UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ALVINO ESCOLASTICO ROBERT DAVID

GOMEZ ARBILDO REYES AQUILES CLAUDIO

Pucallpa, Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 11:30 am ...del día viernes 17 de octubre del 2025, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 11º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dr. Manuel Rocha Gonzales (Miembro) y Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: "**ÉTICA EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023**", por el/la/los Bachilleres en Administración: **Robert David Alvino Escolastico y Reyes Aquiles Claudio Gomez Arbildo**, EN FORMA PRESENCIAL.

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

.....Aprobado por mayoría.....

Siendo las 12:30 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

.....
Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

.....
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Miembro

.....
Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

.....
Dr. Rolando Carlos Canteño Gavino
Secretario Académico

Acta de aprobación y firma de jurado de tesis

La presente tesis fue aprobada por el jurado calificador de la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el título profesional de licenciado en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona



Presidente

Dr. Manuel Rocha Gonzales



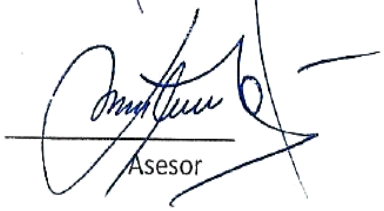
Miembro

Dra. Leydi Pérez Guimaraez



Miembro

Dr. Moisés Amancio Cueva Muñoz



Asesor

Bach. Robert David Alvino Escolastico



Tesista

Bach. Reyes Aquiles Claudio Gomez Arbildo



Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/218-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023"

Autor(es)	:	**ALVINO ESCOLÁSTICO, ROBERT DAVID**
		GOMEZ ARBILDO, REYES AQUILES CLAUDIO
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. CUEVA MUÑOZ, MOISÉS AMANCIO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 6%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 06/05/2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Robert David Alvina Escolastico:

Autor de la tesis titulada : Ética Empresarial y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Luis Ernesto Cueva Muñoz

Facultad: Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05 / 02 / 2026

Email: robertdavidalvina96@gmail. Firma:

Teléfono: 904241754 DNI: 74843510



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, REYES AQUILES CLAUDIO GOMEZ ARBILDO

Autor de la tesis titulada : ETICA EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023

Sustentada el año 2025

Asesor(a): MOISES CUEVA MUÑOZ

Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05 /02/ 2026

Email: claudiogomezarbildo@gmail.com Firma:

Teléfono: 968932396 DNI: 75731642

DEDICATORIA

Hoy quiero tomar un momento para expresar lo agradecido que estoy por tenerlos en mi vida. Cada uno de ustedes ha sido un pilar fundamental en mi camino, brindándome amor, apoyo y fuerzas en los momentos más difíciles.

Alvino

A través de los altibajos, ustedes han sido mi refugio, mi mayor bendición y mi más grande alegría. Estoy profundamente agradecido por cada instante compartido y por el cariño que nos une como familia.

Gomez.

AGRADECIMIENTO

A mi universidad, por brindarme el espacio y las herramientas necesarias para crecer tanto académica como personalmente. Este lugar no solo me dio conocimiento, sino también experiencias inolvidables y valores que me acompañarán siempre.

A los trabajadores de la institución, gracias por su dedicación y esfuerzo diario. Su trabajo, muchas veces silencioso, fue fundamental para que todos nosotros pudiéramos avanzar con comodidad y confianza.

A mis compañeros, agradezco profundamente los momentos compartidos, las risas, las horas de estudio y los desafíos superados juntos. Más que colegas, se han convertido en una familia que siempre llevaré en mi corazón.

Finalmente, a mi asesor Dr. Moises Amancio Cueva Muñoz, mi más sincera gratitud por su guía, paciencia y compromiso. Sus consejos y apoyo constante fueron clave para que pudiera superar cada obstáculo y alcanzar mis metas.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN xii
ABSTRACT xiii
INTRODUCCIÓN xiv
CAPÍTULO I. 17
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17
1.1. Descripción del problema 17
1.2. Formulación del problema 20
1.2.1. Problema general 20
1.2.2. Problemas específicos 20
1.3. Objetivos 20
1.3.1. Objetivo general 20
1.3.2. Objetivos específicos 21
1.4. Hipótesis 21
1.4.1. Hipótesis general 21
1.4.2. Hipótesis especificas 21
1.5. Variables 21
1.6. Operacionalización de variables 23
1.7. Justificaciones 24
1.7.1. Justificación teórica 24
1.7.2. Justificación metodológica 24
1.7.3. Justificación practica 24
CAPÍTULO II. 25
MARCO TEÓRICO 25
2.1. Antecedentes del problema 25
2.1.1. Antecedentes internacionales 25
2.1.2. Antecedentes nacionales 26
2.1.3. Antecedentes locales 28
2.2. Bases teóricas del problema 29
2.2.1. Base teoría de la variable 1 29
2.2.2. Base teórica de la variable 2 33
2.3. Definición de términos básicos 39
CAPÍTULO III. 45

MARCO METODOLOGICO 45
3.1. Método de investigación 45
3.2. Población y muestra 46
3.2.1. Población 46
3.2.2. Muestra 46
3.3. Instrumentos de recolección de datos 47
3.3.1. Técnicas 47
3.3.2. Instrumentos de recolección 48
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 48
3.4. Procedimiento de recolección de datos 48
3.5. Tratamientos de los datos 48
CAPÍTULO IV 50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 50
4.1. Presentación de los resultados del trabajo de campo, mediante tablas y figuras, con el análisis descriptivo. 50
4.2. Presentación de la prueba de hipótesis con su respectiva formulación 54
4.2.1. Prueba de normalidad 54
4.2.1. Prueba de hipótesis 54
4.3. Discusión de resultados 56
CONCLUSIONES 61
SUGERENCIAS 62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 63
ANEXOS 71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 23
Tabla 2. Población de estudio. 47
Tabla 3. Tabla cruzada Variable 1 Ética profesional*Variable 2 Desempeño laboral. 50
Tabla 4. Tabla cruzada Dimensión 1 Principios*Variable 2 Desempeño laboral. 51
Tabla 5. Tabla cruzada Dimensión 2 Deberes*Variable 2 Desempeño laboral. 52
Tabla 6. Tabla cruzada Dimensión 3 Prohibiciones*Variable 2 Desempeño laboral. 53
Tabla 7. Prueba de Shapiro-Wilk 54
Tabla 8. Resultados de la prueba de hipótesis general. 54
Tabla 9. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 1. 55
Tabla 10. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 2. 55
Tabla 11. Resultados de la prueba de hipótesis especifica 3. 56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de la investigación con dos variables. 46
Figura 2. Gráfico de barras Variable 1 Ética profesional*Variable 2 Desempeño laboral..... 50
Figura 3. Gráfico de barras Dimensión 1 Principios *Variable 2 Desempeño laboral..... 51
Figura 4. Gráfico de barras Dimensión 2 Deberes*Variable 2 Desempeño laboral..... 52
Figura 5. Gráfico de barras Dimensión 3 Prohibiciones*Variable 2 Desempeño laboral..... 53

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre las variables Ética profesional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, fue una investigación de tipo aplicada, el diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional, con una muestra de 21 participante. Los resultados obtenidos con la estadística demostraron la relación que existe entre la ética profesional en un 71,4 % con el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023; también los datos obtenidos indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.918 refleja una relación positiva fuerte entre las variables analizadas. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis general, existe relación directa y significativa entre la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023.

Palabras claves: Ética profesional, desempeño laboral, principios.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to demonstrate the relationship that exists between professional ethics and the work performance of the library workers of the national university of Ucayali, 2023, it was an applied research, non-experimental, descriptive, correlational design, its sample It was size 21. The results obtained with the statistics showed the relationship that exists between professional ethics in 71.4% with the work performance of the workers of the library of the national university of Ucayali, 2023; Also, the data obtained indicate that the bilateral significance value (Sig.) is 0.000, being less than 0.05, which demonstrates a high statistical significance in the results. Likewise, the correlation coefficient of 0.918 reflects a strong positive relationship between the analyzed variables. Based on these findings, the general hypothesis is accepted, there is a direct and significant relationship between professional ethics and the work performance of the library workers of the national university of Ucayali, 2023.

Keywords: Professional ethics, work performance, principles.

INTRODUCCIÓN

La ética profesional y el desempeño laboral son pilares fundamentales en cualquier entorno de trabajo, especialmente en instituciones como las bibliotecas universitarias. Estas entidades no solo resguardan el conocimiento, sino que también cumplen una función clave en la formación académica, cultural y ética de los estudiantes, profesores e investigadores. Los trabajadores de estas bibliotecas desempeñan un rol esencial en garantizar un servicio de calidad, basado en principios de integridad, respeto y compromiso con los usuarios.

La ética profesional en este contexto implica adherirse a valores como la confidencialidad, el respeto por los derechos de autor, la igualdad en el acceso a la información y la promoción del aprendizaje continuo. Los empleados de las bibliotecas universitarias no solo deben poseer habilidades técnicas para gestionar recursos bibliográficos, sino también demostrar sensibilidad hacia las necesidades diversas de su comunidad académica. Esto fomenta un ambiente inclusivo y propicio para el desarrollo intelectual.

Por otro lado, el desempeño laboral se refiere a la capacidad de los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y eficaz. En el caso de una biblioteca universitaria, esto incluye desde la organización y actualización de los recursos hasta la atención personalizada de los usuarios. Un desempeño laboral óptimo no solo mejora la experiencia de los usuarios, sino que también refuerza la reputación institucional, consolidando el papel de la universidad como centro de excelencia educativa.

Es importante destacar que la interacción entre ética profesional y desempeño laboral es interdependiente. Los trabajadores que operan bajo un marco ético sólido tienen más probabilidades de ofrecer un desempeño de calidad, mientras que un buen

desempeño refuerza el compromiso con los valores éticos. Este equilibrio asegura que las bibliotecas universitarias funcionen como espacios de confianza, donde estudiantes y académicos puedan acceder a los recursos necesarios para su desarrollo personal y profesional.

La ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de una biblioteca universitaria no solo son esenciales para el funcionamiento diario de la institución, sino que también tienen un impacto directo en el cumplimiento de la misión educativa de la universidad. Al abordar estas dimensiones de manera integral, se promueve un entorno donde la calidad, la transparencia y el compromiso se convierten en los principios rectores del servicio bibliotecario.

Es por todo esto que nuestro trabajo de investigación titulado Ética Profesional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali – 2023, tiene como objetivo demostrar la relación que existe entre la Ética Profesional y El Desempeño Laboral de los trabajadores de la Biblioteca de la UNU.

La importancia de nuestro trabajo de investigación radica en demostrar que todos los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali tengan ética profesional en su desempeño laboral, desarrollando sus responsabilidades con integridad y honestidad.

Además, nuestro trabajo de investigación tiene como propósitos servir de material de investigación para futuras investigaciones relacionadas a la ética y desempeño laboral en el mundo de la administración de empresas.

Nuestra tesis titulada Ética Profesional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali – 2023, esta constituida de la siguiente manera: en el capitulo 1 tenemos el problema de investigación con la descripción del problema internacional, descripción del problema

nacional y la descripción del problema local, la formulación del problema general y específicos, los objetivos general y específicos, hipótesis general y específicos y las definición de la variable 1 ética profesional y la variable 2 desempeño laboral. En el capitulo 2 tenemos El Marco Teórico, los antecedes del problema, con los antecedentes internacional, nacional y local, la definición de las bases teóricas del problema, definición de las bases teóricas de la variable 1 y de la variable 2 y la definición de los términos básicos. En el capitulo 3 tenemos al Marco Metodológico, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, Instrumentos de recolección de datos, Procedimiento de recolección de datos y tratamientos de los datos, en el capitulo 4 tenemos los resultados y discusión, presentación de los resultados del trabajo de campo, mediante tablas y figuras, con el análisis descriptivo, presentación de la prueba de hipótesis con su respectiva formulación y discusión de resultados, finalmente tenemos las conclusiones, sugerencias y bibliografía

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Según Sánchez (2021), en su disertación menciona la ética profesional en el desempeño del trabajo de los empleados públicos de los gobiernos autónomos municipales descentralizados, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021, la cual se puede observar en varios gobiernos autónomos descentralizados municipales de la Provincia de Bolívar. Bolívar, donde este malestar debido a que la comunidad no es escuchada ni atendida cuando van al Ayuntamiento, algunos empleados públicos llegan a trabajar en condiciones desagradables y fuera de horario oliendo a alcohol, y el ambiente de trabajo entre compañeros es pésimo. Empleados, exigencias de dinero al usuario para agilizar procesos internos, actos de corrupción, abuso de poder, chantajes, tráfico de influencias, hechos ocurridos en la actual administración municipal por parte de algunos funcionarios y políticos pertenecientes a la misma.

Mamani (2018) en su disertación titulada “Principios de ética profesional y su impacto en la eficiencia del trabajo de los contadores en el municipio de Crnel”. Gregorio Albarracín Lanchipa recuerda que se ha observado que los auditores que trabajan en diferentes sectores en ocasiones no respetan en gran medida el principio de integridad, ya que en ocasiones no demuestran un comportamiento impecable. Asimismo, los contadores muchas veces no son tan objetivos en el desarrollo de sus actividades porque están involucrados en conflictos de intereses y por lo tanto en ocasiones no actúan con base en juicios independientes y no permiten la intervención de terceros.

Además, cuando se les asignan tareas en el ámbito tributario, no cuentan con las competencias profesionales suficientes, por lo que su trabajo en ocasiones no contribuye de manera óptima a la administración del municipio; debido a que en algunos casos los profesionales no respetan plenamente los principios de objetividad, confidencialidad, profesionalismo y cuidado en diversas tareas como las tributarias, de auditoría y contables, etc. Uno de los factores clave del control interno es la reputación, la confianza y el entorno de control en la empresa, ya que forman la base para construir una relación de trabajo satisfactoria, ya que su desempeño crea un ambiente de trabajo saludable donde las personas pueden discutir sus inquietudes. y así evitar conflictos y problemas que perjudiquen a la empresa. Asimismo, parece que algunos contadores a menudo no son tan objetivos al preparar las actividades porque están involucrados en conflictos de intereses y, por lo tanto, a veces no actúan con criterio independiente y no ejercen el cuidado adecuado y la confidencialidad suficiente dentro de los municipios.

Similar problema enfrentan los trabajadores de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali con respecto a la ética profesional es que son deshonestos e injustos en su vivencia personal, en un sondeo rápido, el 60 % afirma que son deshonestos e injustos; también algunos son mentirosos en su relación en sociedad, el 30 % afirma que engañaron a un grupo de personas para poder vender algo y para conseguir su propio beneficio; finalmente 40% afirman que no son honestos en su lugar de trabajo, problema que afecta directamente la calidad de servicio.

Según Palacios (2019, citado en Chambi y Macedo, 2021), las organizaciones públicas en Ecuador muestran que subutilizan el potencial del

talento humano de sus empleados. Esto se debe a un defectuoso proceso administrativo en el ámbito de la gestión de recursos humanos, lo que conlleva al pobre desarrollo y baja productividad de sus empleados. Los talentos que conducen a una eficiencia laboral insuficiente merecen reconocimiento e identificación de los problemas (p. 6).

Asimismo, Mamani (2019, citado en Chambi y Macedo, 2021) señala que la Universidad José Carlos Mariátegui en su campus OIT vive esta problemática realidad entre su personal docente, ya que para recibir una remuneración adecuada los docentes deben hacer más que impartir una carrera. entre las trece carreras profesionales que ofrece actualmente la universidad. Los docentes están bajo estrés, como resultado de lo cual disminuye su eficiencia en el trabajo, las lecciones no se preparan adecuadamente y diversos procesos académicos y administrativos se ralentizan. Hay que tener en cuenta que el estrés puede manifestarse en cualquier persona al implementar diversas medidas que, con el objetivo de aumentar la productividad o la rentabilidad, provocan el efecto contrario, es decir, una reducción de la eficiencia en el trabajo (pp.2-3). 2111

De la misma forma la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, presenta algunos problemas con respecto al desempeño laboral, por medio de otro sondeo rápido a los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, el 25% considera que no le ponen empeño a su trabajo, los trabajadores no realizan un trabajo de calidad, el 21% considera que no realiza un trabajo eficiente, lo cual indica que no son responsables en sus tareas laborales siendo irresponsables y despreocupados; otro 38% considera no estar comprometido con su institución, por lo cual indican no estar comprometidos con

la visión y misión de su centro de trabajo, finalmente el 16% considera no ser líder y no trabajar en equipo, por lo tanto indican no poder llevar un liderazgo y no poder trabajar en equipo; este problema sigue en aumento, lo que genera el interés de realizar esta investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión principios éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión deberes éticos y el desempeño laboral de los empleados de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali,2023?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión prohibiciones éticas y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Mostrar la conexión entre la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Descubrir la relación que existe entre la dimensión principios éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la UNU, 2023.

- Identificar la relación que existe entre la dimensión deberes éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

- Exponer la relación entre la dimensión prohibiciones éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Hay una relación significativa y directa entre la ética profesional y el desempeño laboral de los empleados de la biblioteca de la UNU, 2023.

1.4.2. Hipótesis especificas

- Se presenta una relación directa y significativa entre la dimensión principios éticos y el desempeño laboral de los empleados de la biblioteca de la UNU, 2023.

- Existe relación directa y significativa entre la dimensión deberes éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

- Existe relación directa y significativa entre la dimensión prohibiciones éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 Ética profesional

- Definición conceptual

De acuerdo con la Editorial Etecé (2020) La ética profesional se refiere al conjunto de principios y valores que fomentan el desarrollo adecuado de las actividades laborales. Es responsable de establecer las normas éticas que deben prevalecer en el entorno de trabajo, las cuales están fundamentadas en valores universales compartidos por los seres humanos.

- Definición operacional

La ética profesional se medirá mediante un cuestionario con sus Dimensión 1 Principios, Dimensión 2 Deberes, Dimensión 3 Prohibiciones.

1.5.2. Variable 2 Desempeño laboral

- Definición conceptual

Según Pérez y Merino (2017), Se considera que el desempeño es el acto de cumplir con una obligación, realizar una actividad o dedicarse a una tarea, y puede estar relacionado con representar un rol. Este concepto se aplica comúnmente para evaluar el rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se refiere al nivel que logro conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidad y a su esfuerzo.

- Definición operacional

El desempeño laboral se definirá mediante un cuestionario en sus Dimensión 1 eficiencia, Dimensión 2 eficacia, Dimensión 3 Calidad de servicio, Dimensión 4 Motivación.

1.6. **Operacionalización de variables**

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Ética Profesional	De acuerdo con la Editorial Etecé (2020) La ética profesional se refiere al conjunto de principios y valores que fomentan el desarrollo adecuado de las actividades laborales. Es responsable de establecer las normas éticas que deben prevalecer en el entorno de trabajo, las cuales están fundamentadas en valores universales compartidos por los seres humanos.	La ética profesional se medirá mediante un cuestionario con sus Dimensión 1 Principios, Dimensión 2 Deberes, Dimensión 3 Prohibiciones.	Dimensión 1 Principios	- Respeto - Compromiso y colaboración - Equidad - Veracidad - Idoneidad - Probidad.
			Dimensión 2 Deberes	- Lealtad profesional - Confidencialidad - Cumplimiento de responsabilidades - Compromiso con la calidad - Responsabilidad social
			Dimensión 3 Prohibiciones	- Evitar el conflicto de intereses - Prohibición de aceptar soborno - Respeto por los derechos de propiedad intelectual - Prohibición de conductas discriminatorias - Cumplimiento de normas legales y éticas
Desempeño Laboral	Según Pérez y Merino (2017), Se considera que el desempeño es el acto de cumplir con una obligación, realizar una actividad o dedicarse a una tarea, y puede estar relacionado con representar un rol. Este concepto se aplica comúnmente para evaluar el rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se refiere al nivel que logro conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidad y a su esfuerzo	El desempeño laboral se definirá mediante un cuestionario en sus Dimensión 1 eficiencia, Dimensión 2 eficacia, Dimensión 3 Calidad de servicio, Dimensión 4 Motivación.	Dimensión 1 eficiencia	- Actitud - Conducta - Ejecución - Efectividad - Satisfacción
			Dimensión 2 eficacia	- Cumplimiento - Objetivos - Procedimiento - Conocimiento - Trato - Logros - Tareas
			Dimensión 3 Calidad de servicio	- Responsabilidad - Servicio - Cortesía - Capacidad - Trabajo en equipo
			Dimensión 4 Motivación	- Motivación intrínseca - Motivación extrínseca

Fuente: elaboración propia.

1.7. **Justificaciones**

1.7.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, la importancia de la investigación radica en la entrega a la comunidad académica e investigadora de teorías relacionadas a la ética profesional y desempeño laboral, información importante que podría generar debate especialmente en el mundo académico, por la presencia permanente de nuevas teorías en la aplicación de la ética profesional y desempeño laboral, tanto en las instituciones públicas y privadas.

1.7.2. Justificación metodológica

Desde una perspectiva metodológica, la relevancia de la investigación se encuentra en la aportación de dos instrumentos fiables de las variables de estudio, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, los mismos que podrían ser aprovechados por los investigadores que deseen analizar las variables del estudio en el futuro.

1.7.3. Justificación practica

Desde una perspectiva teórica, la relevancia de la investigación se encuentra en la contribución a la comunidad académica e investigadora de teorías relacionadas a la ética profesional y desempeño laboral, información importante que podría generar debate especialmente en el mundo académico, por la presencia permanente de nuevas teorías en la aplicación de la ética profesional y desempeño laboral, tanto en las instituciones públicas y privadas.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Según Burbano (2024), la ética profesional es crucial para el desempeño laboral, ya que influye en el comportamiento, la integridad y la responsabilidad de la secretaria, mejorando la eficiencia en su trabajo. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre la ética profesional y el desempeño de las secretarias en la Prefectura de Los Ríos. Se utilizó un enfoque metodológico mixto, con un diseño descriptivo y exploratorio, aplicando encuestas a 17 funcionarios mediante un cuestionario en escala de Likert. Los resultados mostraron un alto nivel de ética profesional (61.22%) vinculado al buen desempeño laboral; sin embargo, el entorno y el proceso de evaluación no favorecen el desarrollo profesional, evidenciando la falta de un sistema adecuado de evaluación y de resolución de conflictos. Se concluye que es necesario implementar un programa de capacitación para todo el personal basado en la ética profesional.

Flores y Bahamón (2022) señalan que la principal función del contador es garantizar la validez y el respaldo de la información presentada, lo que requiere de una ética profesional sólida. Destacan la importancia de estudiar la ética como un eje central en la profesión, ya que su desarrollo en los ambientes de formación complementa la ética y moral de los individuos, preparándolos para su labor profesional.

Guerrero (2020) investiga la relación entre el comportamiento ético de los estudiantes universitarios y su conducta en el ámbito laboral. Su estudio destaca la importancia de promover una cultura de integridad académica en las instituciones de educación superior, ya que impacta directamente en el desempeño ético de los profesionales. A través de un enfoque cuantitativo, se recolectaron datos de 438 estudiantes trabajadores y 407 profesionales en Nuevo León, México. Los resultados muestran que el comportamiento ético durante los estudios universitarios influye en el desempeño ético en el trabajo, especialmente cuando se tiene en cuenta la calidad del programa de ética y el rechazo a la deshonestidad. Guerrero concluye que sí existe una relación significativa entre ambos comportamientos, proponiendo que una sólida formación en integridad académica puede ser clave para el desarrollo moral de los individuos. Además, ofrece recomendaciones para instituciones educativas y empresas, y sugiere áreas de investigación futura.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mora (2017) confirmó en su tesis “Ética y desempeño laborales de los empleados de FONDEPES de la Dirección General de Pesca y Acuicultura Artesanal - 2017” que la variable ética laboral está directamente relacionada con la variable desempeño laboral, cargo. Competencia, eficacia, eficiencia, responsabilidad y dedicación hacia la organización, así como la relación de correlación entre estas variables muestra que el Rho de Spearman es mayor a 0.700 en todos los casos y por lo tanto el nivel de significancia (sig) es siempre menor a 0.05.

Alvarado (2022), en su disertación La influencia de la ética profesional en la eficiencia laboral de los empleados del municipio distrital, Piura 2022, plantea que existe una relación directa, aunque muy débil, entre los principios éticos con un coeficiente de correlación de 0.104 y variable eficiencia laboral del empleado Municipal, Piura 2022, con un intervalo de confianza del 95% y un valor p de 0.036; menos de 0,05.Dado que existe una conexión directa, el desempeño laboral aumenta en la medida en que también aumenta el valor de la dimensión principal. Se encontró un valor p de 0,0100, inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de Spearman positivo de 0,128 entre la ética de los empleados municipales del distrito y sus resultados laborales, lo que indica una correlación directa (positiva) muy débil entre las variables. y eficiencia en el trabajo en el nivel, significancia del 95%. Por lo que se aceptó la hipótesis planteada en el estudio de que la ética profesional concierne a los empleados del Municipio Provincial de Piura 2022.

Pacherres (2020), en su trabajo titulado, indica que la ética profesional impacta en el rendimiento laboral de los empleados, ya que los resultados muestran una relación de grado medio a alto entre las variables "ética profesional" y "desempeño laboral", con un nivel del 89,9%. La ética profesional de los empleados es baja en tres dimensiones. Por lo tanto, en promedio, el 70,59% de los éticos está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que el nivel de ética es alto, el 27,94% muestra indiferencia, en cambio, el 1,47% está conforme. Estos indicadores reflejan que el nivel de ética entre los colegas es inadecuado. La eficiencia del trabajo es baja. El 83,83% está totalmente

en desacuerdo con la afirmación de que la eficiencia en el trabajo es alta, el 16,18% se muestra indiferente. Esto significa que los empleados carecen de integridad, liderazgo, responsabilidad, iniciativa y orientación al cliente. La ética profesional en el municipio de la Provincia de Chiclayo debe tomar en cuenta dimensiones como responsabilidad profesional, orientación y vocación profesionales.

Bonilla y Cóndor (2020) en su artículo, concluyeron que con base en los datos obtenidos en el estudio se concluyó que la ética pública y los Administradores del Distrito de Ikumayo existe una relación directa entre el desempeño laboral. administradores distritales. Variables de moral pública y desempeño laboral del personal administrativo en el distrito de Urkumajo, 2018 Valor de significancia (Valor crítico de observación) 0,000 < 0,005.

2.1.3. Antecedentes locales

En su tesis, Ushñahua (2024) tuvo como objetivo analizar las variables de los servidores públicos de la oficina zonal Pucallpa - DEVIDA durante el año 2023. Utilizó las variables "ética profesional" y "desempeño laboral", fundamentadas teóricamente. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, sin manipulación de variables, y se enfocó en detallar ambas variables. Los resultados mostraron una correlación moderada (0,526) entre ambas variables y un valor p de 0,000, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar que la ética profesional tiene un impacto considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de dicha oficina, con un nivel de confianza del 95%.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición de ética profesional

De acuerdo con la Editorial Etecé (2020) la ética profesional se refiere al conjunto de normas y valores que favorecen el desarrollo de las actividades laborales, estableciendo pautas éticas basadas en valores universales que deben regir en el ambiente de trabajo.

2.2.1.2. Dimensiones de la ética profesional

-Principios Éticos

Según Ley del Código de Ética de la Función Pública (2002), menciona que el principio ético hace referencia a los principios que guían al individuo y que afectan su manera de actuar. Estos principios, que preceden a los establecidos por la ley, incluyen: Decoro, integridad, eficiencia, capacidad, veracidad, fidelidad y cumplimiento, justicia e imparcialidad, así como lealtad al Estado de Derecho.

-Deberes éticos

Según Ley del Código de Ética de la Función Pública (2002), menciona que la dimensión de los deberes hace referencia a la responsabilidad en la prestación de servicios por parte del personal del sector público, la cual debe ajustarse a las normas y a una conducta adecuada. La ley señala los siguientes aspectos: imparcialidad, transparencia, discreción, igualdad,

desempeño eficiente, uso adecuado de los recursos del Estado, responsabilidad y seguridad.

-Prohibiciones éticas

Según Ley del Código de Ética de la Función Pública (2002), menciona que la dimensión de las prohibiciones es gestionada internamente por la entidad y están organizadas según una estructura jerárquica para asegurar su cumplimiento y comunicación a todos los niveles de la empresa. La ley prohíbe mantener intereses opuestos, obtener beneficios indebidos, involucrarse en actividades de propaganda política, abusar de información confidencial y ejercer presión, amenazas o acoso.

2.2.1.3. Teorias de la ética profesional

-Intelectualismo Moral

Según Huelga (2018) El conocimiento es virtud, esto garantiza el concepto de intelectualismo moral. Según esta idea, quien comete el mal lo hace por ignorancia, mientras que quien conoce el bien lo adopta y lo practica constantemente. Sócrates fue quien promovió esta teoría. La expresión "intelectualismo moral" implica que no existen personas malas, sino ignorantes, y que quien comprende qué es el bien no dejará de practicarlo, ya que reconocerá que es el verdadero camino hacia la felicidad. Este enfoque vincula conocimiento y virtud, y refleja una visión optimista sobre la naturaleza humana.

-Eudemonismo

Según Perez & Gardey (2023) El eudemonismo es una corriente filosófica que justifica todo lo que contribuye a alcanzar la felicidad. Según esta visión, las normas morales están orientadas a lograr un estado de armonía y bienestar. La felicidad, en el eudemonismo, es la base de la ética, a diferencia de otras teorías que la consideran un aspecto secundario. Es importante destacar que, dentro del eudemonismo, existen diversas corrientes que interpretan la felicidad de distintas maneras (como serenidad, placer, entre otros). Además, cada persona puede tener su propia concepción de la felicidad, lo que puede generar conflictos en organizaciones jerárquicas donde las entidades superiores tienen la responsabilidad de velar por la felicidad de los demás. Ya sea en la familia o en el gobierno, tomar decisiones que afecten el bienestar ajeno no es sencillo, ya que, incluso con buenas intenciones, los actos pueden ser interpretados negativamente por los demás.

-Estoicismo

Según BBC News (2018) menciona que el estoicismo promovió el valor de la razón, argumentando que las emociones destructivas surgen de errores en nuestra forma de percibir el mundo. Ofreció una guía práctica para mantenernos firmes, resilientes y controlados ante las circunstancias. Además, esta filosofía abogaba por vivir con virtud, un concepto estrechamente ligado a la razón. Para los estoicos, el universo estaba regido por la razón o logos, un principio divino que lo gobernaba todo; por lo

tanto, estar en sintonía con el universo significaba vivir en armonía con Dios. También presentaban una visión particular de las emociones, que llamaban pasiones, y las dividían en tres categorías: buenas, malas e indiferentes. Sostenían que debíamos enfocarnos en las emociones negativas o perjudiciales, aprendiendo a gestionarlas adecuadamente.

-Emotivismo

Según Alfred (1979 citado en Zavadivker, 2008) comenta que cuando se emite un juicio de valor no se hace una afirmación sobre un objeto del mundo ni sobre el estado emocional de una persona, sino que simplemente se expresan ciertas emociones. Sin embargo, expresar no es lo mismo que afirmar: decir "Robar dinero es malo" es similar a decir "¡Robar dinero!" con un tono de horror. La palabra "malo" no agrega información, solo refleja una desaprobación, de la misma forma en que "¡Ay!" no es una afirmación sobre el dolor, sino una expresión de él. Los juicios de valor son, por lo tanto, pseudo-enunciados, y no pueden considerarse ni verdaderos ni falsos. Según Miller, para el emotivismo, los juicios de valor no son "aptos para la verdad" (truth apt), lo que significa que no se pueden evaluar en términos de verdad o falsedad. De esta forma, las teorías emotivistas argumentan que el realista moral cae en la confusión debido a la sintaxis del lenguaje, lo que lo lleva a pensar que las afirmaciones morales pueden ser verdaderas.

-Formalismo

Según Johnson (2021) menciona que, El formalismo ético sostiene que el valor de las leyes morales radica en su origen y en su base, por lo que las consecuencias no son relevantes. Un ejemplo destacado de esta perspectiva es el principio formalista de Kant, quien afirma que una acción verdaderamente moral es aquella que proviene de una voluntad libre. La voluntad se considera libre cuando no está influenciada por factores externos, como el interés personal. En este sentido, la voluntad es completamente libre y, por lo tanto, universal. La acción ética que surge de esta voluntad es genuinamente buena porque es tanto libre como universal. La universalidad se convierte en el fundamento de la moralidad, ya que no depende de intereses particulares, siendo moral solo por el hecho de serlo. Cualquier teoría ética tiene una forma, o regla de acción, y un contenido, la naturaleza específica de esa acción. El formalismo ético omite el contenido y se enfoca solo en la forma, estableciendo leyes absolutas que son universales. Así, el contenido de cualquier acción moral concreta no tiene relevancia. Si una ley universal establece "no engañes", entonces engañar está prohibido en todas las circunstancias.

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Definición del desempeño laboral

Según Pérez y Merino (2017), el desempeño se refiere tanto al acto de llevar a cabo una obligación o tarea, como al resultado de cumplir con esa actividad. Esta acción también

puede estar relacionada con representar un rol. El concepto de desempeño se utiliza comúnmente para evaluar el rendimiento de una persona en su entorno laboral o académico, refiriéndose al nivel que ha alcanzado o logrado.

2.2.2.2. Dimensión del desempeño laboral

-Eficiencia

Según Hernández (2021), la eficiencia es la habilidad de lograr resultados optimizando los recursos y realizando tareas en menos tiempo, buscando siempre maximizar los beneficios con el mínimo uso de recursos.

-Eficacia

Según Gestión (2023) eficacia se refiere al grado en que se logran metas y objetivos. La eficacia está vinculada a nuestra habilidad para alcanzar lo que nos proponemos.

-Calidad de Servicio

Según Cardozo (2021), se trata de un conjunto de estrategias y acciones enfocadas en mejorar el servicio al cliente y fortalecer la relación entre el consumidor y la marca. La clave está en crear relaciones positivas en un ambiente amable y servicial, asegurando que los clientes tengan una buena impresión.

-Motivación

Según Herrera (2020) menciona la motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

2.2.2.3. Dimensión del desempeño laboral

-Teoría de clima organizacional de Likert

Según Ibarra y Garcia (2012), La teoría del clima organizacional de Rensis Likert explica cómo las variables que conforman el clima laboral están relacionadas entre sí a través de causas y efectos. Likert sugiere que el comportamiento de los subordinados depende tanto de la administración y las condiciones percibidas en la organización como de sus propias percepciones, expectativas y valores. Además, destaca que la reacción de una persona ante una situación depende de su interpretación subjetiva, más que de la realidad objetiva.

-Teoría de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer (1978, citado por Gan y Berbel, 2004) Los autores explican la conducta de los empleados en una organización está influenciada por factores situacionales y ambientales que afectan tanto su comportamiento como su percepción. Y al desempeño organizacional, desde la perspectiva perceptual, como el conjunto de características del entorno de trabajo susceptibles a ser percibidas, medidas directa o indirectamente por los trabajadores que trabajan en dicho entorno y afectan el comportamiento y la motivación. Asimismo, estos autores proponen la existencia de nueve dimensiones que podrían explicar el clima en una empresa específica. Cada una de estas dimensiones está vinculada a características particulares de la organización, como:

Estructura

Refleja la percepción de los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras restricciones que enfrentan en el desempeño de su trabajo. Se refiere a la medida en que la organización prioriza la burocracia en comparación con un entorno laboral más libre, informal y menos estructurado.

Responsabilidad

Se refiere a cómo perciben los miembros de la organización su nivel de autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, y a la cantidad de supervisión que reciben, la cual debe ser amplia y no restrictiva, es decir, la sensación de ser su propio jefe sin la necesidad de un monitoreo constante en su trabajo.

Recompensa

Se refiere a la percepción de los empleados sobre las recompensas que reciben en relación con el esfuerzo que han realizado. Esto incluye no solo un salario justo, sino también incentivos adicionales (no necesariamente financieros) que impulsen al trabajador a mejorar su rendimiento.

Desafío

Se centra en el control que tienen los trabajadores sobre el proceso de producción, ya sea de bienes o servicios, así como los riesgos que asumen para lograr los objetivos establecidos. Este factor es crucial porque ayuda a crear un ambiente competitivo saludable.

Relaciones

Es la percepción de los empleados acerca de un ambiente de trabajo agradable y de relaciones interpersonales favorables entre colegas, jefes y subordinados.

Cooperación

Hace referencia al sentimiento de los miembros de la empresa acerca de la presencia de un espíritu de colaboración por parte de los directivos y otros empleados. El enfoque se encuentra en el apoyo mutuo, tanto de los niveles superiores como inferiores.

-Teoría del ajuste en el trabajo

Según Dawis y Lofquist (1992) basada en los métodos de la psicología sobre las disimilitudes individuales y el análisis estadístico para explicar las variaciones, esta teoría parte de que cada individuo es distinto y el lugar en que se desenvuelve es diferente para cada persona. Así, se señala que:

- Que la satisfacción se puede observar de dos diferentes perspectivas. La primera es la satisfacción desde el punto de vista del empleador, con respecto al desenvolvimiento, capacidades y destrezas propias del trabajador. La segunda se basa en la satisfacción del trabajador mismo, lo que respecta al grado de actitud positiva frente a la labor que ejecuta.

- Otro punto que es observado para la satisfacción desde el punto del empleador es el conocimiento especializado del trabajador

con respecto al rubro de la empresa en la que desempeña sus labores.

- La satisfacción generalmente surge al elegir una profesión que representa un momento determinante para alinear y conectar los valores y principios individuales con la profesión elegida.

- El grado de la satisfacción laboral del trabajador está estrechamente ligado a la permanencia laboral.

- Para garantizar la satisfacción del empleador con respecto al trabajador y del trabajador, es importante que los aspectos de la personalidad de este último se alineen con los valores de la cultura empresarial.

-Teoría de los dos factores

Esta teoría fue propuesta por Herzber et al. (1968) e indica que existen dos factores o grupos que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo. Estos factores son extrínsecos e intrínsecos. El primero se refiere a las condiciones que rodean al individuo desempeña sus labores, pero en su sentido más amplio, en donde hay retribuciones externas que son independientes de la naturaleza del trabajo. Este grupo de factores no brinda una satisfacción directa al momento de ejecutar el trabajo y se asocia con la insatisfacción. Por otro lado, el factor intrínseco se relaciona más con el contenido del puesto de trabajo, es decir, las tareas y deberes que ejecuta el trabajador, lo que genera una satisfacción más duradera. Este hallazgo les permitió a estos autores establecer uno de los principios más importantes en el campo de la motivación laboral: la satisfacción y la insatisfacción son conceptos

diferentes e independientes. Esta teoría tuvo amplia y rápida acogida en el ámbito de la psicología, pero también en el ámbito empresarial.

Teoría de la discrepancia

Según Loke (1976), la satisfacción en el trabajo aparece cuando hay valores que la persona considera importantes y necesarios; estos aparecen mediante el trabajo que desempeña el individuo. Esta teoría tiene tres elementos fundamentales:

- La satisfacción con las dimensiones del trabajo: plantea la problemática de la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del carácter individual vinculado al trabajo.
- Descripción de las dimensiones: se refiere a las percepciones que no se relacionan con los aspectos afectivos y que se encuentran en experiencias relacionadas con las especificaciones del puesto de trabajo.
- Relevancia de las dimensiones: esta comprende la importancia que las dimensiones del trabajo representan para la persona.

2.3. Definición de términos básicos

- Acoso

Según Ley del Código de Ética de la Función Pública (2002), menciona, imponer presiones, amenazas o acoso sexual a otros servidores públicos o subordinados que puedan dañar la dignidad de la persona o motivar la realización de acciones perjudiciales.

- Actitud

Según Monsalve,(2023) menciona que la actitud es la condición que dirige el comportamiento del hombre en cualquier situación de la vida. Mediante ella se refleja la intención y el propósito que tiene una persona al actuar. Las actitudes pueden ser positivas o negativas y pueden afectar el entorno de las

personas, por eso es importante que el hombre tenga una buena actitud para garantizar una buena calidad de vida.

- Capacidad

Según Equipo Editorial Etecé, (2021) menciona, posibilidad o la idoneidad de algo o alguien para llevar a cabo un trabajo, servir para una tarea o resistir algún tipo de fenómeno. Todo dependerá del ámbito al cual hagamos referencia.

- Compromiso

Etecé (2022) señala que el compromiso es una obligación o acuerdo que una persona asume con otros frente a una situación, y debe ser cumplido por quien lo ha aceptado.

- Conducta

Según la Editorial Etecé (2021), la conducta se refiere al comportamiento de las personas, y en psicología, se considera como la expresión de las características individuales, es decir, la manifestación de la personalidad. Así, el concepto abarca los aspectos visibles y externos de los individuos.

- Conflicto de intereses

Según Ley del código de ética de la función pública, (2002) establecer relaciones o aceptar circunstancias en las que sus intereses personales, laborales, económicos o financieros puedan estar en conflicto con el desempeño de sus responsabilidades y funciones en el cargo.

- Conocimiento

Según el Equipo de Enciclopedia Significados (2023), el conocimiento es el acto de adquirir información para comprender la realidad mediante la razón, el entendimiento y la inteligencia, y se refiere a los resultados de un proceso de aprendizaje.

- Discreción

Pérez (2023) menciona que la discreción es la prudencia de una persona para guardar para sí misma información o secretos que podrían interesar a otros. También se refiere a la autoridad o decisión que queda en manos de otra persona sobre un tema.

- Efectividad

Según Rivas, (2019) menciona, se hace referencia a la capacidad o habilidad que tiene una persona, animal, máquina, dispositivo o cualquier elemento para obtener un resultado determinado a partir de una acción.

- Ejercicio adecuado del cargo

Según la Ley del Código de Ética de la Función Pública (2002), durante el ejercicio de sus funciones, el servidor público no está autorizado a tomar represalias de ningún tipo ni a ejercer presión sobre otros servidores públicos o personas.

- Equidad

Según Pérez y Merino (2021), la equidad se refiere a la igualdad de trato y se utiliza para abordar conceptos de justicia e igualdad social, considerando la individualidad. Representa un equilibrio entre la justicia natural y las leyes establecidas.

- Idoneidad

Según Significados.com, (2023) menciona, se refiere a la aptitud, buena disposición o capacidad que algo o alguien tiene para un fin determinado.

- Imparcialidad

Según Editorial Etecé (2020), la imparcialidad es la habilidad de una persona o entidad para hacer juicios o tomar decisiones de manera objetiva,

basándose únicamente en los factores pertinentes y sin ser influenciado por intereses personales.

- Logros

Según Ucha (2010), el éxito es la consecución de lo que se ha estado persiguiendo durante un tiempo, habiendo invertido esfuerzos tanto mentales como físicos para lograrlo y convertirlo en una realidad.

- Mal uso de información

De acuerdo con la Ley del Código de Ética de la Función Pública (2002), se establece que el servidor público no debe involucrarse en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece, ni acceder a ella por su cargo. Además, no debe permitir el uso indebido de dicha información para beneficiar a intereses particulares.

- Motivación Extrínseca

Según Rosario Peiró (2021), se refiere a las acciones en las que el usuario recibe estímulos externos, tanto positivos como negativos, que no están bajo su control ni provienen de una motivación internaSegún Rosario Peiró (2021), se refiere a las acciones en las que el usuario recibe estímulos externos, tanto positivos como negativos, que no están bajo su control ni provienen de una motivación interna.

- Motivación Intrínseca

Según Asana (2023) menciona, es un comportamiento impulsado por un deseo interno o intrínseco. En otras palabras, es la motivación para realizar un comportamiento que nace de la propia persona y no del exterior.

- Objetivos

Según Editorial, Equipo (2018), el término "fin" hace referencia al objetivo que se desea alcanzar o la meta que se busca lograr. Es lo que motiva a la persona a tomar decisiones o a seguir sus aspiraciones.

- Probidad

Según Porto y Gardey, (2021) menciona, la probidad es la honestidad y la rectitud: una persona honrada, por lo tanto, es aquella que tiene probidad.

- Proselitismo político

Según la Ley 27815 (2002), Se establece que está prohibido utilizar las funciones, infraestructura, bienes o recursos públicos para llevar a cabo actividades de proselitismo político, ya sea a favor o en contra de partidos, organizaciones políticas o candidatos.

- Respeto

Delgado (2020) menciona que el respeto es un valor y una cualidad positiva que se refiere a la acción de respetar; es equivalente a tener veneración, aprecio y reconocimiento por una persona o cosa.

- Responsabilidad

Según Pérez (2023) menciona, la responsabilidad consiste en cumplir con las obligaciones o actuar con cuidado al tomar decisiones, o bien en una forma de rendir cuentas, que implica tener claro que los resultados, ya sea por cumplir o no con las obligaciones, recaen sobre la persona misma.

- Responsabilidad

Según Perez (2023) es el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, o bien una forma de responder, que implica el claro conocimiento de que los resultados de cumplir o no las obligaciones, recaen sobre uno mismo. Es considerada un valor y una cualidad del ser humano. Se

refiere a una característica positiva de las personas, a través de la cual son capaces de comprometerse y actuar de una manera correcta.

- Trabajo en equipo

Según Rosario (2020) es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo.

- Transparencia

Ser transparente significa proporcionar información clara y comprensible, sin detalles innecesarios que puedan causar confusión. Implica comunicarse de manera directa, expresando la verdad con objetividad (Pacto mundial, s.f.).

- Uso adecuado de bienes

De acuerdo con la Ley 27815 (2002), el servidor público debe cuidar y preservar los bienes del Estado, utilizando de manera racional aquellos que le sean asignados para el cumplimiento de sus funciones, evitando su abuso, desperdicio o mal uso. Además, no debe utilizar ni permitir que otros utilicen los bienes del Estado para fines personales o para propósitos distintos a los que fueron específicamente destinados.

- Ventajas indebidas

Según la Ley 27815 (2002), está prohibido obtener o buscar beneficios, ya sea para uno mismo o para otros, a través del uso de su cargo, autoridad, influencia o la apariencia de dicha influencia.

- Veracidad

Según Editorial Etecé (2023), la veracidad se refiere al nivel de confianza en que una persona u organismo siempre (o casi siempre) dice la verdad. Así, cuando se afirma que algo o alguien es veraz, se indica que generalmente no miente.

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, según Nicomedes (2018). Menciona que está dirigida a solucionar los problemas que surgen en los procesos de producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios en cualquier actividad humana. Se le conoce como aplicada, ya que, a partir de la investigación básica o fundamental en las ciencias fácticas o formales, se plantean problemas o hipótesis de trabajo para abordar los desafíos de la vida productiva de la sociedad. También se le denomina tecnológica, porque su resultado no es un conocimiento teórico, sino práctico y tecnológico. (p.3.)

3.1.2. Nivel de investigación

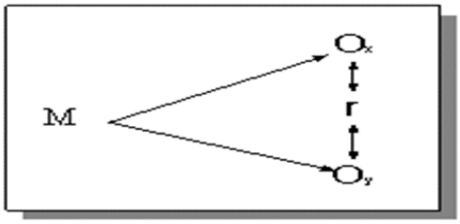
El nivel de investigación es la descriptiva Morales (2012), menciona el propósito de la investigación descriptiva es comprender las circunstancias, tradiciones y comportamientos dominantes a través de una descripción detallada de las actividades, objetos, procesos y personas. Su objetivo no se restringe únicamente a la recopilación de datos, sino también a la predicción e identificación de las relaciones entre dos o más variables. (p.2)

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es transaccional correlacional según Huaire (2019, citado en Córdova y Davalos, 2022), explican las conexiones entre varias categorías, conceptos o variables en un instante específico.

La causalidad implica correlación, pero no toda correlación significa causalidad. Pueden ser no causales y causales. (p.19).

Figura 1. *Esquema de la investigación con dos variables.*



Donde:

M: Muestra, trabajadores de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali.

V1: Variable Ética Profesional

V2: Variable desempeño laboral

r: correlación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población para evaluar las variables Ética Profesional y Desempeño Laboral lo constituyo el 100% del personal, que son 21 trabajadores de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali.

Según Arias (2006, citado en Choquejahua Olivera, 2017). Manifiesta que es “un grupo de elementos, finitos o infinitos, que comparten características comunes, a los cuales se aplicarán las conclusiones de la investigación” (p.26).

3.2.2. Muestra

Según Hernandez & Carpio, (2019), menciona que es conocida como el subconjunto del universo o una parte representativa de la población. (p.2)

La muestra es censal y asignada por conveniencia, y fueron los 21 trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali.

Tabla 2. *Población de estudio*.

N°	AREA DE TRABAJO	PERSONAL	CARGO
01	Jefatura	Lic. Adm. Liliana Arévalo La Serna.	Jefe de Biblioteca Cent.
02	Procesos Técnico.	Téc. Larry Raúl Najar Rojas.	Técnico en PAD.
03	Procesos Técnico	Srta. Ruth M. Medina Cumapa.	Auxiliar de Biblioteca.
04	Serv. Circul-Especi	Téc. Vicente Andoa Sajamí.	Técnico en Biblioteca.
05	Serv. Circul-Especi	Téc. Icarus Flores Tuesta	Auxiliar de Biblioteca.
06	Serv. Circul-Especi	Lic. Adm. Kelita Pinedo Mendoza.	Auxiliar de Biblioteca
07	Serv. Refer-Hemer	Bach. Dora Luz Dávila Grandez.	Auxiliar de Biblioteca
08	Serv. Refer-Hemer	Sra. Violeta Tuisima López.	Auxiliar de Biblioteca
09	Serv. Recep e Info	Sr. Antonino Orbe Pinchi.	Técnico artes Gráficas.
10	Serv. Recep e Info	Sra. Celia Satalaya Fasabi.	Auxiliar de Biblioteca
11	Carnetización.	Téc. Favian A. Vásquez Rivas.	Técnico en Biblioteca.
12	Serv. Inter-Soport	Téc. Piero Gaviria Tuesta.	Técnico en PAD.
13	Reposit-Institucio.	Ing. Eloy A. Orihuela Izquierdo.	Coordinador.
14	Reposit-Institucio.	Rosa María Rodríguez Ochavano	Soporte Informático.
15	Dir. Prod. Intelec	Dr. José M. Cardenas Bernaola	Director.
16		Lic. Migie Laura Caballero	Asist. Administra. DPI
17	Oficina DPI	Lic. Gabriela Encarnación Villacort	Asist. Administra. DPI
18		Dr. Roger B. Braga Sandoval	CATI
19	Comité editoral	Dra. Dina Pari Quispe	
20	Oficina DPI	Muñoz Sifuentes Sebastian	Asistente de apoyo
21	Oficina repositrio	Neil Anaya Caillaha	Asistente de apoyo

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Fue la encuesta, técnica que permitió recoger información relevante de las variables motivación y productividad laboral en trabajadores del personal de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali.

3.3.2. Instrumentos de recolección

El instrumento se elaboró, mediante la técnica de cuestionario con preguntas cerradas estructurado de preguntas cerradas según (Hernández, 2012, citado en Salas, 2020), solamente permite al informante escoger la respuesta de un grupo fijo de opciones.

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Se validó con una ficha de juicio de expertos realizada por dos profesionales del área de investigación, y su confiabilidad se verificará mediante una prueba piloto con 10 personas, empleando el coeficiente alfa de Cronbach como estadístico.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Los datos se recabaron mediante la técnica de la encuesta, según Valderrama (2009, citado en Rivera, 2019), menciona es una técnica cuantitativa que consiste en recolectar información (datos) sobre una parte de la población denominada tamaño muestral de sujetos y se elabora en función a las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia de la investigación (p.45).

3.5. Tratamientos de los datos

La información obtenida fue procesada en el programa Excel, para cual se creará una base de datos por cada una de las variables, diseñado por dimensiones, ítems y opciones de respuesta. Resultados totales y parciales que también serán procesados en Programa Estadístico SPSSv26.0.05).

Los datos fueron presentados en tablas de frecuencia y gráficos elaborados con el programa Excel, los cuales reflejarán el nivel de las variables y dimensiones. Además, se mostrarán tablas generadas con el programa

estadístico SPSSv26, que ilustrarán la relación entre las variables y dimensiones.

El nivel de variables se determinó a través de EDCO, luego de determinar el número de ítems de las encuestas por variable.

El coeficiente de correlación se calculó después de realizar la prueba de normalidad de las variables, y resultó paramétrica no Paramétrica (coeficiente Rho de Spearman).

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

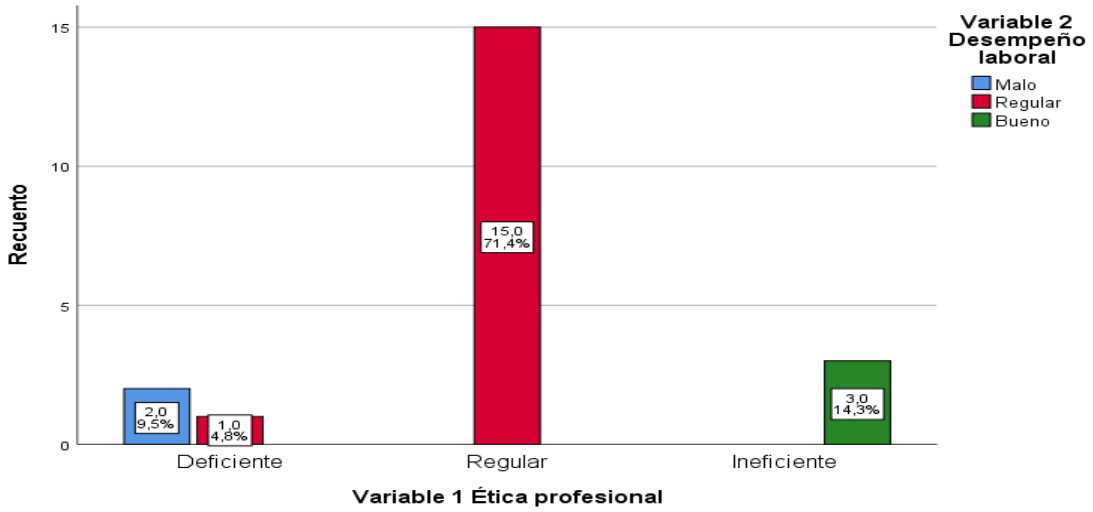
4.1. Presentación de los resultados del trabajo de campo, mediante tablas y figuras, con el análisis descriptivo.

Tabla 3. *Tabla cruzada Variable 1 Ética profesional*Variable 2 Desempeño laboral.*

Estadísticos descriptivos			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Variable 1 Ética profesional	Deficiente	fi	2	1	0	3
		%	9,5%	4,8%	0,0%	14,3%
	Regular	fi	0	15	0	15
		%	0,0%	71,4%	0,0%	71,4%
	Ineficiente	fi	0	0	3	3
		%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%
Total		fi	2	16	3	21
		%	9,5%	76,2%	14,3%	100,0%

Nota: *Base de datos procesados en SPSS*.

Figura 2. *Gráfico de barras Variable 1 Ética profesional*Variable 2 Desempeño laboral.*



Nota: *Base de datos procesados en SPSS.*

Descripción:

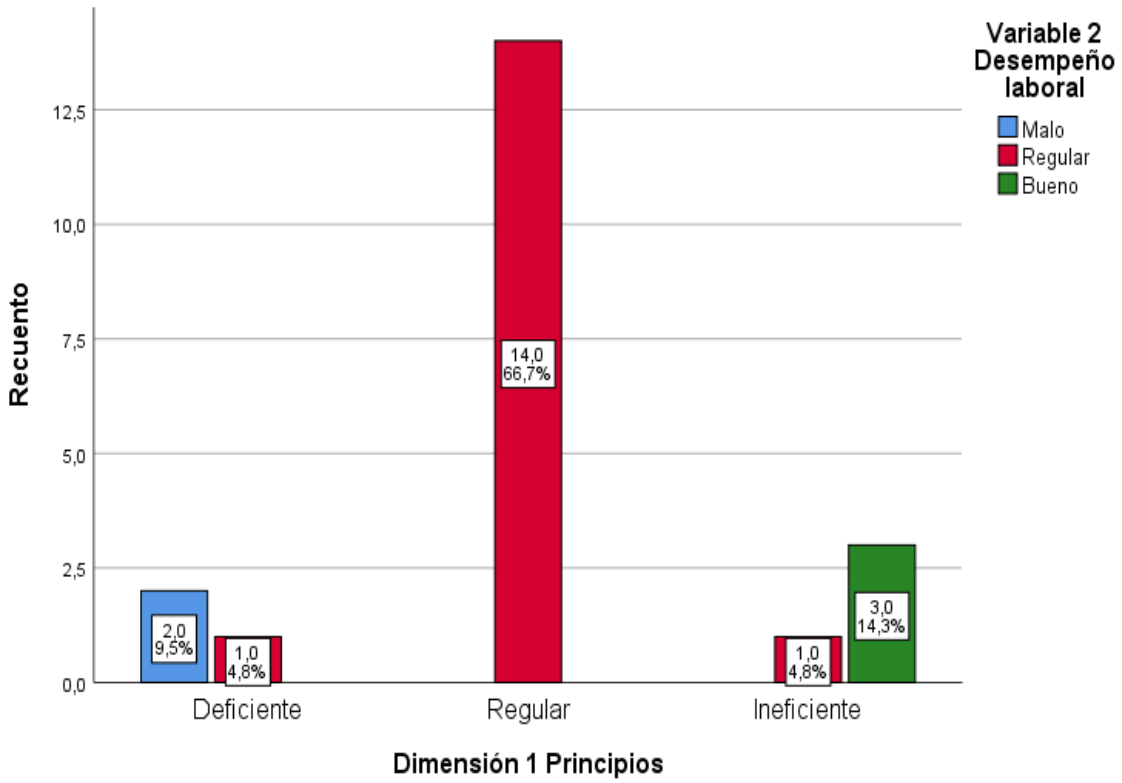
Se demostró la relación que existe entre la ética profesional en un 71,4 % con el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Tabla 4. *Tabla cruzada Dimensión 1 Principios*Variable 2 Desempeño laboral.*

Estadísticos descriptivos			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión 1 Principios	Deficiente	fi	2	1	0	3
		%	9,5%	4,8%	0,0%	14,3%
	Regular	fi	0	14	0	14
		%	0,0%	66,7%	0,0%	66,7%
	Ineficiente	fi	0	1	3	4
		%	0,0%	4,8%	14,3%	19,0%
Total		fi	2	16	3	21
		%	9,5%	76,2%	14,3%	100,0%

Nota: *Base de datos procesados en SPSS*.

Figura 3. *Gráfico de barras Dimensión 1 Principios *Variable 2 Desempeño laboral.*



Nota: *Base de datos procesados en SPSS.*

Descripción:

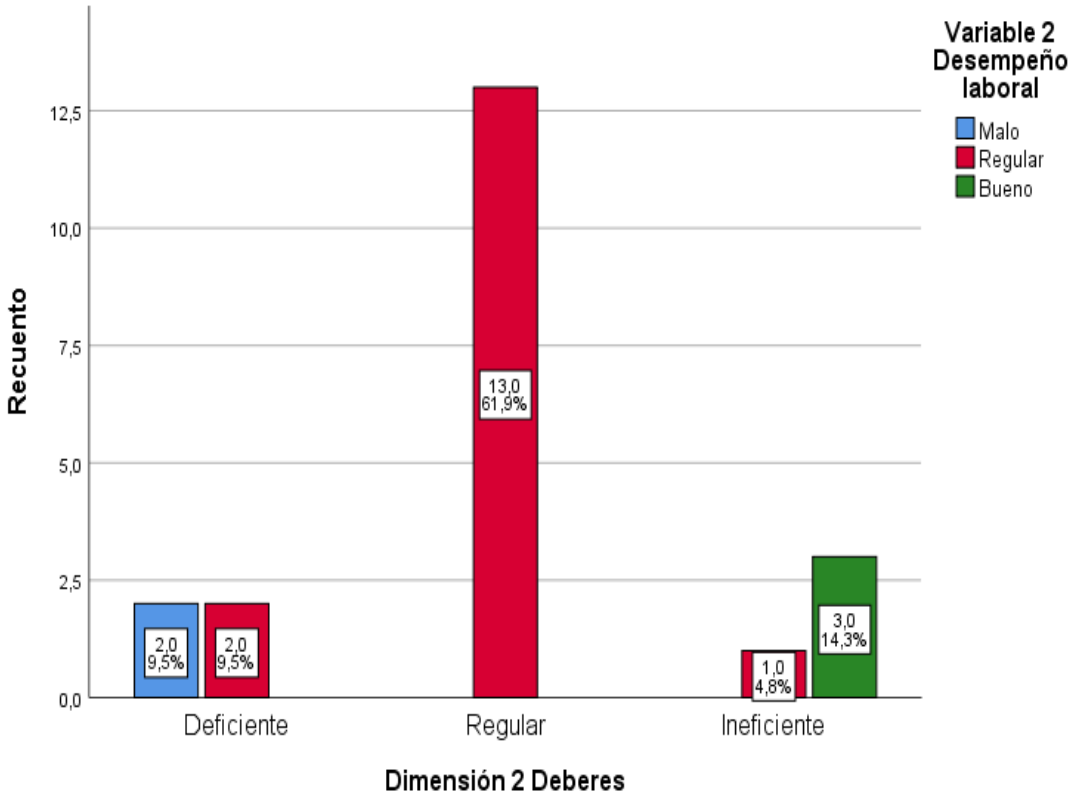
Se descubrió que la relación que existe entre los principios éticos en un 66,7 % con el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Tabla 5. *Tabla cruzada Dimensión 2 Deberes*Variable 2 Desempeño laboral.*

Estadísticos descriptivos			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión 2 Deberes	Deficiente	fi	2	2	0	4
		%	9,5%	9,5%	0,0%	19,0%
	Regular	fi	0	13	0	13
		%	0,0%	61,9%	0,0%	61,9%
	Ineficiente	fi	0	1	3	4
		%	0,0%	4,8%	14,3%	19,0%
Total		fi	2	16	3	21
		%	9,5%	76,2%	14,3%	100,0%

Nota: *Base de datos procesados en SPSS*.

Figura 4. *Gráfico de barras Dimensión 2 Deberes*Variable 2 Desempeño laboral.*



Nota: *Base de datos procesados en SPSS.*

Descripción:

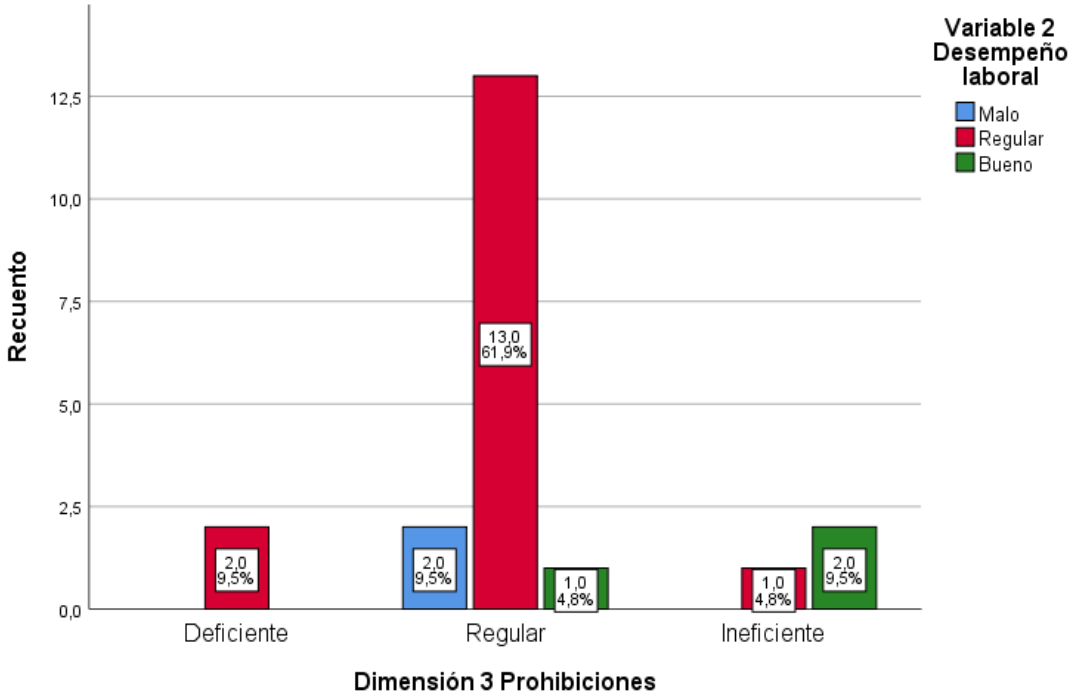
Se identificó que la relación que existe entre deberes de la ética profesional en un 61,9 % con el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Tabla 6. *Tabla cruzada Dimensión 3 Prohibiciones*Variable 2 Desempeño laboral.*

Estadísticos descriptivos			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión 3 Prohibiciones	Deficiente	fi	0	2	0	2
		%	0,0%	9,5%	0,0%	9,5%
	Regular	fi	2	13	1	16
		%	9,5%	61,9%	4,8%	76,2%
	Ineficiente	fi	0	1	2	3
		%	0,0%	4,8%	9,5%	14,3%
Total		fi	2	16	3	21
		%	9,5%	76,2%	14,3%	100,0%

Nota: *Base de datos procesados en SPSS*.

Figura 5. *Gráfico de barras Dimensión 3 Prohibiciones*Variable 2 Desempeño laboral.*



Nota: *Base de datos procesados en SPSS.*

Descripción:

Se explicó que la relación que existe entre las prohibiciones de la ética profesional en un 61,9 % con el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

4.2. Presentación de la prueba de hipótesis con su respectiva formulación

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7. *Prueba de Shapiro-Wilk*.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 Principios	,757	21	,000
Dimensión 2 Deberes	,784	21	,000
Dimensión 3 Prohibiciones	,675	21	,000
Variable 1 Ética profesional	,724	21	,000
Variable 2 Desempeño laboral	,675	21	,000

Descripción:

Los datos obtenidos revelan que todos los valores son inferiores a 0.05, lo que indica una significancia estadística en los resultados. Por esta razón, emplearemos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables y validar nuestras hipótesis, garantizando así un enfoque adecuado en la interpretación de los datos.

4.2.1. Prueba de hipótesis

Tabla 8. *Resultados de la prueba de hipótesis general.*

				Variable 2	Variable 1
Rho de Spearman	Variable 2	Coeficiente de correlación		1,000	,918
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		21	21
	Variable 1	Coeficiente de correlación		,918	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		21	21

Descripción:

Los datos obtenidos indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.918 refleja una relación positiva fuerte entre las variables analizadas. Con base en estos

hallazgos, se acepta la hipótesis general, existe relación directa y significativa entre la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Tabla 9. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 1.*

				Variable 2	Dimensión 1
Rho de Spearman	Variable 2	Coeficiente de correlación		1,000	,845
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		21	21
	Dimensión 1	Coeficiente de correlación		,845	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		21	21

Descripción:

Los datos obtenidos indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.845 refleja una relación positiva fuerte entre las variables analizadas. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis especifica 1, se observa una relación directa y significativa entre la dimensión 1 principios éticos y la variable 1 de los empleados de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Tabla 10. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 2.*

				Variable 2	Dimensión 2
Rho de Spearman	Variable 2	Coeficiente de correlación		1,000	,795
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		21	21
	Dimensión 2	Coeficiente de correlación		,795	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		21	21

Descripción:

Los datos obtenidos indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.795 refleja una relación positiva fuerte entre las variables analizadas. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis especifica 2, existe relación directa y significativa entre la dimensión 2 deberes y la variable 2 de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Tabla 11. *Resultados de la prueba de hipótesis especifica 3.*

				Variable 2	Dimensión 3
Rho de Spearman	Variable 2	Coeficiente de correlación		1,000	,511
		Sig. (bilateral)		.	,018
		N		21	21
	Dimensión 3	Coeficiente de correlación		,511	1,000
		Sig. (bilateral)		,018	.
		N		21	21

Descripción:

Los datos obtenidos indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.018, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.511 refleja una relación positiva fuerte entre las variables analizadas. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis especifica 3, existe relación directa y significativa entre la dimensión 3 prohibiciones y la variable 2 de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

4.3. Discusión de resultados

En los datos de los objetivos se demostró la relación que existe entre la variable 1 en un 71,4 % con la variable 2 de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023; también se descubrió que la relación que existe entre los principios éticos en un 66,7 % con la variable 2 de los

trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023; así mismo se identificó que la relación que existe entre deberes de la variable 1 en un 61,9 % con la variable 2 de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023; y por último se explicó que la relación que existe entre las prohibiciones de la ética profesional en un 61,9 % con el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023.

Este estudio logró comparar sus resultados con los de Burbano (2024), quien destacó que la ética profesional desempeña un papel clave en el rendimiento laboral, reflejándose en el comportamiento, la integridad y la responsabilidad de la secretaria al ejecutar sus funciones, lo que contribuye a mejorar la eficiencia y efectividad en su trabajo diario. El objetivo principal del presente proyecto fue determinar la relación entre las variables de las secretarias en la Prefectura de Los Ríos. Para ello, se utilizó un enfoque metodológico mixto, descriptivo y exploratorio, con un diseño no experimental y transversal. La unidad de estudio estuvo compuesta por 17 funcionarios de la Prefectura de Los Ríos, a quienes se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario de 11 preguntas en escala de Likert. Con base en los aspectos teóricos y los resultados obtenidos, se concluyó que existe un alto nivel de ética profesional (61.22%) relacionado con las secretarias muestran un buen desempeño laboral; sin embargo, en lo que respecta al entorno y al proceso de evaluación, estos no están vinculados al desarrollo profesional de las secretarias en la Prefectura de Los Ríos, debido a la falta de un sistema adecuado para evaluar a los empleados y a las deficiencias en la resolución de conflictos. Por lo tanto, se hace necesario implementar un programa de capacitación para todo el personal, fundamentado en el cumplimiento de la ética profesional; y también

Alvarado (2022), en su disertación La influencia de la ética profesional en la eficiencia laboral de los empleados del municipio distrital, Piura 2022, plantea que existe una relación directa, aunque muy débil, entre los principios éticos con un coeficiente de correlación de 0.104 y variable eficiencia laboral del empleado Municipal, Piura 2022, Con un nivel de confianza del 95% y un valor p de 0.036, que es inferior a 0.05.Dado que existe una conexión directa, el desempeño laboral aumenta en la medida en que también aumenta el valor de la dimensión principal. Se encontró un valor p de 0,0100, inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de Spearman positivo de 0,128 entre la ética de los empleados municipales del distrito y sus resultados laborales, lo que indica una correlación directa (positiva) muy débil entre las variables. y eficiencia en el trabajo en el nivel, significancia del 95%. Por lo que se aceptó la hipótesis planteada en el estudio de que la ética profesional concierne a los empleados del Municipio Provincial de Piura 2022; y por último Pacherres (2020), en su trabajo, señala que la ética profesional impacta en el rendimiento en el trabajo de los empleados porque el indicador muestra que existe grado de relación medio a alto entre las variables en el nivel del 89,9%. La ética profesional de los empleados es baja en tres dimensiones. Por lo tanto, en promedio, el 70,59% de los éticos está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que el nivel de ética es alto, el 27,94% se evidencia indiferencia, y el 1,47% está de acuerdo. Estos datos indican que el nivel de ética entre los compañeros es insuficiente. La eficiencia del trabajo es baja. El 83,83% está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que la eficiencia en el trabajo es alta, el 16,18% se muestra indiferente. Esto significa que los empleados carecen de integridad, liderazgo, responsabilidad, iniciativa y orientación al cliente. La ética profesional en el municipio de la

Provincia de Chiclayo debe tomar en cuenta dimensiones como responsabilidad profesional, orientación y vocación profesionales.

Los datos obtenidos indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.918 refleja una relación positiva fuerte entre las variables analizadas. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis general, existe relación directa y significativa entre la variable 1l y la variable 2 de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023; indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.845 refleja una relación positiva fuerte entre las variables analizadas. Con base en estos hallazgos, se **acepta** la hipótesis especifica 1, existe relación directa y significativa entre la dimensión 1 y la variable 2 de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023; indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.795 refleja una relación positiva fuerte entre las variables analizadas. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis especifica 2, existe relación directa y significativa entre la dimensión 2 y la variable 2 de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023; indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.018, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.511 refleja una relación positiva fuerte entre las variables analizadas. Con base en estos hallazgos, se

acepta la hipótesis especifica 3, existe relación directa y significativa entre la dimensión 3 y la variable 2 de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023.

Este estudio logro comparar sus resultados con los de Mora (2017) confirmó en su tesis “Ética y desempeño laborales de los empleados de FONDEPES de la Dirección General de Pesca y Acuicultura Artesanal - 2017” que la variable ética laboral está directamente relacionada con la variable desempeño laboral, cargo. Competencia, eficacia, eficiencia, y dedicación hacia la organización, así como la relación de correlación entre estas variables muestra que el Rho de Spearman es mayor a 0.700 en todos los casos y por lo tanto el nivel de significancia (sig.) es siempre menor a 0.05; y también Bonilla y Cóndor (2020) en su artículo “Ética Pública y Desempeño Laboral de los Administradores del Distrito de Ikumayo” concluyeron que con base en los datos obtenidos en el estudio se concluyó que la ética pública y los Administradores del Distrito de Ikumayo existe una relación directa entre el desempeño laboral. administradores distritales. Variables de moral pública y desempeño laboral del personal administrativo en el distrito de Urkumajo, 2018 Valor de significancia (Valor crítico de observación) 0,000 < 0,005.

CONCLUSIONES

- Los datos indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. El coeficiente de correlación de 0.918 refleja una relación positiva fuerte. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis general, existe relación directa y significativa entre la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023.

- Los datos indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. El coeficiente de correlación de 0.845 refleja una relación positiva fuerte. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis especifica 1, existe relación directa y significativa entre la dimensión principios y el desempeño laboral de los empleados de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

- Los datos indican que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.795 refleja una relación positiva fuerte. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis especifica 2, existe relación directa y significativa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023.

- Los datos que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.018, siendo menor a 0.05, lo que demuestra una alta significancia estadística en los resultados. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.511 refleja una relación positiva fuerte. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis especifica 3, existe relación directa y significativa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali, 2023.

SUGERENCIAS

- Actuar con honestidad en todas las situaciones laborales es clave para construir confianza. Cumplir tus responsabilidades de manera ética, evita conflictos de interés y sé transparente en tus acciones y decisiones.
- Esforzarse siempre por dar lo mejor de ti en tu trabajo. Esto implica actualizar tus conocimientos, desarrollar habilidades relevantes y cumplir con tus tareas de manera eficiente, respetando los plazos establecidos y los estándares de calidad.
- Trata a tus colegas, clientes y superiores con respeto y empatía. Fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo, donde las diferencias sean valoradas y las opiniones sean escuchadas de manera constructiva.
- Reconoce y corrige tus errores cuando ocurran. La capacidad de aceptar responsabilidades y aprender de las experiencias refuerza tu profesionalismo y te permite crecer tanto a nivel personal como laboral.
- Garantizar un ambiente de trabajo saludable es esencial para sostener la motivación del equipo. Esto requiere proporcionar herramientas y recursos adecuados para las tareas, asegurar condiciones físicas seguras y confortables, así como establecer horarios laborales apropiados. Asimismo, fomentar un entorno positivo mediante actividades recreativas, eventos de integración y estrategias de bienestar emocional contribuye al equilibrio entre la vida laboral y personal, optimizando así el desempeño de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A., M. (2022). *¿que son los valores?* Obtenido de columbia.edu.py: https://www.columbia.edu.py/institucional/revista-cientifica/articulos-de-revision/869-la-etica-profesiona

A., p. J. (2009). *definición de minucioso*. Obtenido de que es, significado: Pérez Porto, J., Gardey, A. (2019). Definición de minucioso - Qué es, Significado y Concepto

Asana. (17 de julio de 2023). *concepto de Motivación Intrínseca*. Obtenido de www.asana.com: asana.com/es/resources/intrinsic-motivation

BBC News. (29 de diciembre de 2018). *estoicismo*. Obtenido de BBC: https://www.bbc.com/mundo/noticias-46587528

Berbel, G. F. (2004). teoría de Litwin y Stringer (1 ed.). UOC.

Burbano, M. J. (2024). *ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE SECRETARIA EN LA PREFECTURA DE LOS RÍOS.* (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo-Ecuador). https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/16186/BURBANO%20MORALES%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cardozo, L. (2021). *zenvia.* Obtenido de calidad de servicio: recuperado de https://www.zenvia.com/es/blog/calidad-del-servicio/

Castillo, M. (2000). *LA ÉTICA Profesional del docente en el nivel medio del departamento de Jutiapa*. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Cesia, C. (2021). COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI 2021. Repositorio UNU.

Chambi Mamani Alvaro Alejandro, M. S. (2021). COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI 2021. Repositorio UNU.

Chiavenato. (2007). desempeño laboral. Obtenido de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiAgLqXl4n9AhWQKrkGHa88B1gQFnoECEkQAw&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fean%2Fn87%2F0120-8160-ean-87-79.pdf&usg=AOvVaw1d7TnjxOlU39LXB4wpcoso&cshid=16759711

Choquejahua, L. (2017). *Población y Muestra*.

CHURA, D. Y. (2018). LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORESPÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITALCRNEL. GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA. Tacna. Obtenido de https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/763/Mamani-Chura-Dalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cordova, L. (2022). *investigación Transaccional Correlacional*. Pucallpa, Perú.

Cuadros, E (2017). Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del seguro social de salud en Jesús Maria, 2016. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.

Danelly, S. (2020). la encuesta y el cuestionario.

Dawis, L. y. (1992). A Psychological Theory of Work Adjusment.

Delgado, I. (2020). *que es el respeto*. Obtenido de significados.com: https://www.significados.com/respeto/

E., L. (1976). Nature and Causes of Job Satisfaction. in: Dunnette, M.D. Handbook of industrial and Organizational Psychology.

Edgar, R. (2022). El Arte de la pulcritud Obtenido de linkedin.com: https://es.linkedin.com/pulse/el-arte-de-la-pulcritud-edgar-resendiz?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card

Editorial Etecé. (11 de noviembre de 2020). concepto de imparcialidad. Obtenido de concepto de: https://concepto.de/imparcialidad/

Editorial Etecé. (15 de febrero de 2023). concepto .de. Obtenido de concepto de: https://concepto.de/veracidad/

Editorial etece. (2020). ética Profesional. etece.

Editorial Etece. (22 de octubre de 2021). concepto de conducta. Obtenido de concepto de: https://concepto.de/conducta/

Editorial, Equipo. (06 de abril de 2018). concepto de objetivos. Obtenido de concepto de objetivos: https://www.significados.com/objetivo/

Equipo de Enciclopedia significados. (16 de noviembre de 2023). concepto de conocimiento. Obtenido de significados.com: https://www.significados.com/conocimiento/

Equipo editorial Etecé. (5 de agosto de 2021). concepto de capacidad. Obtenido de www.concepto.de: https://concepto.de/capacidad/

Etece, E. (2022). concepto compromiso. Obtenido de concepto de: https://concepto.de/compromiso/

Flórez Aguilar, A y Bahamón Sánchez, A. (2022). La “enseñanza” de la ética profesional y el desempeño laboral en la actualidad. Fundación Universitaria del Área Andina. Disponible en: https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/5045

Garcia, M. (2012). ¿Qué es liderazgo y que cualidades debe tener un líder? Obtenido deshopify:https://www.shopify.com/es/blog/que-es liderazgo#:~:text=Podemos%20definir%20el%20concepto%20de,unos%20determinados%20objetivos%20en%20com%C3%BAn.

Gardey, P. (8 de diciembre de 2021). concepto de probidad.

Gestión (2023) eficacia, Obtenido de https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/

Gomez, L. (2022). definición de responsabilidad. Obtenido de definición ABC: https://www.definicionabc.com/general/responsabilidad.php#:~:text=Hannah%20Arendt%20(1906%2D1975),mundo%2C%20junto%20a%20otros%20hombres.

Guerrero, J. (2020). R*elación entre la integridad académica universitaria y el comportamiento ético en el entorno laboral*. (Tesis de posgrado, Tecnológico de Monterrey, Monterrey-México). https://repositorio.tec.mx/server/api/core/bitstreams/49b1e93e-b86d-49aa-ab0a-00461877f946/content

Hernández, J. (2021). eficiencia. Obtenido de concepto definición de: https://conceptodefinicion.de/eficiencia/

Herrera, C. (2020). Motivación Obtenido de Gestiopolis: obtenido de https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/

Herzberg F, M. B. (1968). The Motivation to Work New York . New York : Wiley .

Huelga, l. a. (22 de marzo de 2018). filosofia&co. Obtenido de intelectualismo moral: https://filco.es/intelectualismo-moral-camino-del-bien/

J., P. y. (2017). desempeño laboral. Obtenido de definición. de: https://definicion.de/desempeno/

Kiliggan, A. (2022). ¿que es calidad de trabajo? Obtenido de elconsejosalvador.com: https://elconsejosalvador.com/faq/que-es-la-calidad-de-trabajo.html

Ley Código de ética de la función pública. (12 de agosto de 2002). concepto Prohibiciones Éticas. Obtenido de www.mimp.gob.pe: https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf

Ley del Código de Ética de la Función Pública. (12 de agosto de 2002). concepto de Acoso. Obtenido de www.mimp.gob.pe.

Ley del Código de Ética de la Función Pública. (12 de agosto de 2002). concepto de Proselitismo político. Obtenido de www.mimp.gob.pe.

Ley del Código de Ética de la Función Pública. (12 de agosto de 2002). concepto Principios Éticos. Obtenido de www.mimp.gob.pe.

Ley del Código de Ética de la Función Pública. (12 de agosto de 2002). conceptos Deberes Éticos. Obtenido de www.mimp.gob.pe.

Ley del Código de ética de la función Publica. (12 de agosto de 2002). concepto de Mal Uso de información. Obtenido de www.mimp.gob.pe.

Ley del Código de ética de la función Publica. (12 de agosto de 2002). concepto de Ventajas Indebidas. Obtenido de www.mimp.gob.p.

Ley del Código de ética de la función pública. (12 de agosto de 2002). concepto ejercicio adecuado del cargo. Obtenido de www.mimp.gob.pe: https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf

Ley del código de ética de la función publica. (12 de agosto de 2002). concepto Conflicto de Intereses. Obtenido de www.mimp.gob.pe.

Ley del Código de Ética de la Función. (12 de agosto de 2002). concepto de uso adecuado de bienes. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/: http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley27815.php

M., I. L. (2012). teoría de clima organizacional. Obtenido de Eumet.net: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/teoria_clima_organizacional_de_likert.html

Mario, V. B. (s.f.). integridad y lucha anticorrupción. Obtenido de congreso: https://www.congreso.gob.pe/Docs/OCI/files/mecanismos_anticorrupcion.pdf

Merino, P. P. (7 de 12 de 2021). definición. de. Obtenido de https://definicion.de/equidad/

Monsalve, P. (03 de agosto de 2023). concepto de actitud. Obtenido de concepto definición de: https://conceptodefinicion.de/actitud/

Mora Guillen, R. A. (2017). La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la dirección general de inversión pesquera artesanal y acuícola de FONDEPES, 2017. Repositorio UCV.

Morales, F. (2012). Investigación Descriptiva. Obtenido de https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Practica_independiente/UNIDAD1/Tipos%20de%20investigaci%C3%B3n.docx

Natalia, H. C. (2019). introducción a los tipos de muestra.

Nicomedes, E. (2018). investigación aplicada o tecnológica.

Pacherres Espejo, A. E. (2020). Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Pacto mundial. (s.f.). concepto de transparencia. Obtenido de pacto Mundial.

Perez. A. (20 de enero de 2023). definición de eudemonismo. Obtenido de definición de: https://definicion.de/eudemonismo/

Pérez, M. (14 de 06 de 2023). concepto de responsabilidad. Obtenido de www.conceptodefinicion.de: https://conceptodefinicion.de/responsabilidad/

Perez, M. (14 de julio de 2023). concepto de responsabilidad. Obtenido de www.conceptodefinicion.de: https://conceptodefinicion.de/responsabilidad/

Pérez, M. (3 de julio de 2023). Definición de Discreción. Obtenido de concepto definición de: https://conceptodefinicion.de/discrecion/

Rivas, M. R. (05 de noviembre de 2019). concepto de efectividad. Obtenido de Forbes Mexico.

Rivera, M. (2019). técnicas e instrumentos.

Rocha, M. (2004). compromiso institucional. Obtenido de scielo.org.bo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008

Rosario, P. (07 de mayo de 2020). concepto de trabajo en equipo. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html

Rosario, P. (22 de enero de 2021). concepto de motivación extrínseca. Obtenido de www.economipedia.com: https://economipedia.com/definiciones/motivacion-extrinseca.html

Ruiz, J. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). Revista Venezolana de Gerencia.

Sánchez, G. (2021). Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. Bolivar, Ecuador.

Significados.com. (13 de octubre de 2023). concepto de idoneidad. Obtenido de significados.com: https://www.significados.com/idoneidad/

Ucha, F. (julio de 2010). concepto de logro. Obtenido de www.significado.com: https://significado.com/logro/

UNOCD. (2019). ETICA PROFESIONAL. Obtenido de UNOCD.org: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14_-_Professional_Ethics_-_Spanish_v.pdf

Ushñahua, W. (2024). *ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA OFICINA ZONAL PUCALLPADEVIDA 2023*. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa-Perú). https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a5d2d659-3402-4f8b-bf4c-ffac26c00f35/content

Vasquez, D. (2019). VALORES ÉTICOS. Repositorio UNJFSC. Obtenido de https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5574/DAVID%20MANUEL%20VASQUEZ%20VALVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Walter, J. (20 de noviembre de 2021). teoría ética formalistica. Obtenido de EHOW en español: https://www.ehowenespanol.com/teoria-etica-formalista-info_50424/

Yajaira, E. (2020). La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad de Uicumayo - 2018. Repositorio UNDAC.

Zavadivker, N. (2008). teoría emotivista. Revistas UNAV. Obtenido de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiP44m97df8AhUbD7kGHRyUA7wQFnoECC4QAQ&url=https%3A%2F%2Frevistas.unav.edu%2Findex.php%2Fanuario-filosofico%2Farticle%2Fdownload%2F29223%2F24741%2F&usg=AOvVaw33G67LQt20cBGzXwVlZ3sf

ANEXOS

Anexo 1. *Instrumentos para recolectar los datos.*

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR LA ÉTICA PROFESIONAL

Estimado colaborador, le proporcionamos un cuestionario diseñado para recopilar información para el estudio titulado "*ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023*". Según su criterio y experiencia, le pedimos que marque con una equis (x) los ítems correspondientes, de acuerdo con las siguientes escalas de medición:

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

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 Principios						
01	¿Se manifiesta el respeto en el ámbito profesional y por qué es fundamental para una convivencia armoniosa?					
02	¿Se actúa si presencias una falta de respeto hacia un compañero de trabajo?					
03	¿Demostrar compromiso con las tareas asignadas en el entorno laboral?					
04	¿El respeto contribuye a la construcción de un ambiente laboral saludable?					
05	¿Se fomenta una cultura de colaboración en el trabajo?					
06	¿Cuándo un compañero no cumple con sus responsabilidades y afecta el trabajo en equipo?					
07	¿Se garantiza la equidad en la toma de decisiones dentro de una organización?					
08	¿Influye la veracidad en la construcción de la confianza en el ámbito profesional?					
09	¿Es importante que un profesional sea idóneo en su área de trabajo?					
10	¿La probidad con la toma de decisiones éticas en el trabajo?					
Dimensión 2 Deberes						
11	¿Qué acciones pueden considerarse una falta de probidad en el entorno laboral?					
12	¿Cómo se debe actuar si se detecta una conducta deshonesta dentro de la organización?					
13	¿Cómo se puede demostrar idoneidad en el desempeño laboral diario?					
14	¿Qué estrategias pueden implementarse para mejorar la idoneidad profesional continuamente?					
15	¿Por qué es importante mantener la neutralidad en la toma de decisiones dentro de una organización?					
16	¿Cómo se puede promover la transparencia en la gestión administrativa de una empresa?					
17	¿En qué situaciones es fundamental aplicar la discreción en el ámbito laboral?					

18	¿Cuáles son las principales responsabilidades que implica el ejercicio adecuado del cargo en una institución?					
19	¿Qué consecuencias puede traer el uso inadecuado de bienes de la empresa por parte de un trabajador?					
20	¿Cómo influye la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos organizacionales?					
21	¿Cómo se puede promover la transparencia en la gestión administrativa de una empresa?					
Dimensión 3 Prohibiciones						
22	¿Cómo puede afectar un conflicto de intereses a la toma de decisiones dentro de una organización?					
23	¿Por qué es importante evitar la obtención de ventajas indebidas en el entorno laboral?					
24	¿De qué manera el proselitismo político en el trabajo puede influir en las relaciones interpersonales entre empleados?					
25	¿Cuáles son las consecuencias del mal uso de información en una empresa o institución?					
26	¿Qué acciones se deben tomar para prevenir y sancionar el acoso en el ámbito laboral?					

CUESTIONARIO 2 PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, le proporcionamos un cuestionario diseñado para recopilar información para el estudio titulado "*ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023*". Según su criterio y experiencia, le pedimos que marque con una equis (x) los ítems correspondientes, de acuerdo con las siguientes escalas de medición:

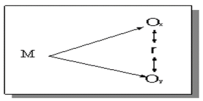
Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 eficacia						
01	¿Cómo puede afectar un conflicto de intereses a la toma de decisiones dentro de una organización?					
02	¿Por qué es importante evitar la obtención de ventajas indebidas en el entorno laboral?					
03	¿De qué manera el proselitismo político en el trabajo puede influir en las relaciones interpersonales entre empleados?					
04	¿Cuáles son las consecuencias del mal uso de información en una empresa o institución?					
05	¿Qué acciones se deben tomar para prevenir y sancionar el acoso en el ámbito laboral?					
Dimensión 2 Eficacia						
06	¿Por qué es importante el cumplimiento de normas y responsabilidades en el entorno laboral?					
07	¿Cómo influye la ética profesional en el logro de los objetivos organizacionales?					
08	¿De qué manera el seguimiento adecuado de un procedimiento garantiza la transparencia y efectividad en el trabajo?					
09	¿Por qué es fundamental que un profesional mantenga un alto nivel de conocimiento en su área de trabajo?					
10	¿Cómo afecta el trato entre compañeros y clientes a la imagen y reputación de una empresa?					
11	¿Qué papel juega la ética profesional en la consecución de logros dentro de una organización?					
12	¿Cómo se puede mejorar la distribución y ejecución de las tareas para optimizar el desempeño laboral?					
Dimensión 3 Calidad de servicio						
13	¿Cómo influye la responsabilidad en la construcción de un entorno laboral eficiente y confiable?					
14	¿Por qué es importante que los empleados adopten una actitud de servicio en su trabajo diario?					
15	¿De qué manera la cortesía impacta en la comunicación y el ambiente organizacional?					
16	¿Cómo puede un trabajador demostrar su capacidad y compromiso con la empresa?					

17	¿Cuáles son los principales beneficios del trabajo en equipo en una organización?					
Dimensión 4 Motivación						
18	¿Cómo influye la motivación intrínseca en el desempeño y compromiso de un trabajador?					
19	¿En qué situaciones la motivación extrínseca puede ser más efectiva que la motivación interna?					
20	¿De qué manera la ética profesional puede fortalecer la motivación intrínseca de los empleados?					
21	¿Cuáles son los principales factores que contribuyen a una motivación extrínseca saludable dentro de una organización?					
22	¿Cómo puede una empresa equilibrar la motivación intrínseca y extrínseca para mejorar el rendimiento laboral?					

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título de la investigación: *ÉTICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023.*

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema General -¿Cuál es la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023? Problemas Específicos -¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión principios éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023? -¿Cuál es la conexión entre la dimensión deberes éticos y el desempeño laboral de los empleados de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali,2023? -¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023?	Objetivo General - Mostrar la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Objetivos Específicos - Descubrir la relación que existe entre la dimensión principios éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. - Identificar la relación que existe entre la dimensión deberes éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. - Exponer la conexión entre la dimensión prohibiciones éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.	Hipótesis General - Hay una relación significativa y directa entre la ética profesional y el desempeño laboral de los empleados de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Hipótesis Especificas - Se presenta una relación directa y significativa entre la dimensión de principios éticos y el desempeño laboral de los empleados de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. - Existe relación directa y significativa entre la dimensión deberes éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. - Existe relación directa y significativa entre la dimensión prohibiciones éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.	Variable 1 Ética profesional Dimensiones Dimensión 1 Principios Dimensión 2 Deberes Dimensión 3 Prohibiciones Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones Dimensión 1 eficiencia Dimensión 2 eficacia Dimensión 3 Calidad de servicio Dimensión 4 Motivación.	Tipo Aplicada Nivel Descriptivo Diseño No experimental, de correlacional y trasversal Esquema  M = Muestras del estudio. Donde: M:Muestra, trabajadores de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali. V1:Variable Ética Profesional V2:Variable desempeño laboral r: correlación entre variables.	Técnicas La encuesta Instrumento Cuestionarios	Población 100% de los trabajadores de la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali. Muestra y muestreo La muestra es por conveniencia, serán los 21 trabajadores de la biblioteca de la universidad nacional de Ucayali.

Anexo 3. *Ficha de validación de los instrumentos.*