ética profesional para con la variable desempeño laboral, es decir, que su relación dentro de estos es adecuado, debido a que el personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes rescata y prioriza puntos importantes como: respeto, probidad, justicia y equidad; consecuentemente resalta un 0.434 por fortalecer y mejorar en las dimensiones deberes y prohibiciones de la variable ética profesional en las dimensiones eficiencia, eficacia y economía de la variable desempeño laboral, en otras palabras, las dimensiones de estas deben connotar un seguimiento para un desarrollo oportuno laboral y profesional.

En respuesta al objetivo específico 1: Establecer la influencia de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Tabla 10: *Influencia de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral*

Nivel	Principios			Desempeño Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Bajo	[8- 13]	0	0%	[21- 35]	0	0%
Medio	[14- 19]	5	15%	[36- 50]	1	3%
Alto	[20- 24]	29	85%	[51 -63]	33	97%
Total		34	100%	34		100%

Fuente: Encuesta

Los principios de la ética profesional son las que forman parte de la conciencia del individuo, es decir, se denotan con el comportamiento de la persona, por ello, los resultados que se obtuvieron del estudio reflejan su influencia con un 85% en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, es decir, el respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, y demás indicadores marcan evidencia de la gran importancia de persistir con el desarrollo de talleres que promuevan y fortalezcan las conductas y comportamientos éticos del personal y así mejorar el desempeño laboral rescatando la eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio dentro de la entidad.

Para la prueba de hipótesis de objetivo específico 1: Existe influencia directa y positiva de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Se confirma a través del cálculo de correlación Rho de Spearman, determinando que existe una asociatividad positiva media, en otras palabras, se puede afirmar que existe una influencia directa y positiva entre los principios de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Tabla 11: *Correlación entre principios de la ética en el desempeño laboral*

		Correlaciones		Desempeño laboral
			Principios	
Rho de Spearman	Principios	Coeficiente de correlación	1,00 0	,250
		Sig. (bilateral)	.	,154
		N	34	34
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,250	1,000
		Sig. (bilateral)	,154	.
		N	34	34

Del cálculo de coeficiente Rho de Spearman señala un 0,250 con una significancia bilateral del 0,154, expresando que el personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes aplica el respeto a los usuarios y compañeros, la honestidad, integridad y honradez en su trabajo, así mismo el personal es consiente al considerar que es justo dar por derecho a cada persona que actúa con bien, en contraparte un alto 0.750 denota que indicadores como eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, lealtad al estado de derecho deben ser fomentados con el fin de contribuir con el correcto desempeño laboral puesto que el personal debe contar con un determinado logro de objetivos, que cuenten con los requisitos necesarios para ejercer el buen cargo y que las tareas sean regidos bajo una conducta transparente y justa, con el fin de acatar lo que manifiesta tanto la Constitución política del estado y el Gobierno Regional de Tumbes.

En respuesta al objetivo específico 2: Describir la influencia de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Tabla 12: *Influencia de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral*

Nivel	Deberes			Desempeño Laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Bajo	[6- 9]	3	9%	[21- 35]	0	0%
Medio	[10- 13]	3	9%	[36- 50]	1	3%
Alto	[14 -18]	28	82%	[51 -63]	33	97%
Total		34	100%		34	100%

Fuente: Encuesta

Los deberes de la ética profesional son los que marcan responsabilidad en la prestación de servicio dada por el personal, como resultado de la investigación se observa la influencia de un 82%, con la variable desempeño laboral en el personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, donde destacan tener la neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, el uso adecuado de los bienes del estado, la responsabilidad, posible y por ende, está bien establecer un adecuado orden jerárquico con el propósito de que cada persona cumpla con las metas orientando sus tareas para el buen enfoque de eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio dentro del desempeño laboral.

Para la prueba de hipótesis de objetivo específico 2: Existe influencia directa y positiva de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Se confirmó con el uso de correlación de Rho de Spearman, se valida que existe asociatividad positiva considerada, por lo que revela que existe una influencia directa y positiva de la dimensión deberes de la ética profesional en la variable desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes.

Tabla 13: *Correlación entre deberes de la ética profesional en el desempeño laboral*

		Correlaciones		
			Deberes	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Deberes	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Con el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se indica un 0,566 con una significancia de 0,000 que, el personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores, así como conservar la discreción y respeto ante los demás. Por otra parte, un restante 0.434 considera fortalecer la transparencia de la información y del proceso administrativo, así como el adecuado uso del ejercicio en el cargo con responsabilidad y seguridad de los bienes y recursos dentro de cada área de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio y así estimular el buen desempeño laboral dentro de la entidad, empleando una adecuada actitud, conducta, cumplimiento de plazos de labores, así como el correcto conocimiento de los procedimientos y/o normatividad en el que se rigen las funciones con el propósito de racionalizar bienes y recursos, estableciendo responsabilidad y otorgando un buen servicio para los usuarios y la entidad.

En respuesta al objetivo específico 3: Detallar la influencia de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Tabla 14: *Influencia de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral*

Nivel	Prohibiciones			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Bajo	[5- 8]	15	44%	[21- 35]	0	0%
Medio	[9- 12]	15	44%	[36- 50]	1	3%
Alto	[13 -15]	4	12%	[51 -63]	33	97%
Total		34	100%	34		100%

Fuente: Encuesta

Las prohibiciones de la ética profesional son las reglas que se imponen bajo la entidad de manera interna y están establecidas en el orden jerárquico, se obtuvo como resultados de 44%, en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes. Observándose que, si el personal se encuentra motivado por medio de un incentivo y, a la vez sea evaluado debidamente entonces se podrá manifestar un adecuado desempeño laboral, caso contrario si se le ejerce presión con las normas establecidas por la entidad y sin valorar el trabajo del personal esto puede afectar a su desempeño el cual los inclinaría a caer en malas prácticas éticas y laborales, resaltando como principales prohibiciones: mantener intereses de conflicto, obtener ventajas indebidas, realizar actividades de proselitismo político, mal uso de información privilegiada, presionar, amenazar y/o acosar a los usuarios, como consecuencia, afectando el desempeño laboral, y por ende, la eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio.

Para la prueba de hipótesis de objetivo específico 3: Existe influencia directa y positiva de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

El grado de asociatividad de la dimensión prohibiciones de la ética profesional con el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, presenta una relación

inversa, ello se comprueba al realizarse el cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman con resultado negativo, en otras palabras, no existe influencia directa y positiva entre sí.

Tabla 15: *Correlación entre las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Prohibiciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Prohibiciones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	34
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,156
		Sig. (bilateral)	,378
		N	34

Con el uso del cálculo de correlación Rho de Spearman con resultado de -,156 con una significancia de 0,378 el cual fija que el personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes siente cierto compromiso y/o afecto personal al manifestar y sostener con seguridad y certeza que algún miembro tiene conflictos de interés con terceros para beneficio personal para un determinado bien o servicio, así como dar a conocer casos de proselitismo político o que exista, así como el que se ejerza alguna amenaza, presión y/o acoso puesto al miedo o sospecha de poder ser desplazados o involucrados en investigaciones dadas por la entidad, es por ello que hacen de caso omiso al poder ser fuente de dar información delicada dado a que las prohibiciones planteadas por la entidad deben ser aplicadas y respetadas en todos los puestos de trabajo, y bajo este objeto estudiado es importante plantear una debida observación y evaluación.

4.2. **Discusión**

En enfoque al objetivo general: Determinar la influencia de la ética profesional sobre el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Los resultados de la indagación nos muestran que:

Se obtuvo que la ética profesional tiene una influencia del 76%, existiendo una influencia directa y positiva en el desempeño laboral con un 97%, destacando las dimensiones a estudiar como: principios, deberes, prohibiciones en el Gobierno Regional de Tumbes, por ende, su impacto ético profesional tiene beneficios y ventajas dentro del desempeño laboral, reflejando así el buen empleo de valores éticos para un buen desenvolvimiento laboral haciendo el uso correcto, eficiente y eficaz de los recursos, bienes y servicios, enfocándose en las dimensiones de desempeño laboral tales como: eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio, por ende la entidad debe continuar fortaleciendo las buenas prácticas éticas para el desarrollo de un buen desempeño laboral.

(Mora, 2017) en su tesis: “La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES- 2017”, concluye en que:

“La ética profesional tiene una arraiga relación significativa con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES, es decir, que el ejercer un buen comportamiento ético conlleva a un buen desempeño laboral”.

Existen coincidencias entre los resultados de la investigación realizada en el Gobierno Regional de Tumbes y las conclusiones desarrolladas por (Mora, 2017) en la tesis realizada en Lima, Perú.

En enfoque al objetivo específico 1: Establecer la influencia de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Los resultados en base a las respuestas reflejan que:

Los principios de la ética profesional son las que forman parte de la conciencia del individuo, es decir, se denotan con el comportamiento de la persona, y se demuestra su influencia con un 85% directa y positiva en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, donde se aplica el respeto a los usuarios y compañeros, la honestidad, integridad y honradez en su trabajo, así mismo, el personal es consiente al considerar que es justo dar por derecho a cada persona que actúa con bien, el personal debe contar con el logro de objetivos y que cuenten con los requisitos necesarios para ejercer el buen cargo, que las actividades sean regidos bajo una conducta transparente con el fin de acatar lo que manifiesta la entidad y así mejorar el desempeño laboral rescatando la eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio dentro de la entidad, connotando un seguimiento para un desarrollo oportuno laboral y profesional.

(Tinco, 2018) en su tesis titulada: “Valores éticos y la relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura- 2018”, concluye que:

“El 53,1% de los encuestados reflejan que los principios están en categoría regular y el desempeño laboral se da de forma regular, puesto a que a que utilizo una encuesta enfocada en la variable valores éticos con dimensiones: derechos, deberes y prohibiciones, y la variable desempeño laboral con las dimensiones: eficiencia, eficacia y calidad”.

Se demuestra que existen sincronía con los resultados del estudio y la tesis de (Tinco, 2018) realizada en la provincia de Tambopata, departamento de Madre de Dios.

En enfoque al objetivo específico 2: Describir la influencia de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Los resultados en base a las respuestas reflejan que:

Los deberes de la ética profesional son los que marcan responsabilidad en la prestación de servicio dada por el personal, se observa la influencia de un 82%, orientando una relación directa y positiva con la variable desempeño laboral en el personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, dado a que sin la ejecución de valores no se realizar una buena aplicación de deberes. por lo que es conveniente considerar fortalecer la transparencia de la información y del proceso administrativo, así como el adecuado uso del ejercicio en el cargo con responsabilidad y seguridad de los bienes y recursos dentro de cada área de trabajo, y con ello mejorar la eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio con el objetivo de estimular el desempeño laboral dentro de la entidad, empleando una adecuada actitud, conducta, cumplimiento de plazos de labores, así como el conocimiento de los procedimientos y/o normatividad que rigen las funciones con el propósito de racionalizar bienes y recursos, estableciendo responsabilidad y otorgando un buen servicio para los usuarios y la entidad.

(Ruiz, 2021) en su tesis titulada “Practica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de trabajo Contencioso Administrativo- Lambayeque” se concluye que:

“Se debe fortalecer el nivel de la práctica de valores éticos para la correcta ejecución de tareas y deberes cuidando la discreción y transparencia del desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de trabajo Contencioso Administrativo en Lambayeque, determinando que los resultados implican que existe una fuerte relación entre ambas variables”.

Existen similitudes entre las investigaciones realizadas al personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes y la investigación hecha por (Ruiz, 2021),

En enfoque al objetivo específico 3: Detallar la influencia de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Los resultados en base a las respuestas reflejan que:

Las prohibiciones de la ética profesional son las reglas que se imponen bajo la entidad de manera interna y están establecidas en el orden jerárquico, con una influencia de 44%, en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes. siente cierto compromiso el personal al manifestar con seguridad y certeza que exista algún servidor tenga conflictos de interés con terceros para beneficio personal con un determinado bien o servicio, así como dar a conocer casos de proselitismo político o que exista o se ejerza alguna amenaza, presión y/o acoso puesto al miedo o sospecha de poder ser desplazados o involucrados en investigaciones dadas por la entidad, es por ello que hacen de caso omiso al poder ser fuente de dar información delicada puesto que las prohibiciones planteadas por la institución deben ser aplicadas y respetadas en todos los estándares y

puestos de trabajo, y bajo este objeto estudiado es importante plantear una debida observación y evaluación.

(Bravo, 2008) en su memoria de investigación titulada: “Valores éticos y desempeño laboral de los Empleados Universitarios del Sector Publico de la Universidad del Zulia Maracaibo” denota que:

“Los valores éticos, la sinceridad, la honestidad, el respeto, confianza y resulta que todo ello debe ser congruentes con la filosofía a la gestión pública pero estos mencionados no se practican en totalidad al ambiente universitario por parte del personal administrativo. Así mismo señala que la corrupción es un lamentable flagelo puesto a que es una constante batalla con la ética, y esta se encuentra reflejada al momento de la contratación pública”.

Existen semejanzas entre los hallazgos de la indagación al personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes y al trabajo ejecutado por (Bravo, 2008).

V. CONCLUSIONES

1. La ética profesional tuvo una influencia del 76% con el desempeño laboral con un 97%, existiendo una influencia directa y positiva en el personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, trabajándose con las dimensiones: principios, deberes y prohibiciones, aceptándose con Rho de Spearman 0,566. Alineándose al fortalecer las buenas prácticas éticas para un buen desempeño dentro de la entidad.
2. Los principios de la ética profesional son las que forman parte de la conciencia del individuo, con el comportamiento de la persona, se ve influida con un 85%, con una relación positiva media con un Rho de Spearman de 0, 250, es decir, existe influencia directa y positiva en el desempeño laboral del personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes. Se evidencio la importancia del continuar realizando talleres que fortifiquen las conductas y comportamientos éticos del personal y así mejorar el desempeño laboral en la entidad.
3. Los deberes de la ética profesional son los que marcan responsabilidad en la prestación de servicio dada por el personal, en donde se observa la influencia con un 82%, corroborándose con Rho de Spearman 0,566, se afirma que influye directa y positiva en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes. Se comprueba instituir un orden jerárquico con el designio de que cada personal cumpla con las metas tanto personales como institucionales.
4. Las prohibiciones de la ética profesional son las reglas que se imponen bajo la entidad de manera interna y están establecidas en el orden jerárquico, se obtuvo como resultados de 44%. Se estableció que no existe una relación dado a que el resultado es de relación inversa, es decir, se obtuvo un dato negativo con Rho de Spearman -0,156. Observándose que, si el personal se encuentra motivado por medio de un incentivo y al mismo evaluado adecuadamente se podrá tener un mejor desempeño laboral, caso contrario si se le ejerce mucha presión con las normas establecidas por la entidad y sin valorar su trabajo esto puede afectar a su desempeño y a la vez los inclinaría a caer en malas prácticas éticas y laborales.

VI. RECOMENDACIONES

1. La alta dirección del Gobierno Regional de Tumbes debe fortalecer las buenas prácticas en cada una de las áreas competentes y ponerlo en evaluación cada periodo (mes, trimestre o semestre) con el objetivo de mejorar e incrementar el desempeño laboral del personal profesional nombrado.
2. Es conveniente que la Oficina de Recursos Humanos evalúe y fortalezca constantemente el comportamiento y conducta del personal y ello se puede lograr a través de talleres prácticos, espacios éticos- educativos y charlas ético- profesionales (con casos y simulaciones reales) de manera periódica, con el fin de corregir el desempeño y lograr respuestas inmediatas de satisfacción laboral.
3. Se debe jerarquizar al recurso humano de forma adecuada y eficiente con el fin de no ocasionar desconformidad con otras áreas de trabajo, puesto que cada área necesita contar con sus respectivas designaciones de personal, así como de recursos, generando que las áreas prioricen sus actividades y metas.
4. Es vital resaltar que el personal debe mantener un buen perfil de prácticas administrativas y una buena cultura corporativa, desde el nivel más alto hasta el más bajo, se sugiere persistir en una buena relación laboral, así mismo mantener la retroalimentación, la coordinación y el apoyo mutuo dentro del área de trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aluja. (2004). El papel de la ética en la investigación científica y la educación superior. *Fondo de cultura Economica*. Academia Mexicana de Ciencias, Mexico.
- Alvarez, J. (2011). *Planeamiento estratégico, plan de desarrollo concertado y plan operativo*. Perú: Instituto Pacifico SAC.
- Anderson, D., Sweeney, D., & Williams, T. (1999). *Estadística para administración y economía*. Mexico: International Thomson Editores.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2011). *Compromiso organizacional en profesionales de la salud- Revision Bibliografica*. Mexico: Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el Sector público*. Chile: ILPES.
- Bravo, H. (2008). Valores Éticos y Desempeño Laboral, [Universidad de Zulia][Escuela de Posgrado]. *Revista de estudios interdisciplinarios*. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Calderon, G., Alvarez, C., & Naranjo, J. (2008). *Estrategia empresarial y gestión humana en empresas colombianas*. Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (1 ed.). Perú: San Marcos.
- Charles, W., & Gareth R., J. (2009). *Administración Estratégica* (8 ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7 ed.). McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Comisión Permanente del Congreso de la República. (2002, 22 de julio). Ley del Código de Ética de la Función Pública- Ley N° 27815. El Peruano. Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>

- Cortez, G. (2008). *La ética empresarial y la RSC. 2 Colección Finanzas. Cuadernos de divulgación de la RSC y de la ética empresarial en Cajamar*, 17.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educacion S.A de C.V.
- Elorza, H., & Medina, J. (1999). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. Mexico: Oxford University.
- Fracica, G. (1998). *Modelo de la simulación en muestreo*. Bogota: Universidad de Sabana.
- Fred R., D. (2013). *Administración Estratégica* (14 ed.). Pearson.
- García, R., Olmedo, J., & Sánchez, J. (2010). *Ética Profesional Docente*. Mexico: Síntesis.
- Gareth R., J. (2008). *Teoría Organizacional: Diseño y Cambio en las Organizaciones* (5 ed.). Prentice Hall.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 11.0 update*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Mexico: Cengage Learning.
- Hernández, R., & Fernández, C. (1998). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Hirsh, A. (2006). Construcción de un estado de conocimiento sobre valores profesionales en México. *Revista Electronica de Investigación Educativa*. Mexico.
- Hortal, A. (2002). *Ética general de las profesiones*. Desclée de Brouwer.
- Jany, J. (2005). *Investigación integral de mercados*. Bogota: McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez, D., & Malmaceda, D. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes 2017, [Universidad Nacional de Tumbes, Escuela de Pre-grado]. *Repositorio UNTumbes*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú. Obtenido de <https://n9.cl/kpuht>

- Kinncar, T., & Taylor, J. (1993). *Investigación de mercados*. Mexico: McGraw- Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Mexico: McGraw Hill.
- Louffat, L. (2012). *Administración del Potencial Humano*. Argentina: Cengage Learning.
- Marx, K. (1980). *El capital, siglo XXI*. España: Argentina Tomo 1/ Vol. 2, Cap. XV.
- Milkovich, M., & Boudra, K. (1994). *Características del desempeño laboral*. España: VCU.
- Mora, R. (2017). La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuicola de FONDES-2017, [Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. *Repositorio UCV*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://n9.cl/ozi1m>
- Munch, L. (2010). *Administración: Gestion organizacional, enfoque y proceso administrativo*. Mexico: Pearson.
- Pacherres, A. (2020). Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. *Repositorio UCV*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://n9.cl/eox62>
- Parra, E., & Tieno, Y. (2018). Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura, Tumbes, 2018, [Escuela de Pre- Grado, Universidad Nacional de Tumbes]. *Repositorio de la UNTumbes*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú. Obtenido de <https://n9.cl/oi13u>
- Robbins , S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8 ed.). Pearson Educación.
- Ruiz, A. (2021). Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. *Tesis de Posgrado*. Universidad Cesaar Vallejo, Lambayeque, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/2FowNm>
- Salkind, N. (1998). *Método de investigacion*. Mexico: Prentice Hall.

- Shack, N., Perez, J., & Portugal, L. (2021). Incidencia de la corrupción y la conducta funcional en el Perú. *Documento de Política en Control Gubernamental.*, 29.
- Souza, R. (05 de septiembre de 2010). *Concepto de la moral*. Obtenido de <https://centauro996.wordpress.com/conceptos-de-la-moral/>
- Tinco, V. (2018). Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. *Tesis de Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Madre de Dios, Perú. Obtenido de <https://acortar.link/u4cb8Z>
- Uriarte, J. M. (10 de marzo de 2020). *Ética: Definición y Características*. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/etica/>
- Velásquez, A., & Rey, N. (2010). *Metodología de la investigación científica* (1 ed.). Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Viveros, N. (2013). "La ética Profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la Administración Zona La Delicia del Distrito Metropolitano de Quito", [Universidad Tecnica de Ambato],[Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación]. *Biblioteca de la Universidad Estatal de Bolívar*. Universidad Tecnica de Ambato, Bolívar, Quito. Obtenido de <https://acortar.link/GbjDS3>
- Vygostsky, I. (1991). *Obras escogidas, volumen I*. Madrid: Visor.
- Watson, J. (1961). *El conductismo*. Buenos Aires: Paidós.
- Welch, & Comer. (1988). *Coeficiente de Alpha de Cronbach*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ValidacionDeUnInstrumentoDeInvestigacionParaEIDise-6383705.pdf>
- Wittkoski. (2000). *Manual para la formulación y evaluación de proyectos de inversión*. Perú: Cooperación Técnica del BID- ATN/ME-7138-PE.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: *Matriz de consistencia*

Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿De qué manera la ética profesional influye en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe influencia directa y positiva de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p>X: Ética profesional</p> <p>Dimensiones: Principios Deberes Prohibiciones</p> <p>Y: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Eficiencia Eficacia Economía Calidad de Servicio</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p>
<p>Problemas Específicos ¿De qué manera los principios de la ética profesional influyen en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos Establecer la influencia de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicos Existe influencia directa y positiva de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.</p>		<p>Nivel de investigación: Descriptivo- Correlacional</p>
<p>¿De qué manera los deberes de la ética profesional influyen en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Describir la influencia de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p>Existe influencia directa y positiva de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.</p>		<p>Diseño de investigación: No experimental y Transversal</p>
<p>¿De qué manera las prohibiciones de la ética profesional influyen en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Detallar la influencia de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p>Existe influencia directa y positiva de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p>Población y muestra: Gobierno Regional de Tumbes, Personal Profesional Nombrado</p>	
				<p>Muestreo: No probabilístico</p>
				<p>Métodos de investigación: a) Descriptivo b) Análisis c) Síntesis d) Inductivo- deductivo</p>
				<p>Técnicas de recolección de datos: 1. Encuesta (cuestionario) 2. Documental (fichas bibliográficas y libreta de apuntes)</p>

ANEXO 2: Matriz de operacionalización Ética profesional

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento y Escala de medición
Ética profesional	Gareth R., hace referencia a “Las reglas y valores que un grupo de personas utilizan para controlar la manera en que desarrolla una tarea o utiliza recursos” (2008, pp. 46-47).	La variable ética profesional se medirá a través de sus dimensiones: Principios, Deberes y Prohibiciones, cuyos contenidos se construirá un cuestionario con 19 ítems, empleando la escala de Likert: De acuerdo (DA) = 3, Indeciso (I) = 2, En Desacuerdo (ED) = 1, aplicándose mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 34 trabajadores profesionales nombrados que laboran en el Gobierno Regional de Tumbes, en sus respectivas oficinas en horarios de trabajo.	Principios	1. Respeto 2. Probidad 3. Eficiencia 4. Idoneidad 5. Veracidad 6. Lealtad y obediencia 7. Justicia y equidad 8. Lealtad al Estado de derecho	Cuestionario
			Deberes	9. Neutralidad 10. Transparencia 11. Discreción 12. Ejercicio adecuado del cargo 13. Uso adecuado de bienes 14. Responsabilidad y seguridad	Escala de Likert
			Prohibiciones	15. Conflicto de intereses 16. Ventajas indebidas 17. Proselitismo político 18. Mal uso de información 19. Presiones, amenazas y/o acoso	De acuerdo (DA) = 3, Indeciso (I) = 2, En Desacuerdo (ED) = 1

ANEXO 3: Matriz de operacionalización Desempeño laboral

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento y Escala de Medición
Desempeño Laboral	Chiavenato I. (2007) sostiene que el desempeño laboral es “La eficacia del personal que labora dentro de las organizaciones, la que es necesaria para las mismas, donde labora el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”	La variable desempeño laboral se medirá a través de sus dimensiones: Eficiencia, Eficacia, Economía y Calidad de Servicio, cuyos contenidos se construirá un cuestionario con 21 ítems, empleando la escala de Likert: De acuerdo (DA) = 3, Indeciso (I) = 2, En Desacuerdo (ED) = 1, aplicándose mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 34 trabajadores profesionales nombrados que laboran en el Gobierno Regional de Tumbes, en sus respectivas oficinas en horarios de trabajo.	Eficiencia	20. Actitud 21. Conducta 22. Respuesta 23. Ejecución 24. Efectividad 25. Satisfacción	Cuestionario
			Eficacia	26. Cumplimiento 27. Objetivos 28. Normatividad 29. Conocimiento 30. Trato 31. Logros 32. Tareas	
			Economía	33. Uso de recursos 34. Racionalización	De acuerdo (DA) = 3, Indeciso (I) = 2, En Desacuerdo (ED) = 1
			Calidad de servicio	35. Responsabilidad 36. Servicio 37. Cortesía 38. Capacidad 39. Interés 40. Cooperación	

ANEXO 4: *Instrumento de recolección de datos*

Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Dirigido a personal profesional nombrado en el
Gobierno Regional de Tumbes

a) Presentación:

Estimado trabajador(a) profesional nombrado:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, el presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye a contestar la presente tesis: "ÉTICA PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL NOMBRADO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES, PERÚ, 2022".

Por lo tanto, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente propósitos académicos. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

b) Indicaciones:

Le pedimos:

- Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.
- Responda las alternativas de respuesta según corresponda.
- Lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) la alternativa de respuesta que considere la más adecuada:

De acuerdo (DA) = 3

Indeciso (I) = 2

En desacuerdo (ED) = 1

c) Datos del encuestador:

Sexo: _____

Edad: _____

Variable Independiente: Ética Profesional

N°	Preguntas	Alternativas		
		De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
		DA (3)	I (2)	ED (1)
PRINCIPIOS				
1	¿Respeto a los usuarios y compañeros de trabajo?			
2	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?			
3	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?			
4	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?			
5	¿Sus relaciones laborales y funcionales se rigen bajo un trato transparente y justo?			
6	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?			
7	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?			
8	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?			
DEBERES				
9	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?			
10	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza el GORE Tumbes?			
11	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?			
12	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores en el GORE Tumbes?			
13	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios del GORE?			
14	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?			
PROHIBICIONES				
15	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?			
16	¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro del GORE Tumbes?			
17	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro del GORE Tumbes?			
18	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido en el GORE Tumbes?			
19	¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?			

Variable dependiente: Desempeño Laboral

N°	Preguntas	Alternativas		
		De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
		DA (3)	I (2)	ED (1)
EFICIENCIA				
20	¿Muestra una actitud eficiente cuando realiza su trabajo?			
21	¿Asume una conducta positiva al ejecutar sus tareas?			
22	¿Cumple con los plazos determinados al momento de hacer sus labores?			
23	¿Realiza con todas las actividades y tareas de su área?			
24	¿Ejecuta sus labores de manera eficiente (menos recursos y tiempo)?			
25	¿Se siente satisfecho con el desempeño dado dentro del GORE Tumbes?			
EFICACIA				
26	¿Piensa usted que cumple con todas sus labores?			
27	¿Siente que se están logrando con los objetivos de su oficina o área de trabajo?			
28	¿Conoce el procedimiento y/o normativa que se rigen en las funciones de su área?			
29	¿Cuenta con los conocimientos necesarios para su buen desempeño en el área en el que se encuentra?			
30	¿Piensa que el trato laboral es el idóneo?			
31	¿Considera que sus logros están alineados a los objetivos del GORE Tumbes?			
32	¿Siente que las tareas dadas están a su alcance y desempeño?			
ECONOMIA				
33	¿Cuenta con los recursos necesarios para su buen desempeño en el área?			
34	¿Siente que racionaliza sus actividades y/o tareas?			
CALIDAD DE SERVICIO				
35	¿Asume su responsabilidad de manera eficaz y eficiente?			
36	¿Considera usted que otorga un buen servicio a los usuarios y la institución?			
37	¿Piensa que cortesía es un pilar primordial para el buen avance de procedimientos administrativos?			
38	¿Cuenta con la capacidad para apoyar y dar soluciones a los problemas institucionales?			
39	¿Plantea mejorar su desempeño laboral por iniciativa propia?			
40	¿Da fe de que se realiza apoyo mutuo para el buen desenvolviendo de funciones dentro del GORE Tumbes?			

ANEXO 5: Autorización de ejecución de tesis

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Carta N° 001 – 2022/ LDA

Señor : Lic. Manuel Edgardo Acosta Aldana
Jefe de la Oficina de RR. HH del Gobierno Regional de Tumbes

Asunto: Autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de dirigirme a su despacho y expresar que la suscrita, Bachiller de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, tiene como objetivo optar el título profesional de Licenciado en Administración, motivo por la cual debe cumplir con un requisito académico de presentar la tesis denominada: "Ética Profesional y su influencia en el Desempeño Laboral del Personal Profesional Nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú 2022". Siendo necesario para su ejecución de la tesis la aplicación de instrumentos de recolección de datos, tales como: observación, encuestas y otros convexas, para aplicar las técnicas de campo y con ello recolectar la información pertinente de su representada, considerando su confidencia, de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación y lograr mi objetivo profesional.

Conocedor del alto espíritu de colaboración, me despido; agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

Fecha: 21 MAR 2022
Folio:
Firma:



Br. Domínguez Alemán, Leslie Katherin

Tesista
DNI: 74966935



Celular : +51 936 510 201



GOBIERNO REGIONAL TUMBES
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CARTA N° 022 -2022/GOB.REG.TUMBES-ORA-ORH.

SEÑORITA : LESLIE KATHERIN DOMINGUEZ ALEMÁN

ASUNTO : Comunica Aceptación para Ejecución de Tesis

REFERENCIA : CARTA N° 001 - 2022/LDA

Por medio de la presente me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia y hacer de su conocimiento que se da por aceptada la realización de ejecución de Tesis denominada "Ética Profesional y su influencia en el Desempeño Laboral del Personal Profesional Nombrado en el Gobierno Tumbes, Peru 2022", en la Sede del Gobierno Regional de Tumbes, a partir del 01 de abril del año en curso, esperando que sus conocimientos vertidos redunden en beneficio de nuestra institución y por ende a nuestra población de Tumbes, adjunto relación de personal nombrado.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL TUMBES
Lit. Manuel Sotero Acosta Aldana
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Doc. N°: 1233840

Exp. N°: 1053317

ANEXO 6: Data estadística del estudio

Prueba de normalidad

HO: Los datos de la variable Ética profesional tienen una distribución normal

H1: Los datos de la variable Ética profesional no tienen una distribución normal

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ética profesional	,153	34	,043	,948	34	,111

a. Corrección de significación de Lilliefors

Luego de aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por tener una población menor a 50 obteniendo un p valor de 0,111 mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, los datos de la variable Ética profesional tienen distribución normal.

HO: Los datos de la variable Desempeño laboral tienen una distribución normal

H1: Los datos de la variable Desempeño laboral no tienen una distribución normal

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,201	34	,001	,866	34	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Luego de aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por tener una población menor a 50 obteniendo un p valor de 0,001 menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, los datos de la variable desempeño laboral no tienen distribución normal, a partir de ello se empleará la prueba de Rho de Spearman para medir las variables.

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación	N
Ética profesional	46,12	2,910	34
Desempeño laboral	58,76	3,782	34
Principios	21,94	2,187	34
Deberes	15,03	2,540	34
Prohibiciones	9,15	2,709	34
Eficiencia	17,44	1,236	34
Eficacia	19,24	1,810	34
Economía	4,38	1,231	34
Calidad de servicio	17,71	,719	34

Datos Estadísticos de Ítems

Ética Profesional

ITEMS	Descripción	N°	Media	Desv.
ITEM1	¿Respeto a los usuarios y compañeros de trabajo?	34	3.00	0.000
ITEM2	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?	34	3.00	0.000
ITEM3	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?	34	2.00	0.888
ITEM4	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?	34	2.79	0.592
ITEM5	¿Sus relaciones laborales y funcionales se rigen bajo un trato transparente y justo?	34	2.74	0.666
ITEM6	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?	34	2.82	0.576
ITEM7	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?	34	2.91	0.379
ITEM8	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?	34	2.68	0.535
ITEM9	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?	34	3.00	0.000
ITEM10	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza el GORE Tumbes?	34	2.29	0.719

ITEM11	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?	34	2.91	0.288
ITEM12	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores en el GORE Tumbes?	34	2.12	0.808
ITEM13	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios del GORE?	34	2.06	0.814
ITEM14	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?	34	2.65	0.691
ITEM15	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?	34	2.15	0.821
ITEM16	¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro del GORE Tumbes?	34	1.82	0.626
ITEM17	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro del GORE Tumbes?	34	1.74	0.710
ITEM18	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido en el GORE Tumbes?	34	1.76	0.654
ITEM19	¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?	34	1.68	0.843

Desempeño Laboral

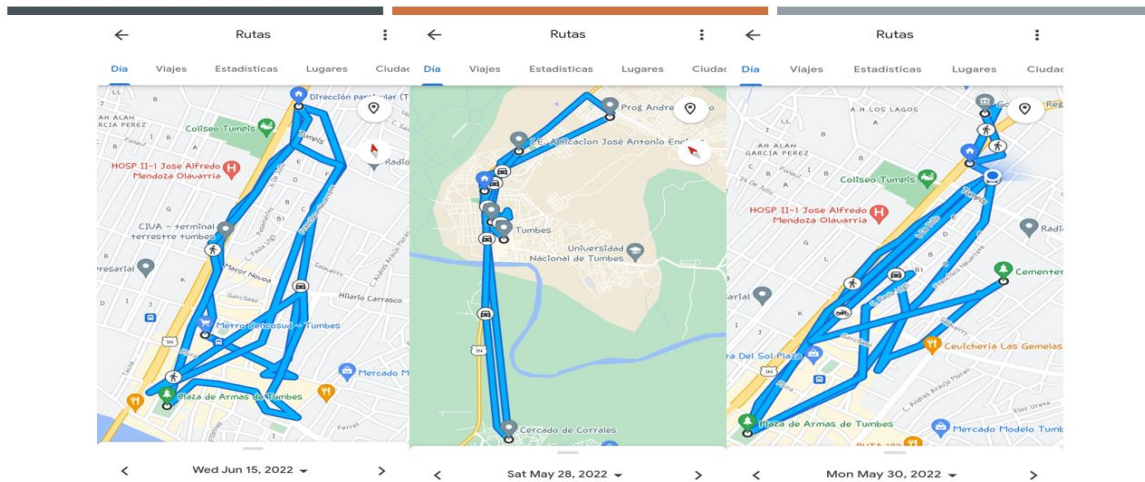
ITEMS	Descripción	N°	Media	Desv.
ITEM20	¿Muestra una actitud eficiente cuando realiza su trabajo?	34	3.00	0.000
ITEM21	¿Asume una conducta positiva al ejecutar sus tareas?	34	3.00	0.000
ITEM22	¿Cumple con los plazos determinados al momento de hacer sus labores?	34	3.00	0.000
ITEM23	¿Realiza con todas las actividades y tareas de su área?	34	2.94	0.343
ITEM24	¿Ejecuta sus labores de manera eficiente (menos recursos y tiempo)?	34	2.82	0.459

ITEM25	¿Se siente satisfecho con el desempeño dado dentro del GORE Tumbes?	34	2.68	0.638
ITEM26	¿Piensa usted que cumple con todas sus labores?	34	2.71	0.676
ITEM27	¿Siente que se están logrando con los objetivos de su oficina o área de trabajo?	34	2.76	0.554
ITEM28	¿Conoce el procedimiento y/o normativa que se rigen en las funciones de su área?	34	2.94	0.239
ITEM29	¿Cuenta con los conocimientos necesarios para su buen desempeño en el área en el que se encuentra?	34	2.94	0.239
ITEM30	¿Piensa que el trato laboral es el idóneo?	34	2.29	0.799
ITEM31	¿Considera que sus logros están alineados a los objetivos del GORE Tumbes?	34	2.65	0.734
ITEM32	¿Siente que las tareas dadas están a su alcance y desempeño?	34	2.94	0.343
ITEM33	¿Cuenta con los recursos necesarios para su buen desempeño en el área?	34	2.09	0.900
ITEM34	¿Siente que racionaliza sus actividades y/o tareas?	34	2.29	0.760
ITEM35	¿Asume su responsabilidad de manera eficaz y eficiente?	34	3.00	0.000
ITEM36	¿Considera usted que otorga un buen servicio a los usuarios y la institución?	34	2.97	0.171
ITEM37	¿Piensa que cortesía es un pilar primordial para el buen avance de procedimientos administrativos?	34	3.00	0.000
ITEM38	¿Cuenta con la capacidad para apoyar y dar soluciones a los problemas institucionales?	34	2.97	0.171
ITEM39	¿Plantea mejorar su desempeño laboral por iniciativa propia?	34	2.88	0.409
ITEM40	¿Da fe de que se realiza apoyo mutuo para el buen desenvolvimiento de funciones dentro del GORE Tumbes?	34	2.88	0.409

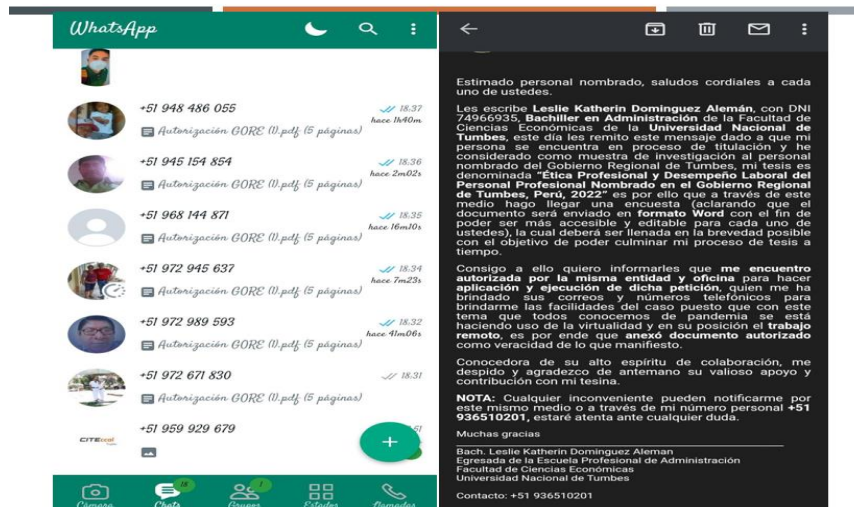
Evidencia de encuesta presencial



Evidencia de visita domiciliaria




Evidencia de contacto virtual



Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

por Leslie Katherin Dominguez Alemán



(Asesor)

Dr. Gilmer Murga Fernández

ORCID, 0000-0003-3937-2613



(Coasesor)

Mg. DPO. Galvani Guerrero Garcia

ORCID, 0000-0002-3151-806X

Fecha de entrega: 11-ago-2022 05:25p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1881501634

Nombre del archivo: PROYECTO_GILMER_OK.docx (2.92M)

Total de palabras: 18446

Total de caracteres: 100221

Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE



(Asesor)

Dr. Gilmer Murga Fernández
ORCID: 0000-0003-3807-2010



Mg. DPO. Galvani Guerrero Garcia
ORCID: 0000-0002-3151-000X

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	< 1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	< 1%
7	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
8	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes	< 1%

Trabajo del estudiante

9	www.rcc.gob.pe Fuente de Internet	< 1%
10	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
11	www.buenastareas.com Fuente de Internet	< 1%
12	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	< 1%
13	www.clubensayos.com Fuente de Internet	< 1%
14	documentop.com Fuente de Internet	< 1%
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	< 1%
16	docplayer.es Fuente de Internet	< 1%
17	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	< 1%

(Asesor)

Dr. Gómer Murga Fernández
ORCID: 0000-0003-3037-2013

Mg. DPO. Galvani Guerrero Garcia
ORCID: 0000-0002-3151-000X

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words