




PROFESSIONAL ETHICS AND WORK PERFORMANCE IN PUBLIC INSTITUTION OF PIURA – PERU 2023

Gomez-Risco Rosa, Mg¹, Sanchez-Villacorta Marianella, Mg², and Sagástegui Cruz Julia Otilia, Dra³
¹Universidad Cesar Vallejo, Perú, rgomezri01@ucvvirtual.edu.pe, ^{2,3}Universidad Católica de Trujillo, Perú,
 sanchezvillacortamarianella@gmail.com

Abstract– *The present contribution investigates the relationship between professional ethics and work performance in a public institution in Piura. This relational study considered 108 servers, two instruments were used for the analysis of the two variables, ethics was evaluated through the survey technique and the other variable with the 90 degree technique. The results revealed that 46.3% of workers practice professional ethics at a partial level, while 53.7% do so at a total level. In addition, it was observed that the conduct of the public servant, the code of ethics and the functional principles and duties are significantly related to job performance, with a significance value of $p < 0.05$. Compared to previous studies, consistency was found in the importance of work ethics to improve performance in various contexts and organizational cultures. These conclusions point out the critical importance of cultivating a strong ethical culture to optimize work performance in the institution.*

Keywords-- *Ethics, work performance, public institution.*

I. INTRODUCCIÓN

Existe preocupación constante debido al crecimiento de la corrupción, el nepotismo y el servicio profesional de carrera (SPC) dichos elementos tienen un impacto significativo en la capacidad para cumplir adecuadamente una función y también en la competencia para el logro de lo deseado en los servicios públicos, en México por ejemplo es notorio el fenómeno de la corrupción y la ausencia de resultados tangibles que afectan el mejoramiento en la función pública y el cumplimiento de las normas constitucionales a partir de una postura más cuestionadora y fructífera como manifiesta Lindor[1].

En Perú, la corrupción ha sido un desafío significativo que afecta y sigue afectando nuestra población, desde los tiempos coloniales. Los acontecimientos históricos recientes del país han dejado en evidencia, de manera impactante, que este problema persiste y representa una amenaza para nuestra institucionalidad democrática en desarrollo. Para Ruffner [2] la falta de ética profesional en nuestro país es ampliamente conocida y ha llevado a la normalización de actos de corrupción en todas las instituciones del estado peruano. Esto afecta directa e indirectamente a los ciudadanos que realizan gestiones en dichas instituciones.

Procesos administrativos extremadamente burocráticos, conllevan a los trabajadores a realizar actos administrativos no

éticos en un afán de resolver las exigencias administrativas que se producen en dicha entidad, por lo cual el desempeño laboral se ve mal influenciado, lo que conlleva a que los trabajadores presenten una conducta desfavorable y desarrollen sus actividades de manera ineficiente. Es por ello que determinar la relación existente entre la ética profesional (ET) y el desempeño laboral (DL) nos proporciona recursos para poder conocer, comprender y por ende intervenir en la problemática existente en las instituciones públicas de nuestro país.

En el ámbito local la Dirección Regional de Piura Perú, no es ajena a esta problemática y como institución pública también presenta problemas relacionados a la ET y DL de sus trabajadores.

II. MÉTODO

El presente estudio cuantitativo, no experimental, además correlacional, tomó una muestra de 108 trabajadores de la dirección regional de educación. Se utilizó dos instrumentos, de opción de respuesta cerrada y en escala ordinal. El cuestionario de ética fue completado por cada trabajador de la institución; sin embargo, el cuestionario para la variable desempeño del trabajador, se aplicó usando la evaluación 90 grados.

III. RESULTADOS

A. Sobre Ética profesional y el desempeño laboral

El 46.3% de los trabajadores practican ética profesional en un nivel parcial y el 53.7% en nivel total. El 3.7% de los trabajadores tiene mal desempeño en sus labores, 49.1% un desempeño regular y el 47.2% un buen desempeño. Respecto al objetivo de la investigación se busca conocer si existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral, para ello se halló el valor de significancia resultando $0.00 < 0.05$, con lo cual se infiere que hay relación entre las variables de estudio.

TABLA I
ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Ética		Mal desempeño	Desempeño regular	Buen Desempeño	Total
Ética	Contar	4	46	0	50

Digital Object Identifier: (only for full papers, inserted by LACCEI).
ISSN, ISBN: (to be inserted by LACCEI).
DO NOT REMOVE

parcial	% en Ética	8.0%	92.0%	0.0%	100.0%
	% en Desempeño	100.0%	86.8%	0.0%	46.3%
	% Total	3.7%	42.6%	0.0%	46.3%
Ética	Contar	0	7	51	58
	% en Ética	0.0%	12.1%	87.9%	100.0%
	% en Desempeño	0.0%	13.2%	100.0%	53.7%
total	% Total	0.0%	6.5%	47.2%	53.7%
	Contar	4	53	51	108
	% en Ética	3.7%	49.1%	47.2%	100.0%
Total	% en Desempeño	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% Total	3.7%	49.1%	47.2%	100.0%

B. Conducta del servidor público y el desempeño laboral.

El 41.7% de los trabajadores tienen una ética parcial respecto a su conducta profesional y el 58.3% en nivel total. El 3.7% de los trabajadores tiene mal desempeño en sus labores, 49.1% un desempeño regular y el 47.2% un buen desempeño. El valor de significancia resultó $0.00 < 0.05$, con lo cual se infiere que existe relación.

TABLA II
CONDUCTA DEL SERVIDOR PÚBLICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Ética		Mal desempeño	Desempeño regular	Buen Desempeño	Total
Ética parcial	Contar	4	38	3	45
	% en Ética	8.9%	84.4%	6.7%	100.0%
	% en Desempeño	100.0%	71.7%	5.9%	41.7%
Ética total	% Total	3.7%	35.2%	2.8%	41.7%
	Contar	0	15	48	63
	% en Ética	0.0%	23.8%	76.2%	100.0%
total	% en Desempeño	0.0%	28.3%	94.1%	58.3%
	% Total	0.0%	13.9%	44.4%	58.3%
	Contar	4	53	51	108
Total	% en Ética	3.7%	49.1%	47.2%	100.0%
	% en Desempeño	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% Total	3.7%	49.1%	47.2%	100.0%

C. Código de ética y el desempeño laboral

El 34.3% de los trabajadores tienen una ética parcial respecto al código de ética y el 65.7% en nivel total. El 3.7% de los trabajadores tiene mal desempeño en sus labores, 49.1% un desempeño regular y el 47.2% un buen desempeño. El valor de significancia resultó $0.00 < 0.05$, con lo cual se infiere que existe relación entre los mencionados

TABLA III
CÓDIGO DE ÉTICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL

		Mal desempeño	Desempeño regular	Buen Desempeño	Total

Ética parcial	Contar	4	30	3	37
	% en Ética	10.8%	81.1%	8.1%	100.0%
	% en Desempeño	100.0%	56.6%	5.9%	34.3%
Ética total	% Total	3.7%	27.8%	2.8%	34.3%
	Contar	0	23	48	71
	% en Ética	0.0%	32.4%	67.6%	100.0%
total	% en Desempeño	0.0%	43.4%	94.1%	65.7%
	% Total	0.0%	21.3%	44.4%	65.7%
	Contar	4	53	51	108
Total	% en Ética	3.7%	49.1%	47.2%	100.0%
	% en Desempeño	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% Total	3.7%	49.1%	47.2%	100.0%

D. Principios y deberes funcionales y el desempeño laboral

De los trabajadores, 36.1% tienen una ética parcial respecto a los principios y deberes funcionales y el 63.9% en nivel total. El 3.7% de los trabajadores tiene mal desempeño en sus labores, 49.1% un desempeño regular y el 47.2% un buen desempeño. El valor de significancia resultó $0.00 < 0.05$, con lo cual se infiere que existe relación entre ambos.

TABLA IV
PRINCIPIOS Y DEBERES FUNCIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL

		Mal desempeño	Desempeño regular	Buen Desempeño	Total
Ética parcial	Contar	3	34	2	39
	% en Ética	7.7%	87.2%	5.1%	100.0%
	% en Desempeño	75.0%	64.2%	3.9%	36.1%
Ética total	% Total	2.8%	31.5%	1.9%	36.1%
	Contar	1	19	49	69
	% en Ética	1.4%	27.5%	71.0%	100.0%
total	% en Desempeño	25.0%	35.8%	96.1%	63.9%
	% Total	0.9%	17.6%	45.4%	63.9%
	Contar	4	53	51	108
Total	% en Ética	3.7%	49.1%	47.2%	100.0%
	% en Desempeño	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% Total	3.7%	49.1%	47.2%	100.0%

IV. DISCUSIÓN

El análisis estadístico revela un valor de significancia de 0.00, que es menor que el nivel de significancia predeterminado de 0.05. Este resultado sugiere de manera significativa que existe una relación entre la ética profesional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura en el año 2023.

Esta correlación positiva indica que aquellos empleados que practican una ética profesional más sólida también tienden a tener un mejor desempeño en sus funciones laborales. Este hallazgo tiene implicaciones importantes para la gestión de

recursos humanos y el desarrollo profesional en el contexto educativo de la región.

Es importante tener en cuenta que, a pesar de la correlación, este estudio no establece causalidad directa. Sería beneficioso explorar más a fondo los factores que contribuyen a esta relación y considerar intervenciones que promuevan aún más la ética profesional para mejorar el desempeño laboral.

Interesante hallazgo de Almahjob [3] en Sudán. La conclusión de este autor refuerza la relevancia de la ética laboral en el desempeño de los empleados, respaldando de alguna manera los resultados de tu estudio en la DREP. Ambos estudios indican que la ética laboral puede influir positivamente en el rendimiento laboral.

La consistencia en los resultados, a pesar de contextos culturales y organizacionales diferentes (Sudán y Piura), sugiere que la relación entre ética y desempeño podría ser una tendencia generalizada. Esto podría tener repercusiones para la gestión de recursos humanos a nivel global, enfocándose en estrategias que fortalezcan la ética laboral para mejorar el rendimiento general de los empleados.

Sería relevante explorar las especificidades culturales y organizativas que podrían influir en la relación entre ética y desempeño en cada contexto. Considerar las diferencias en la implementación de prácticas éticas y cómo estas se traducen en resultados medibles.

Ambos estudios, el realizado en la DREP y el de Almahjob en Sudán, refuerzan la idea de que la ética laboral está estrechamente vinculada al rendimiento de los empleados. Estos resultados respaldan la importancia de implementar estrategias que fomenten prácticas éticas en el lugar de trabajo para mejorar la calidad del desempeño laboral.

El estudio de Zagoto y Hayati [4] en Indonesia, aporta la idea de que la ética profesional, el nivel educativo y la experiencia laboral tienen un efecto simultáneo en el desempeño; la noción de que factores múltiples influyen en la relación ética-desempeño refuerza la complejidad de esta interacción. Así, los resultados de Shaghozaei, Marziyeh y Nastezaei [5] en Irán aportan un enfoque particular al identificar componentes específicos de la ética profesional con un fuerte poder predictivo en la competencia social. Este énfasis en la competencia social agrega matices a la comprensión de cómo la ética puede influir en aspectos más amplios del comportamiento laboral.

Murillo y Rendón [6] en Quevedo, al estudiar la evolución ética en microempresas, proporcionan una perspectiva temporal similar a la observada en este estudio. La tendencia a mejorar con el tiempo y la influencia positiva de manuales éticos refuerzan la importancia de considerar la ética como un proceso dinámico.

Los hallazgos de Maguiña [7] en Ancash, al afirmar la existencia de una relación significativa entre principios éticos y la gestión en entidades públicas, respaldan la idea de que la ética aporta a un mejor desempeño laboral a nivel institucional, corroborando la relevancia de la ética en distintos ámbitos organizativos. Vega [8] en Cusco destaca la relación directa y significativa entre ética profesional, desempeño laboral y actos corruptos en operadoras de justicia. Este hallazgo subraya la importancia de la ética como factor motivador para un desempeño eficiente y la prevención de comportamientos corruptos.

Mora [9] destaca la relación significativa y positiva entre ética profesional y desempeño laboral en docentes. Este resultado corrobora la importancia de las concepciones éticas en la autoevaluación crítica y continua, lo cual influye en el desempeño laboral.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados reflejan la universalidad de la conexión entre ética profesional y desempeño laboral, abordando aspectos específicos en distintos entornos culturales y organizacionales. La presencia de esta relación en diversas profesiones y niveles organizativos refuerza la idea de que la ética no es solo un componente esencial, sino también un motor motivador para un rendimiento laboral eficaz y sostenible.

La investigación actual contribuye a la literatura existente al proporcionar evidencia adicional de la relación positiva entre ética profesional y desempeño laboral en el ámbito educativo. Ello respaldado en Wasserstrom [10] indica que la ética profesional se centra en el ser y actuar frente a situaciones dentro del laburo que lleven a la práctica y vivencia de normas desde la moral y el buen actuar. Así mismo en Chiavenato [11] que indica que el desempeño laboral deviene de acciones o hechos realizados en los colaboradores, servidores, siendo importantes para el logro de metas en una organización, dependiendo de cómo se lleva a cabo puede representar un aspecto positivo o lo contrario en la misma. La comparación con estudios previos resalta la consistencia de esta relación a nivel internacional y nacional sugiriendo que estrategias que fomenten la ética laboral pueden ser aplicables y beneficiosas en diversas organizaciones y contextos.

Sobre el objetivo específico focalizado en identificar la relación entre la conducta del servidor público y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura arrojó resultados significativos. El valor de significancia ($p=0.00$) refleja una relación significativa entre la conducta del servidor público y el desempeño laboral.

Comparando estos resultados con los hallazgos de investigaciones anteriores, notamos consistencias y aportes significativos. Bataineh [12] en Jordania enfocó su estudio en

la ética laboral y su impacto en el desempeño laboral. La correlación positiva y significativa entre la responsabilidad como parte de la conducta y el desempeño laboral encontrada en su investigación coincide con la tesis actual. Ambos estudios subrayan la relevancia de la ética laboral como un factor determinante en la productividad de los Trabajadores.

Wijaksana, Fakhri, Hernayanti [13] exploraron la correlación entre ética laboral y desempeño del empleado en el contexto de restaurantes de pequeñas y medianas empresas. Aunque los entornos laborales difieren, ambos estudios concuerdan en que la conducta con ética ejerce una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores. El valor del determinante del 38.8% en la investigación anterior sugiere que una proporción considerable del desempeño laboral puede ser atribuida a la ética laboral específicamente sobre la conducta.

El análisis realizado por Torres y Lajo [14] reafirma la presencia de relaciones significativas y positivas entre la conducta ética en el laburo y el desempeño laboral. Esta coincidencia respalda la consistencia de los resultados, subrayando la importancia de la conducta ética en el ámbito laboral como predictor clave del rendimiento de los trabajadores.

Los resultados actuales y de estudios antecedentes sugieren que la conducta no solo es un componente intrínseco del comportamiento del servidor público, sino también un indicador valioso del desempeño laboral. La correlación positiva encontrada en distintos contextos y profesiones destaca la universalidad de esta relación, contribuyendo a la fundamentación teórica sobre la relevancia de la ética en el entorno laboral.

Las organizaciones públicas pueden beneficiarse al reconocer la importancia de la ética en la conducta de sus empleados y su impacto directo en el desempeño laboral. Estrategias de gestión que promuevan prácticas éticas pueden ser clave para mejorar el rendimiento de los servidores públicos.

Si bien esta contribución se enfocó en una institución específica, podría limitar la generalización de los resultados. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra para validar la relación encontrada en diversos entornos laborales. Explorar factores adicionales que podrían influir en la relación entre la conducta del servidor público y el desempeño laboral, enriquecería la comprensión de este fenómeno. Por ello la investigación actual aporta evidencia de la relación positiva entre la conducta del servidor público y el desempeño laboral.

La convergencia de resultados con investigaciones previas refuerza la robustez de estos hallazgos, resaltando la relevancia de la ética laboral como un factor determinante en el rendimiento de los empleados en instituciones públicas.

Sobre el objetivo específico enfocado en identificar la relación entre el código de ética y el desempeño laboral el presente estudio arroja resultados reveladores. El valor de significancia ($p=0.00$) indica una relación significativa entre el código de ética y el desempeño laboral.

Se destacan similitudes en la importancia del código de ética para el desempeño laboral. El estudio en Malasia de Nur, Nurtjahjani y Dhakirah [15] muestra una influencia simultánea del código de ética y la motivación en el rendimiento de los empleados. Aunque la investigación se centra en la motivación, la conclusión general respalda la idea de que mejorar la ética laboral puede contribuir positivamente al desempeño laboral.

En Filipinas, Abun, Julián y Vallente [16] encontraron una correlación significativa entre el cumplimiento del código de ética y el desempeño laboral individual. La especificación de dimensiones, como la actitud hacia el trabajo en sí y la motivación intrínseca, añade matices a la relación. Este hallazgo refuerza la idea de que diferentes aspectos de la ética laboral pueden influir de manera específica en el desempeño de los trabajadores.

La corroboración de Torres y Lajo [14] sobre la correlación positiva entre la práctica del código de ética y desempeño laboral enriquece la consistencia de los resultados. La presencia de relaciones significativas y positivas entre estas variables, respaldada por varios estudios, fortalece la validez de la conexión.

Los resultados de la investigación y de estudios antecedentes refuerzan la premisa teórica de que el código de ética es un factor clave que incide directamente en el desempeño laboral. La correlación positiva entre el cumplimiento del código de ética y desempeño laboral en diferentes contextos y culturas sugiere que esta relación puede ser una constante en entornos organizacionales diversos.

Instituciones públicas y organizaciones en general pueden utilizar estos hallazgos para fortalecer la implementación y cumplimiento del código de ética, reconociendo su impacto directo en el rendimiento de los empleados. Estrategias de formación y desarrollo podrían enfocarse en reforzar la ética laboral para mejorar el desempeño laboral en el contexto de la institución.

Aunque la relación entre el código de ética y el desempeño laboral es evidente en esta investigación y en estudios anteriores, factores adicionales podrían influir en esta conexión. Investigaciones futuras podrían explorar estos elementos para obtener una comprensión más completa. La generalización de los resultados podría estar limitada por el enfoque en una institución específica. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra para validar la relación en diferentes entornos laborales. La convergencia de resultados

aporta consistencia y respaldo a la idea de que una ética laboral sólida y alineada con el código ético contribuye positivamente al desempeño de los trabajadores.

Sobre el objetivo específico enfocado en Identificar la relación entre los principios y deberes funcionales y el desempeño laboral en los trabajadores en una institución pública de Piura- 2023, el presente estudio arroja resultados sustanciales. En cuanto al desempeño laboral, el 3.7% muestra un mal desempeño, el 49.1% tiene un desempeño regular y el 47.2% exhibe un buen desempeño. El valor de significancia ($p=0.00$) indica una relación significativa entre los principios y deberes funcionales y el desempeño laboral.

El estudio de Abun, Julián y Vallente [16] en Filipinas, aunque centrado en la ética laboral, comparte la idea de que diferentes dimensiones de la ética, como la actitud hacia el trabajo y la motivación intrínseca, influyen en el desempeño laboral. Esta similitud sugiere que los principios y deberes funcionales, vista desde diversas perspectivas, contribuye a un buen desempeño laboral y sólido.

La investigación de Alvarado y Padilla [17] en Filipinas respalda la relación entre los principios y deberes funcionales y desempeño laboral. Su hallazgo de una correlación significativa entre el grado de aceptación y práctica de los principios y deberes funcionales y el desempeño laboral de los empleados refuerza la conclusión de la tesis actual. Ambos estudios subrayan la importancia de la ética en la mejora del desempeño laboral.

El estudio de Lindor [1] en México proporciona una perspectiva adicional al destacar la importancia de la profesionalización y los principios y deberes funcionales éticos en la Administración pública. La conclusión general sobre la necesidad de comportamientos éticos sólidos para recuperar la confianza social y mejorar la productividad resuena con la importancia de los principios y deberes funcionales en la tesis actual.

La convergencia de resultados sugiere que los principios y deberes funcionales, cuando son respaldados por una ética sólida, son determinantes clave en el desempeño laboral. Las dimensiones específicas de la ética laboral pueden influir de manera única en el desempeño laboral, y esta comprensión teórica puede guiar estrategias de desarrollo organizacional.

Los hallazgos respaldan la importancia de la implementación efectiva de principios y deberes funcionales, respaldados por una ética sólida, para mejorar el desempeño laboral. Estrategias de formación y evaluación podrían centrarse en fortalecer la comprensión y aplicación de los principios y deberes funcionales para optimizar el desempeño de los trabajadores.

La investigación se centró en una institución específica, limitando la generalización de los resultados. Explorar cómo la percepción de los principios y deberes funcionales puede variar entre diferentes niveles jerárquicos y departamentos podría enriquecer la comprensión de esta relación. La investigación y los estudios antecedentes indican que los principios y deberes funcionales respaldados por la puesta en práctica de principios y deberes sólidos, son fundamentales para el desempeño laboral efectivo. Estas conclusiones respaldan la importancia de la integridad y la adhesión a principios éticos para optimizar el rendimiento de los trabajadores en instituciones públicas.

V. CONCLUSIONES

La investigación evidencia una relación sólida entre la ética profesional y el desempeño laboral en la DREP. Los resultados muestran que el 46.3% de los trabajadores practican ética profesional en un nivel parcial, y el 53.7% en nivel total. Este hallazgo refuerza la importancia universal de la ética en el rendimiento laboral.

La ética y la conducta del servidor público presentan una relación significativa con el desempeño laboral. El 41.7% de los trabajadores tienen una ética parcial en su conducta profesional, y el 58.3% en nivel total. Estos resultados destacan la importancia de la ética laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores en entornos públicos.

La relación entre el código de ética y el desempeño laboral se confirma en los resultados, donde el 34.3% de los trabajadores presentan ética parcial respecto al código, y el 65.7% a nivel total.

El estudio demuestra una correlación entre los principios y deberes funcionales y el desempeño laboral. El 36.1% de los trabajadores tienen una ética parcial respecto a estos principios, y el 63.9% en nivel total.

RECONOCIMIENTO

- A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Al Consorcio Latinoamericano y del Caribe de Instituciones de Ingeniería, LACCEI.
- A la Organización de los Estados Americanos OAS.
- A la Universidad Latina de Costa Rica. Powered by Arizona State University.
- A FAU Florida Atlantic University.
- A ULACIT Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Costa Rica.

REFERENCIAS

- [1] M. Lindor, "Ética pública, profesionalización y corrupción en México. análisis del efecto Chum," Tla-Melaua, 13(47), 70-109. 2019.

- [2] J. G. Ruffner de Vega. "Corrupción, ética y función pública en el Perú," *Quipukamayoc*, 22(41), 59. 2014.
- [3] A. Almahjob, "The role of business ethics in improving the quality of job performance," *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, vol 7, n° 1, pp. 1-4.
- [4] S. Zagoto, K. Hayati, K. "Pengaruh etika profesi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor pada badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) Sumatera Utara," *Jurnal Manajemen dan Sains (J-MAS)*. Vol 5 (2). 2020.
- [5] F. Shaghozaei, A. Marziyeh, N. Nastezaei. "The relationship of professional ethics with social competence and job performance case study: staff of Zahedan technical and vocational training organization," *University of Sistan and Baluchestan Repository*. 2018.
- [6] A. Murillo y J. Rendón "La ética profesional y su incidencia en el desempeño de los empleados en las microempresas," *Revista de Negocios & PyMES*/. 2017.
- [7] M. Maguina "Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del gobierno regional de Ancash," 2022.
- [8] A. Vega. "Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco," 2019.
- [9] M. Mora "La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral," 2019.
- [10] R. Wasserstrom. "Roles and morality. the good lawyer: Lawyers roles and lawyers," *Springer* 24, 26-27. 1995.
- [11] I. Chiavenato. *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. 9na ed. Mc Graw Hill, 2017.
- [12] M. T. Bataineh, "The effect of work ethics on job performance in international SMEs in Al-Hassan industrial estate," *IRMM*, vol. 10, no. 5, pp. 154–158, Sep. 2020.
- [13] T. Wijaksana, M. Fakhri, R. Hernayanti "The influence of work ethic on employee's performance of small-medium enterprises restaurant," *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Monterrey, Mexico*. 2021.
- [14] M. Torres y M. Lajo. "Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima," *Revista IIPSI Facultad De Psicología*. 2011.
- [15] L. Nur, F. Nurtjahjani, S. Dhakirah, "The effect of work ethics and motivation on the job performance of ony comp employees Malang," *Economics & Business Solutions Journal*. Vol 5(2). P 64 – 74. 2021.
- [16] D. Abun, F. P. Julian, J. Vallente. "The effect of work ethics of employees on their work performance," *Research in Management and Humanities (RMH)* (ISSN: 2980-4817), vol. 1, n.º1, Diciembre de 2022. <https://ssrn.com/abstract=4294581>.
- [17] A. Alvarado, J. Padilla, "Work ethics and job performance of employees in local government unit," *Multidisciplinary International Journal of Research and Development*. Vol 1, pp. 41-53.