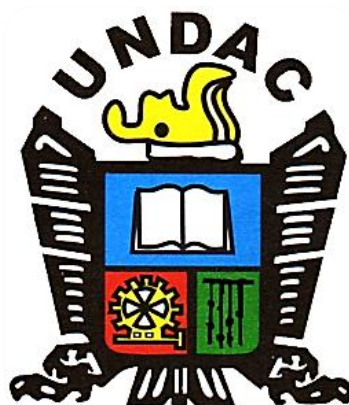


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**La ética pública y el desempeño laboral del personal
administrativo de la municipalidad distrital de
Ulcumayo – 2018**

**Para optar el título profesional de:
Licenciado En Administración**

Autores: Bach. Yajaira Atuaneth BONILLA CURI

Bach. Eden Raúl CONDOR MACHACUAY

Asesor: Dr. Alcides Eusebio ESPINOZA LEON

Cerro de Pasco – Perú - 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**La ética pública y el desempeño laboral del personal
administrativo de la municipalidad distrital de
Ulcumayo - 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. José Luis GUERREO FEBRES
PRESIDENTE**

**Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDIA
MIEMBRO**

**Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios, por darme el don de la perseverancia, a mis padres DAVID y MARIBEL, por todo su cariño y su comprensión, a ustedes quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

YAJAIRA ATUANETH

A Dios, por darme la fuerza para salir adelante, a mis padres RAÚL e IMACULADA porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos y su apoyo incondicional, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

EDEN RAUL

RECONOCIMIENTO

A los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por su apoyo constante e incondicional en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A nuestros compañeros, por sus motivaciones para seguir adelante y por acompañarnos incondicionalmente en los momentos buenos y malos que solo se viven en la Universidad y que con algunos más que compañeros fuimos verdaderamente amigos.

A la Municipalidad Distrital de Ulcumayo de la Provincia de Junín, al alcalde y sus trabajadores, quienes contribuyeron en el desarrollar del presente trabajo, por brindarnos las facilidades necesarias para el caso; y a todos quienes hicieron posible la realización de esta tesis, por su ayuda y apoyo desinteresado.

Yajaira Atuaneth

Y

Eden Raul.

RESUMEN

En la presente investigación, el objetivo principal fue: determinar la relación que existe entre la ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo, 2018.

La investigación fue de tipo aplicada y de diseño descriptivo no correlacional; el método deductivo nos permitió abordar las principales teorías de nuestras variables: ética pública y desempeño laboral, el método utilizado es el inductivo, lo que permitió el análisis de nuestro objeto de estudio desde la realidad. La población materia de estudio fue de 27 trabajadores de dicha Municipalidad, por ser una población pequeña no se tomó muestra, se utilizó como instrumento un cuestionario de 33 preguntas, con respuestas en la escala de Likert.

Los resultados nos demuestran que, de los datos obtenidos de la investigación, se concluye que existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo, 2018, con un valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$, así mismo se logró determinar que existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral. Las respuestas con mayor frecuencia fueron las de algunas veces, seguida por de cerca por el de casi nunca, de los datos obtenidos permitieron establecer que existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo, así mismo la investigación nos permitió establecer que existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral.

Palabras Claves: Ética pública, desempeño laboral.

ABSTRACT

In the present investigation, the main objective was: to determine the relationship between public ethics and the work performance of the administrative staff of the Ulcumayo District Municipality, 2018.

The research was applied type and non-correlational descriptive design; The deductive method allowed us to address the main theories of our variables: public ethics and work performance, the method used is the inductive, which allowed the analysis of our object of study from reality. The population studied was 27 workers of said Municipality, since it was a small population, no sample was taken, a questionnaire of 33 questions was used as an instrument, with answers on the Likert scale.

The results show us that, from the data obtained from the investigation, it is concluded that there is a direct relationship between the public ethical variable and the labor performance of the administrative staff, 2018, with a significance value (observed critical value) $0.000 < 0.005$, Likewise, it was possible to determine that there is a direct relationship between the principles dimension and work performance. The answers with more frequency were those of some times, closely followed by that of almost never, of the data obtained allowed to establish that there is a direct relationship between the dimension of duties and the labor performance of the administrative staff, likewise the investigation allowed us to establish that there is a direct relationship between the prohibitions dimension and work performance of the staff.

Keywords: public ethics, work performance.

INTRODUCCIÓN

Actualmente por los casos de corrupción en los que se ha visto y ve envuelto nuestro País, cobra mayor importancia el tema de la ética, la moral y los valores en el servicio público. Hay una responsabilidad directa en la gestión de los asuntos públicos, que cabe exigir a los gobiernos, así como a las instituciones, el fiel cumplimiento del código de ética que tenemos vigente y que la mayoría de nuestros funcionarios y trabajadores parecieran desconocer o hacerse de la vista gorda para no cumplirlo o aplicarlo.

Consideramos que la corrupción, en sus nuevas y cambiantes formas de expresión, es, además de un delito, un modo de desorganización de la sociedad, a la que se unen los fenómenos éticos y morales inherentes al desarrollo de la ciencia y la tecnología, pero que mejoraría o se superaría si se tomase en cuenta todo lo inherente a la ética y se aplicase al desempeño laboral de los funcionarios y trabajadores de la administración pública.

Es así que en nuestra tesis se ve reflejado que los servidores públicos si tienen una buena actitud ética, podrán tener un buen desempeño laboral. para el ciudadano que realiza sus trámites ya sean de la misma zona o foráneos logren ver el mayor desempeño y menos tiempo de lo previsto en la solución de sus gestiones, para que se formen una buena imagen de nuestra Municipalidad distrital de Ulcumayo y de las autoridades, profesionales y trabajadores que allí laboran.

Por ello consideramos que la ética debe ser el soporte en el desempeño laboral de nuestros trabajadores en la gestión pública ya que ella estudia lo correcto o equivocado del comportamiento humano, es decir brinda diferentes elementos, principios, valores con el fin de que las personas o individuos tomen

decisiones correctas dentro de su diario vivir. No les dice cómo actuar ante determinada realidad sino más bien les ofrece varias alternativas frente a una situación, lo que da como resultado una decisión reflexiva que los demás juzgan conforme también a normas establecidas, aprobándolas o desaprobándolas dependiendo la época en la que se desarrolla el grupo social. Esta forma de tomar decisiones se aplica en todos los campos de la vida y mucho más al desenvolverse en un trabajo en el que constantemente se tiene contacto con otras personas y se toman decisiones que pueden beneficiar a unos y perjudicar a otros, decisiones que si son tomadas dentro de un correcto actuar no implicarían un comportamiento incorrecto, pero si la decisión se la toma sabiendo que ese no era el camino correcto estaríamos frente a una ausencia de ética y dejando de lado la guía que nos brinda esta disciplina.

A través de nuestra investigación se explica y da a conocer los conceptos teóricos de la ética y el desempeño laboral, haciendo hincapié en su implicancia para la gestión pública, como es el caso de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo, el cual conlleva en mejorar la calidad de servicio a los usuarios con un enfoque ético y responsable.

Nuestra investigación se estructura de la siguiente manera:

Capítulo primero: Problema de investigación, en la que consideramos el problema de investigación, los objetivos y la justificación, para determinar la relación entre la ética pública y la y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo

Capítulo segundo: Comprende el marco teórico, considerado una de las partes fundamentales para la investigación, a través del cual se plantean los

fundamentos teóricos–científicos del estudio, tratando de encontrar nuevos paradigmas al problema de investigación planteado.

Capítulo tercero: Comprende la metodología y técnicas de investigación; como el ámbito de investigación, el tipo, nivel y diseño de investigación; las técnicas e instrumentos empleados en el estudio; la población y muestra como contexto en estudio, referido al ámbito de observación, consignando cifras cuantitativas de la población objeto de estudio. El procesamiento informático y análisis de los datos recabados, su organización, clasificación, codificación y tabulación de la información permitieron obtener resultados importantes sobre el objeto de estudio.

Capítulo cuarto: Presentamos los resultados y discusión obtenidos, así como su interpretación, mediante el cual se corrobora la relación entre las variables en estudio: la ética pública y el desempeño laboral, para luego presentar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Los Autores.

INDICE

Pág.

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	2
1.3.	Formulación del problema.....	3
1.3.1.	Problema principal.....	3
1.3.2.	Problemas específicos.....	3
1.4.	Formulación de objetivos.....	3
1.4.1.	Objetivo general.....	3
1.4.2.	Objetivos específicos.....	3
1.5.	Justificación de la investigación.....	4
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	4

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio.....	6
2.1.1.	Antecedentes internacionales.....	6
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	7
2.2.	Bases teóricas científicas	9
2.3.	Definición de términos básicos.....	20
2.4.	Formulación de hipótesis.....	23
2.4.1.	Hipótesis general.....	23
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	23

2.5.	Identificación de variables.....	23
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	25

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	26
3.2.	Métodos de investigación.....	26
3.3.	Diseño de la investigación.....	26
3.4.	Población y muestra.....	27
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.7.	Tratamiento estadístico.....	29
3.8.	Selección y validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	29
3.9.	Orientación ética.....	30

CAPITULO IV

RESULTADOS OBTENIDOS

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	31
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	33
4.3.	Prueba de hipótesis.....	66
4.4.	Discusión de resultados.....	73

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Actualmente, somos testigos de cómo nuestro país se ha visto envuelto en grandes casos de corrupción, concretamente, el caso Odebrecht que constituye el gran destape de corrupción de alto nivel, este caso nos muestra que los actuales blindajes anticorrupción no son lo suficientemente efectivos para evitar que florezcan mecanismos de soborno en los más altos estamentos de la sociedad y que nuestros gobernantes y también no son ajenos nuestros servidores públicos, incurren en delitos, por no cumplir con una conducta ética principalmente.

La actitud ética es dejada de lado por los servidores públicos, pues ella nos orienta hacia lo que es correcto y justo, ella encuentra soluciones, con ella se ejercita la aptitud, modela el alma, da paz espiritual, dirige la vida, rige las acciones, indica que es lo que debe hacerse o prescindir, resuelve dudas, aconseja, presenta principios, con ella el ser humano actúa de manera considerada.

Es importante dar a entender que el principal problema en nuestras instituciones públicas, es la falta de una buena actitud ética, que esta sea responsable, transparente y de fiel cumplimiento a lo estipulado en las diversas normas que rigen la administración pública, la misma que está asociada directamente a un desempeño laboral adecuado.

Lo cual ha venido generado que las demandas ciudadanas hayan rebasado la capacidad de respuesta de los gobiernos y que las instituciones públicas sean vistas como lentas, ineficaces, ineficientes y lo peor corruptas, lo que a su vez genera que la ciudadanía pierda la confianza en su gobierno ya sea nacional, regional o local.

A través de nuestra investigación se explica y da a conocer los conceptos teóricos de la ética y el desempeño laboral, haciendo hincapié en su implicancia para la gestión pública, como es el caso de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo, el cual conlleva en mejorar la calidad de servicio a los usuarios con un enfoque ético y responsable.

1.2. Delimitación de la investigación

La delimitación de la investigación estará en función a:

a) Delimitación temporal

El periodo de análisis de la investigación fue tomando de los hechos suscitados en el periodo 2018.

b) Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Ulcumayo, de la Provincia de Junín – Región Junín.

c) Delimitación Social

Para nuestra investigación por lo constituyen las autoridades, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema principal

¿Cuál es la relación entre la ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018?
- b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018?
- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018

1.4.2. Objetivos específicos:

- a) Describir el nivel de relación que existe entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de

la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

b) Describir el nivel de relación que existe entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

c) Describir el nivel de relación que existe entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

1.5. Justificación de la investigación

Nuestra investigación tiene una justificación práctica, ya que busca establecer la relación de la ética pública y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo; para determinar la implementación de procedimientos y estrategias de mejora en el desenvolvimiento del personal de esta institución.

En lo que respecta al valor teórico, la justificación se refiere a la inquietud que surge por parte de los investigadores en profundizar el enfoque teórico de la ética profesional y el desempeño laboral.

En lo metodológico, se toma en cuenta el uso de las metodologías generales y específicas, así como el empleo de las técnicas con sus respectivos instrumentos, tales resultados sirven como aporte al estudio planteado en este caso y su aplicación en posteriores investigaciones.

1.6. Limitaciones de la investigación

Para la realización de la presente investigación se presentan algunas limitaciones, las cuales son:

a) Poca disponibilidad de colaboración de parte de las autoridades,

funcionarios y algunos trabajadores al momento de la aplicación del instrumento.

- b) Limitada disponibilidad de bibliografía especializada en nuestra biblioteca, sobre todo en cuanto a ética pública.
- c) La interferencia de nuestras actividades laborales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio:

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Quintero Bravo (2008) en su investigación; “Valores Éticos y Desempeño Laboral de los Empleados Universitarios del Sector Público – Universidad de Zulia”, de la escuela de post grado de la Universidad de Zulia, La investigación, tuvo como propósito determinar la relación entre los valores éticos y desempeño laboral de los empleados administrativos del núcleo humanístico de la Universidad del Zulia. Los resultados indican:

- a) Los medios instrumentales que caracterizan los valores éticos de los empleados son honestidad, lealtad y solidaridad, mientras la democracia, sinceridad, confianza y respeto resultaron medianamente efectivos;
- b) Los parámetros considerados en el desempeño son disposición,

responsabilidad y cantidad, pero el cooperativismo, iniciativa y calidad resultaron insignificativos;

- c) Los valores éticos relacionados con el desempeño son honestidad, democracia, lealtad, solidaridad, confianza y respeto obteniendo una correlación positiva media (0.517).

Pinto Nerón, X. (2015), en la tesis: *Ética y Contratación Pública*; se llega a la siguiente conclusión:

La corrupción constituye un lamentable flagelo, cuyo combate debe efectuarse a través de la ética. En materia de contratación pública adquiere trascendencia la figura del corruptor. Tal como se ha señalado, la corrupción no es un fenómeno que afecta únicamente al sector público, sino que puede existir coparticipación con la actividad privada. Así, se ha dicho que “no existiría corrupción administrativa sin participación de un particular, que quizá esté inmerso en una empresa cuyo modo de trabajar sea la corrupción privada”

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Risalve Y. y Taype O. (2018) en su tesis: “La ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la municipalidad provincial de Huancavelica – año 2015”, de la Universidad Nacional de Huancavelica, entre su principal conclusión manifiesta que:

Las evidencias han corroborado la presencia de una relación significativa entre la ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es del 95% que se tipifica como

correlación positiva muy fuerte, la probabilidad asociada es $P(t > 31,618) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es significativa. En el 25,5% de los casos la ética pública es bajo, el 39,1% es medio y en el 35,5% es alto; asimismo en lo referente a la responsabilidad social, el 20,9% de los casos es bajo, el 43,6% es medio y el 35,5% de casos es alto.

García G. y Torres J. (2017) en su tesis: "Actitud Ética y desempeño laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016". De la Universidad Peruana los Andes, entre su principal conclusión fue:

La investigación comprueban las hipótesis propuestas, se afirma que la práctica de la actitud ética de los servidores públicos tiene una influencia directa y significativa con el desempeño laboral, mostrando mayor interés al sentido de compromiso institucional, es decir los funcionarios se sienten comprometidos con los objetivos de la institución y muestran sentido de identificación con la institución, así como también muestran mejoras en la productividad diaria, entendiendo la manera que contribuyen al éxito institucional.

Soto (2013), "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli-Huancavelica- Periodo- 2012"; llevo a la conclusión:

Menciona que se determina que el clima organizacional se relaciona de forma directamente con la ejecución de la prueba de independencia Chi cuadrado tiene asociado un contraste de significancia de $\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; así mismo se determinó que la

intensidad de la relación entre las variables es de 57,2% dentro del dominio probabilístico. Por lo cual prevalece que el nivel regular prevalece en cuanto al Clima Organizacional con un 35.6% y que en cuanto al Desempeño Laboral también el nivel medio prevalece con un 35.6% de los casos. Se ha determinado que el Clima Organizacional en su dimensión físico se relaciona de forma directa con el Desempeño Laboral, la prueba de independencia Chi cuadrado tiene una asociación de contraste de la significancia de $\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; asimismo se ha determinado que la intensidad de la relación entre las variables es de 58,12% que dentro del dominio probabilístico es alta. Asimismo, se ha determinado que el nivel regular prevalece en cuanto al clima organizacional en su componente físico con un 63.0%.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Ética.

Una vez que se conoce que la ética es parte de la axiología (teoría de los valores) y ésta, parte de la filosofía, es necesario expresar lo que es la ética.

La ética es un área de la filosofía que muestra cómo se rigen las bases de la moral vinculando siempre la realización del bien con la felicidad y la realización del mal con la infelicidad y el sufrimiento. La ética es una disciplina teórica que versa sobre lo práctico: la acción, es decir, los hechos. Esta orientación teórica es un marco de reflexión ideal para que todo ser humano tome decisiones de acuerdo al criterio de aquello que es correcto o aquello que es justo.

La ética marca las pautas o principios del obrar humano. Sin embargo, conviene puntualizar que la ética también es objeto de debate en sí misma como muestra el hecho de que existen actos humanos sobre los que existe distinto punto de vista. Este es el caso, por ejemplo, del aborto o de la eutanasia. Existen normas sociales que rigen el orden común y quedan reflejadas en leyes. Pero también existen normas personales que cada ser humano ha interiorizado a lo largo de su vida a partir de la formación recibida en su niñez. Sin embargo, con el proceso de madurez y la capacidad de reflexionar en la etapa adulta sobre la felicidad personal, cualquier ser humano también puede reflexionar sobre esos valores recibidos en la infancia.

La ética hace una investigación filosófica sobre el comportamiento moral de las personas. El punto de partida es, pues, la descripción de la vida cotidiana (ética descriptiva). Después procede a criticar y reformular las normas morales vigentes en la vida cotidiana de acuerdo con principios éticos racionales (ética normativa). Estos principios también son revisados y cuestionados por una reflexión crítica más profunda (metaética). Finalmente, tras esta doble revisión crítica, ofrecerá normas, valores y principios morales concretos para orientar nuestra conducta en la vida cotidiana (ética aplicada). Entonces tenemos que la ética puede ser:

- a) **Ética descriptiva o empírica.** Pretende describir los diversos fenómenos de la vida moral, explicarlos y hacer una teoría general de la conducta humana. Uno de los aspectos que más

le interesa es el proceso de moralización o de transmisión de normas morales. La investigación sobre este proceso, le ha permitido, a la ética descriptiva, poner de manifiesto que nuestro comportamiento es producto de un proceso de socialización que nos “modela” con las normas, los valores y los principios morales dominantes de nuestra cultura. Pero, nuestro comportamiento no es sólo un producto de nuestra cultura. Nosotras también decidimos qué “forma de vida” queremos. Y, con nuestro comportamiento moral, también “modelamos” (transformamos) nuestra cultura. Además, la investigación sobre el proceso de moralización le ha permitido, a la ética descriptiva, evidenciar que decidir “no-seguir” algunas de las normas impuestas por el uso y la costumbre supone tener que superar numerosos obstáculos en la vida. Por último, conocer quiénes son los agentes socializadores, qué nos transmiten y para qué, hace que la ética descriptiva nos ayude a decidir qué normas morales merecen ser obedecidas y cuáles ignoradas o substituidas para poder construir nuestra “manera de vivir”.

- b) **Ética normativa.** Pretende establecer principios generales que se autor recomienden y que fundamenten de forma racional (sin apelar seres sobrenaturales) las normas morales vigentes. Nos proporciona sistemas de reglas prácticas para la “vida buena”. Por ejemplo, la ética de Platón nos dice que “es preferible sufrir la injusticia que cometerla”; el utilitarismo, que debemos comportarnos de tal manera que las consecuencias de nuestros

actos proporcionen la mayor felicidad posible al mayor número de personas; la ética de Kant nos dice: “obra sólo según aquella máxima [norma] que puedas querer que se convierta, al mismo tiempo, en ley universal”.

- c) **Ética crítica o meta ética.** Es una reflexión crítica sobre éticas normativas. Investiga el lenguaje que utilizamos cuando decimos qué debemos hacer o qué queremos decir cuando decimos que un comportamiento es “bueno”.
- d) **Ética aplicada o ética práctica.** Propone normas morales concretas aplicables a nuestra vida cotidiana. Esas normas se traducen en códigos deontológicos (elaborados por mayorías o por consenso) como los de la práctica médica, los de la creación y utilización de nuevas tecnologías, los de los negocios, los de la política, etc

Como vemos, el punto de partida y el punto de llegada de la reflexión ética es la vida cotidiana. Y esto es así, porque lo que nos preocupa es saber si es justo el derecho a la propiedad privada, si merecemos recibir una asistencia médica adecuada, si podemos decidir sobre la maternidad y/o la paternidad, si podemos elegir morir dignamente, si debemos obedecer todas las leyes vigentes, si la violencia es el método adecuado para resolver los conflictos, si debemos tener libertad de expresión, si está justificado el paternalismo, si es justo el sistema económico capitalista, etc.

2.2.2. La ética y función pública.

La ética y función pública según el Tribunal Constitucional peruano

De acuerdo a la sentencia recaída en el Exp. N° 01873-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional peruano ha hecho referencia en los Considerados Quincuagésimo Tercero y Quincuagésimo Cuarto, a determinados preceptos de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815:

- a) Artículo 6.2.º El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios “Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona”.
- b) Artículo 10.1º: “La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción”. Deja pues, librado al reglamento, el establecimiento de las sanciones que correspondan.

Aunque en la resolución no se hace referencia al Reglamento de la Ley N.º 27815, cabe señalar que éste fue aprobado mediante Decreto Supremo N.º 0332005-PCM, y en él se han precisado las sanciones que pueden imponerse, tales como las de amonestación, suspensión, multa de hasta 12 UIT, resolución contractual, destitución o despido; para ello debe tenerse en cuenta que, tratándose de infracciones leves, proceden las

sanciones de “Amonestación, suspensión y/o multa”, mientras que, para las graves, son aplicables las de “Resolución contractual, destitución, despido y/o multa”.

Pero hay una pregunta que cae por su propio peso ¿cómo se determina cuál es la sanción aplicable? El artículo 10º del reglamento –que no ha sido citado en la resolución cuestionada–, establece que las sanciones serán realizadas teniendo en cuenta los siguientes criterios: (i) El perjuicio ocasionado a los administrados o a la administración pública; (ii) La afectación a los procedimientos; (iii) La naturaleza de las funciones desempeñadas, así como el cargo y jerarquía del infractor;

2.2.3. Código de ética de la función pública

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Sus bases legales son:

- a) Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- b) Decreto Supremo N° 033-2005-PCM. Aprueban Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- c) Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM "Lineamientos para la promoción del Código de Ética de la Función Pública en las entidades públicas del Poder Ejecutivo"

- d) Resolución Ministerial N° 523-2010-EF/43. Aprueban la Directiva "Normas Técnicas y Lineamientos para la Conducta y Desempeño Ético del Personal del Ministerio de Economía y Finanzas".

Resolución Ministerial N° 195-2012-PCM "Modifican título de la Directiva N° 001-2009-PCM-SGP por el de "Reconocimiento a las Prácticas de Buen Gobierno en las Entidades del Poder Ejecutivo" y modifican artículos.

2.2.4. Dimensiones de ética pública

- a) Dimensión principios: Estos forman parte de la conciencia de la persona, es individual. Los principios éticos describan el comportamiento que una persona desarrolla en un determinado momento, estos valores hacen más humana la convivencia entre los hombres, su ausencia causa perjuicio propio y en las personas con las que el individuo se vincula o interactúa. Los principios valen para todas las épocas, tal como: «dad libertad al oprimido» (filosofía de la liberación), el principio del derecho a la vida, el derecho que los sujetos éticos tienen a vivir, reproducir y desarrollar su vida, los principios, son universales, son positivos y también negativos, es vivir a plenitud, considerando el principio de organización en la sociedad, el principio de transformación o de liberación hacia nuevos sistemas (Dussel, 1998).
- b) Dimensión deberes. Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815 del 12.08.2002 pg.5). Los deberes de los

trabajadores del sector público se basan en la prestación de servicio y de la función que desempeña en nombre o al servicio del Estado. El servidor público en cualquier nivel laboral que ejerza, debe mantener conducta absoluta e imparcial, con presencia de la conducta ética en todos sus actos del servicio que requiera de su atención. Para ello debe aplicar las normas y buenas conductas de la política interna de la organización, tener un desempeño laboral positivo para fortalecer los servicios al ciudadano, lograr los objetivos institucionales y alcanzar la eficiencia de la Gestión del Estado.

- c) Dimensión prohibiciones: Las estructuras internas de las entidades públicas tienen orden jerárquico, en la que es necesaria se respeten, se difundan las prohibiciones de infracciones éticas de los servidores públicos, y determinar la gravedad de las conductas y acciones que puedan ocasionar desconfianza en los servicios de la entidad. La persona con cargo jerárquico superior, dispondrá el ordenamiento jurídico que le da competencia para el cumplimiento de los trabajadores. Existe responsabilidad mutua en los casos de cumplimiento de órdenes ilegales. Guía para funcionarios y servidores del Estado Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la función pública. Primera edición (2015), Cooperación Alemana al Desarrollo en el Perú.

2.2.5. Desempeño laboral

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Al hablar de “desempeño” se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio,

2.2.6. Desempeño laboral según autores

Chiavenato (2002, p. 236) El Desempeño Laboral es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor

calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Hellriegel (2009: p: 169) expone que es probable el desempeño sea bueno cuando 1) se han establecido metas desafiantes, 2) están presentes los moderadores (capacidad, compromiso con la meta, retroalimentación y complejidad de la tarea) y 3) están operando los mediadores (dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia de la tarea).

Para Benítez (2005, p. 45) expone que “El desempeño laboral es dar una concepción clara de las cualidades que hay que esperar de un buen colaborador, no solo por la posesión de las mejores calificaciones académicas posibles, sino también por las actitudes y los rasgos personales deseables. El trabajo eficaz es consecuencia también característica de la personalidad, tales como paciencia, la persistencia, la capacidad de analizar problemas y la comprensión a los clientes” es decir, las responsabilidades de un trabajador en la Institución, están relacionadas no solo a su formación académica, sino también a su personalidad.

2.2.7. Dimensiones del desempeño laboral

Cabe destacar, que tanto las dimensiones como los elementos que constituyen los indicadores básicos del desempeño, en especial el núcleo humanístico, se toma en cuenta para este estudio las características expuestas por Reyes y Robbins, y que son: Disponibilidad para el trabajo, Cooperativismo, Iniciativa y Compromiso.

- a) Disponibilidad para el trabajo: Actitud para efectuar el trabajo de principio a fin con resultados visibles.

El servidor público deberá tener el tiempo disponible para terminar el trabajo encomendado en un tiempo determinado y así mismo con resultados que favorezcan a la organización o la población en general.

- b) Cooperativismo o Cooperación. Capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros, bajo propósito común.

El servidor público deberá trabajar en equipo con sus demás compañeros de trabajo ya que unidos los resultados serán favorables.

- c) Iniciativa: Predisposición para emprender acciones mejorar y crear oportunidades con originalidad.

El servidor público tendrá que estudiar estrategia para dar algo nuevo a su organización a si podrá diferenciarse a los demás trabajadores con la iniciativa de mejora en su centro de labor.

- d) Compromiso. Implica compartir una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la organización.

El servidor público tendrá que resaltar en la organización a diferencia de sus otros compañeros con sus valores y actitudes que serán en beneficios de la organización.

2.3. Definición de términos básicos:

- Actitud ética. Es una disposición de voluntad manifestada ante el mundo.
- Calidad: Es el nivel de excelencia que la empresa o negocio ha logrado alcanzar para satisfacer a su clientela. Representa al mismo tiempo, la medida en que se logra dicha calidad. Característica que se atribuye a todas aquellas cosas que representan excelencia, eficacia y efectividad.
- Capacitación: Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores.
- Código de Ética, este código dirige el comportamiento ético del empleado, mientras que sin él podría tomar decisiones antiéticas.
- Compromiso: Es común hablar de "ponerse la camiseta", dicho muy apropiado cuando hablamos de trabajo en equipo, pues la idea es que el conjunto de personas que trabajan por un fin, se sienta parte de él, como si fuera algo propio.
- Comunicación: Un primer acercamiento a la definición de comunicación puede realizarse desde su etimología. La palabra deriva del latín *communicare*, que significa "compartir algo, poner en común". Por lo tanto, la comunicación es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto.
- Desempeño Laboral, es la manera como los miembros de la

organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". (Bravo, 2008).

- Eficacia, es "el cumplimiento de objetivos. (Koontz y Weihrich)."
- Eficaz, es una medida del logro de resultados. Según Idalberto Chiavenato.
- Eficiente, es un sistema eficiente obtiene más productos con un determinado conjunto de recursos, insumos o logra niveles comparables de productos con menos insumos, manteniendo a lo demás igual". Marlaine Lockheed y Eric Hanushek (1994)"
- Ética Pública: Es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio público.
- Ética. Estudia la moral del hombre en la sociedad, esto quiere decir su relación frente a los demás, y frente a lo que la moral plantea como normas universalmente aceptadas por ella, así se convierte en ciencia normativa. Eduardo Pérez. (2012)"
- Ética: Se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego ethikos, que significa "carácter". Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión.
- Gestión Pública: Administración pública es un sintagma de límites imprecisos que comprende el conjunto de organizaciones públicas que

realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local.

- Hábitos, Los hábitos son factores poderosos en nuestras vidas. Dado que se trata de pautas consistentes, a menudo inconscientes, de modo constante y cotidiano expresan nuestro carácter y generan nuestra efectividad o ineffectividad.
- Organización, consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas.
- Principios: Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos.
- Profesionalismo: Es una virtud pública en la medida en que sirva a los intereses comunes de la sociedad. No en la medida en que sirva solo al mantenimiento y conservación de los roles, funciones y corporaciones existentes. Y es una virtud privada en la medida en que ayude al individuo a serlo realmente, a ser autónomo y no esclavo de sus actividades.
- Responsabilidad: El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo
- Valores, son objetivos globales y abstractos que son valorados

positivamente y que no tienen referencias ni objetos concretos. Los valores sirven como puntos de decisión y juicio a partir de los cuales el sujeto desarrolla actitudes y creencias específicas. Los valores se tratarían, de alguna forma, de actitudes generalizadas (Garzón y Garcés, 1989).”

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general:

Existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas:

- a) Existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.
- b) Existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.
- c) Existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

2.5. Identificación de variables

X = variable independiente:

Ética pública

Y = variable dependiente:
Desempeño laboral.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN	INDICADORES	
ÉTICA PÚBLICA	es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> - PRINCIPIOS - DEBERES - PROHIBICIONES 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi Nunca - Algunas Veces - Casi Siempre - Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su <u>idoneidad</u> .	<ul style="list-style-type: none"> - DISPONIBILIDAD PARA EL TRABAJO - COOPERACIÓN - INICIATIVA - COMPROMISO INSTITUCIONAL 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi Nunca - Algunas Veces - Casi Siempre - Siempre

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación:

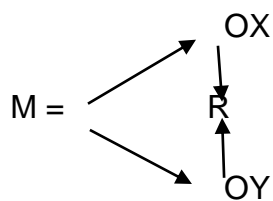
Es de tipo explicativa, Se trata de uno de los tipos de investigación más frecuentes y en los que la ciencia se centra. Es el tipo de investigación que se utiliza con el fin de intentar determinar las causas y consecuencias de un fenómeno concreto. Se busca no solo el qué sino el porqué de las cosas, y cómo han llegado al estado en cuestión.

3.2. Métodos de investigación

En esta Investigación se optó por el método descriptivo, síntesis y análisis.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño es correlacional, para ello se tomó una muestra en la que:



Dónde:

M = Muestra

O = Observaciones o mediciones a obtener en cada una de las variables.

X = Ética pública

Y = Desempeño laboral

R = Relación entre variables

3.4. Población y muestra

3.4.1. Universo del estudio:

El universo poblacional es el conjunto de individuos de los que se desea conocer mediante las respuestas a las interrogantes formuladas para el caso. Esta población está conformada por los habitantes del Distrito de Ulcumayo.

3.4.2. Universo social

El universo social está conformado por todos los trabajadores del Distrito de Ulcumayo.

3.4.3. Unidad de análisis

Nuestra unidad de análisis son todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo, considerando las Autoridades, funcionarios, trabajadores administrativos y obreros llegan a un total de 51.

3.4.4. Muestra de la investigación:

El tamaño muestral es de 27 personas; toda vez que contamos con una población finita que son las autoridades, funcionarios y

trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo, periodo 2018.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó una encuesta, “Quintero y Velázquez (2009), citado por (Hernandez R., 2010), sostiene, La encuesta es uno de los métodos más utilizados en la investigación descriptiva porque permite obtener amplia información de fuentes primarias. La realización de encuestas siempre debe proteger los derechos de las personas y el de las sociedades. Corresponde al investigador garantizar que su uso puede reportar una serie de beneficios de diferente naturaleza a la población.”

En vista que nuestra investigación contiene resultados descriptivos, se elaboró una encuesta de acuerdo a las variables de investigación establecida (ética pública y desempeño laboral), considerando 33 ítems cuyas respuestas han sido categorizadas ordinalmente.

Nuestro instrumento utilizado fue el Cuestionario el mismo que está compuesto de 33 preguntas de acuerdo a las dos variables materia de estudio: Ética Pública y Desempeño Laboral y a sus respectivas dimensiones.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para este trabajo de investigación se hará uso de la estadística descriptiva, mediana, moda y promedio.

Este trabajo de investigación donde investigamos la relación entre las variables: Ética y desempeño Laboral se verá enmarcada al momento de tabular los datos a través del uso de diagramas.

3.7. Tratamiento estadístico.

Por otro lado, se hizo uso de los programas Excel y SPS versión 25.

Los resultados los presentamos mediante la Construcción de tablas y gráficos para cada percepción, según los resultados logrados en las encuestas.

3.8. Selección y validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

El proceso de estructuración del instrumento de investigación llamado cuestionario está determinado por la estructuración en base a las dos variables de estudio, la Variable Independiente = Neuroliderazgo y la Variable Dependiente = Calidad de servicio. para ello se ha contado con 26 preguntas que corresponden a los indicadores y dimensiones que han sido tomados para esta investigación, la validación se dio por el criterio de juicio de expertos. Docentes que corroboraron en la relación de constructo de los ítems empleados.

La validez y la fiabilidad son dos factores muy importantes a considerar al desarrollar y probar cualquier instrumento (en nuestro caso la encuesta seleccionada) para usar en un estudio. La atención a estas consideraciones ayuda a asegurar la calidad de su medición y de los datos recopilados para su estudio.

Comprensión y prueba de validez. - La validez se refiere a que un instrumento mide con precisión lo que pretende medir. Tres tipos comunes de validez para los investigadores y evaluadores a considerar son las validaciones de contenido, construcción y criterio.

La validez de contenido indica la medida en que los elementos miden o representan adecuadamente el contenido de la propiedad o rasgo que el investigador desea medir. La revisión de expertos en la materia puede ser un buen primer paso en el desarrollo de instrumentos para evaluar la validez del contenido. En relación con el área o campo que se está estudiando.

3.9. Orientación ética

Este trabajo de investigación se realizará con total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; además se pondrá énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidos, la confidencialidad de las encuestas aplicadas será de estricto carácter y honestidad al momento de realizar los análisis.

Se respetará de manera especial los derechos de todas las personas tomadas en cuenta para el presente.

CAPITULO IV

RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo,

Para la obtención de los resultados del presente trabajo se ha tenido en cuenta el correspondiente modelo de datos. Así como la estadística inferencial para la contrastación de la hipótesis, mediante el estadístico de prueba de medias "T" de Student; igualmente la prueba de independencia Chi Cuadrado al nivel de 0,05 de significancia.

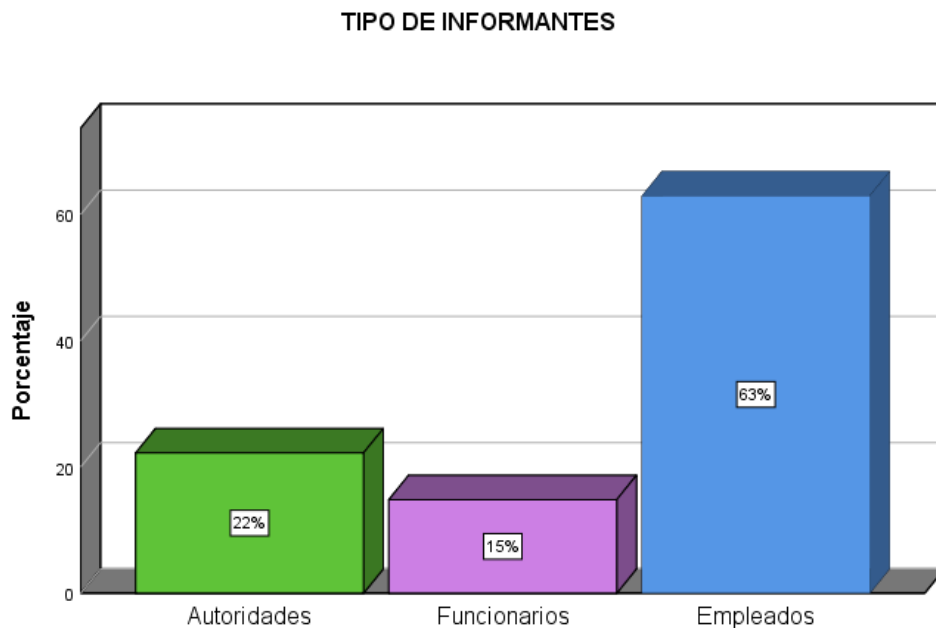
Se ha aplicado el instrumento del cuestionario a veinte y siete colaboradores, entre ellos al alcalde, regidores, funcionarios y empleados, como lo podemos apreciar en la siguiente tabla.

Tabla N° 1

		TIPO DE INFORMANTES			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Autoridades	6	22,2	22,2	22,2
	Funcionarios	4	14,8	14,8	37,0
	Empleados	17	63,0	63,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 1



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 1 podemos observar que la mayoría de nuestra población informante es el 63 % que son Empleados, seguido por el 22 % son las Autoridades, y un 15 % son Funcionarios.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla N° 2

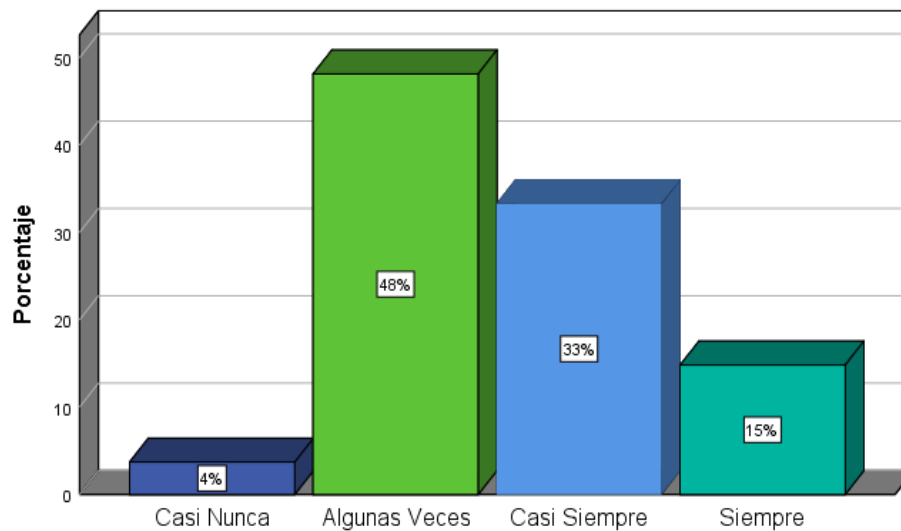
¿Muestran respeto hacia los usuarios y compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,7	3,7	3,7
	Algunas Veces	13	48,1	48,1	51,9
	Casi Siempre	9	33,3	33,3	85,2
	Siempre	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 2

¿Muestran respeto hacia los usuarios y compañeros de trabajo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 2 podemos observar que un 48% respondieron que algunas veces, el 33% casi siempre, el 15% siempre y solo un 4% contestaron que casi nunca.

Tabla N° 3

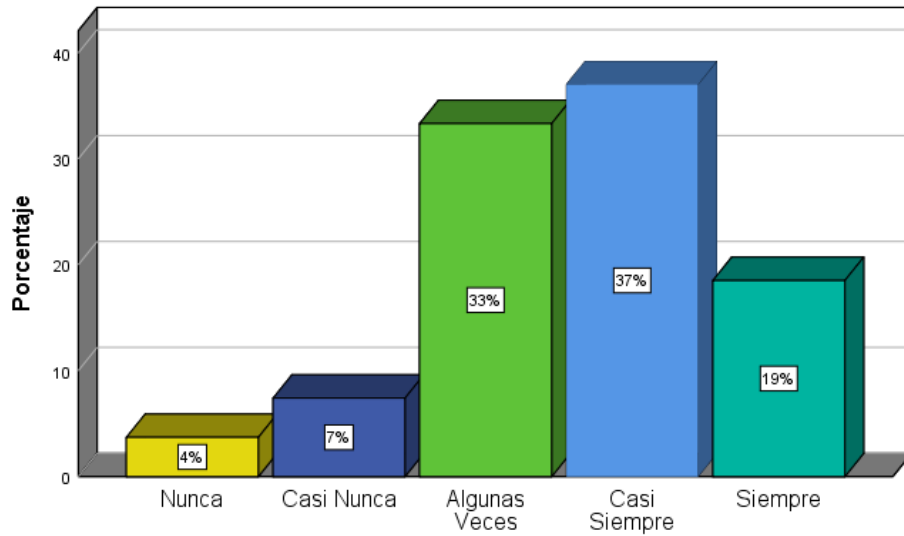
¿Actúan con honestidad, integridad y honradez en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,7	3,7	3,7
	Casi Nunca	2	7,4	7,4	11,1
	Algunas Veces	9	33,3	33,3	44,4
	Casi Siempre	10	37,0	37,0	81,5
	Siempre	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 3

¿Actúan con honestidad, integridad y honradez en el trabajo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 3 podemos observar que un 37% de los encuestados respondieron que casi siempre, el 33% que algunas veces, un 19% siempre, 7% consideran que casi nunca y solo un 4% contestaron que nunca.

Tabla N° 4

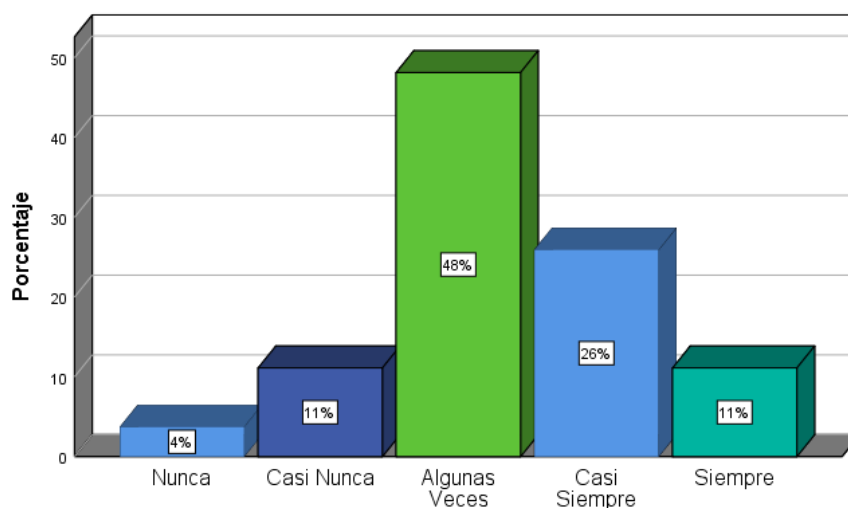
¿Considera que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos, menor tiempo)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,7	3,7	3,7
	Casi Nunca	3	11,1	11,1	14,8
	Algunas Veces	13	48,1	48,1	63,0
	Casi Siempre	7	25,9	25,9	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 4

¿Considera que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos, menor tiempo)?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 4 podemos observar que un 48% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 26% que casi siempre, un 11% siempre, al igual que un 11% consideran que casi nunca y solo un 4% contestaron que nunca.

Tabla N° 5

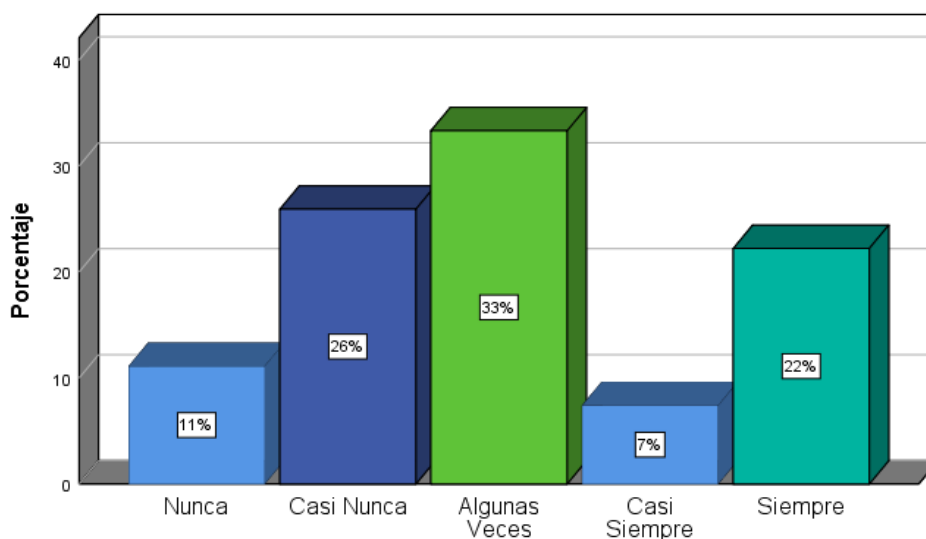
¿Reúnen los requisitos necesarios para desempeñar el cargo que ocupan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	7	25,9	25,9	37,0
	Algunas Veces	9	33,3	33,3	70,4
	Casi Siempre	2	7,4	7,4	77,8
	Siempre	6	22,2	22,2	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 5

¿Reúnen los requisitos necesarios para desempeñar el cargo que ocupan?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 5 podemos observar que un 33% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 26% que casi nunca, un 22% nos manifestaron que siempre, 11% consideran que nunca y solo un 7% contestaron que casi siempre.

Tabla N° 6

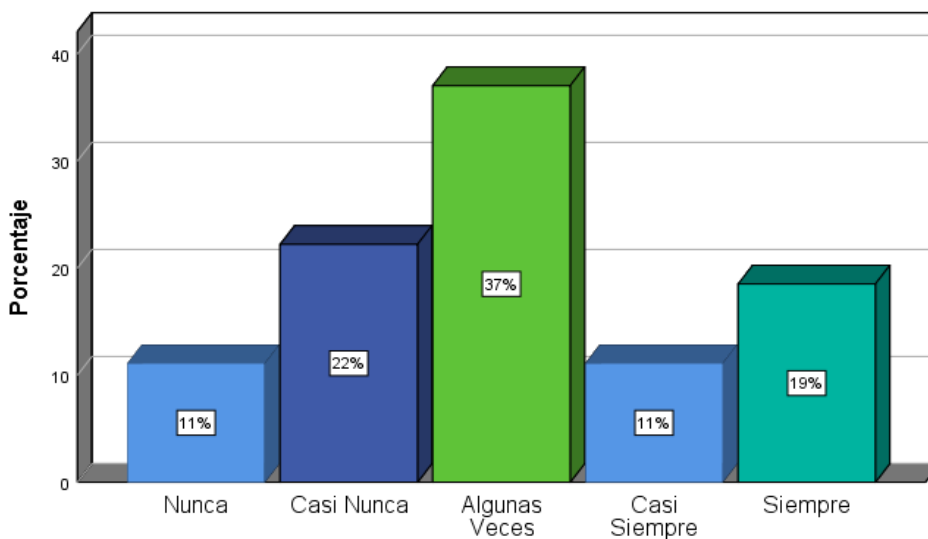
¿Sus relaciones laborales son auténticas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	6	22,2	22,2	33,3
	Algunas Veces	10	37,0	37,0	70,4
	Casi Siempre	3	11,1	11,1	81,5
	Siempre	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 6

¿Sus relaciones laborales son auténticas?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 6 podemos observar que un 37% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 22% que casi nunca, un 18% que siempre, 11% consideran que casi siempre, al igual que un 11% contestaron que nunca.

Tabla N° 7

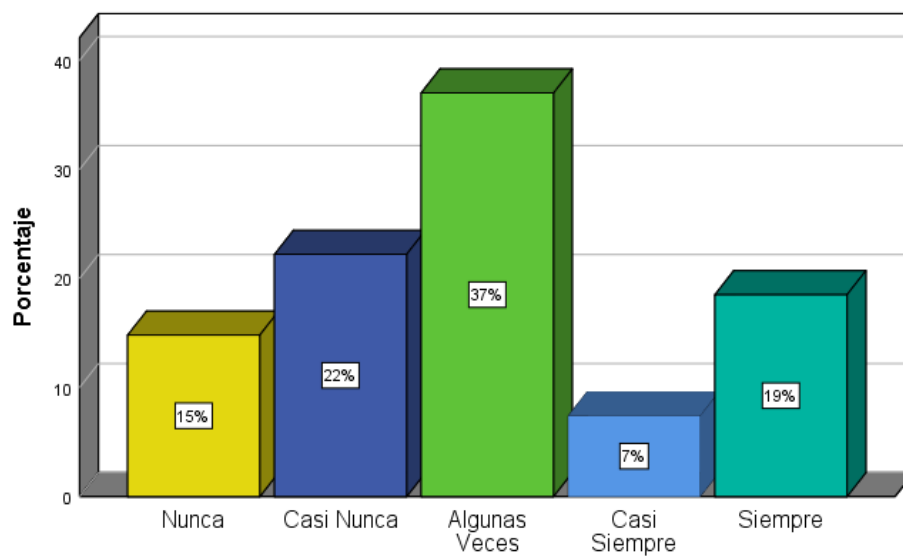
¿Considera que el personal está comprometido y agradecido con la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	14,8	14,8	14,8
	Casi Nunca	6	22,2	22,2	37,0
	Algunas Veces	10	37,0	37,0	74,1
	Casi Siempre	2	7,4	7,4	81,5
	Siempre	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 7

¿Considera que el personal está comprometido y agradecido con la entidad?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 7 podemos observar que un 37% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 22% que casi nunca, un 19% respondieron que siempre, 15% consideran que nunca y solo un 7% contestaron que casi siempre.

Tabla N° 8

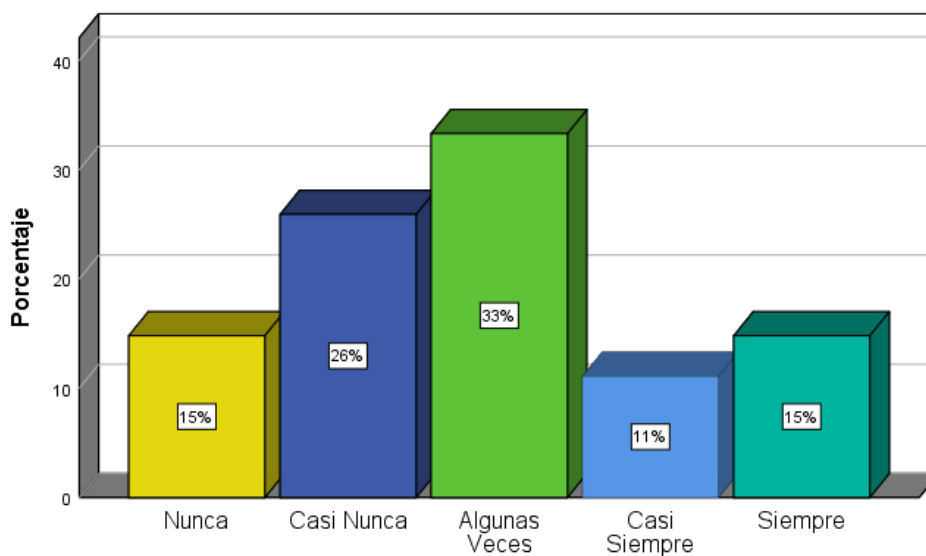
¿Dan a cada persona lo que por derecho le corresponde, sea bueno o malo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	14,8	14,8	14,8
	Casi Nunca	7	25,9	25,9	40,7
	Algunas Veces	9	33,3	33,3	74,1
	Casi Siempre	3	11,1	11,1	85,2
	Siempre	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 8

¿Dan a cada persona lo que por derecho le corresponde, sea bueno o malo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 8 podemos observar que un 33% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 26% contestaron que casi nunca, un 15% siempre, 15% consideran que nunca y un 11% contestaron que casi siempre.

Tabla N° 9

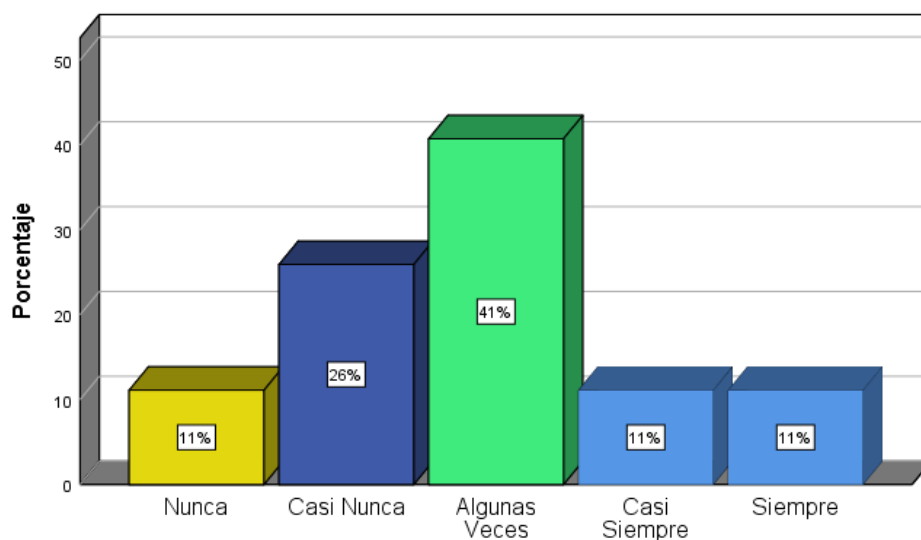
¿Conocen y respetan la Constitución Política del estado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	7	25,9	25,9	37,0
	Algunas Veces	11	40,7	40,7	77,8
	Casi Siempre	3	11,1	11,1	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 9

¿Conocen y respetan la Constitución Política del estado?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 9 podemos observar que un 41% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 26% respondieron que casi nunca, un 11% siempre, 11% consideran que casi siempre, al igual que el 11% contestaron que nunca.

Tabla N° 10

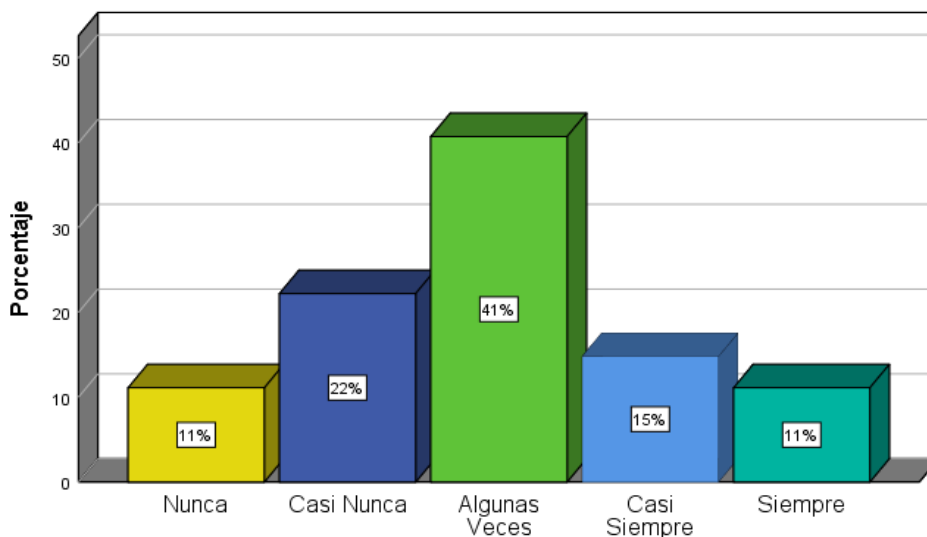
¿Actúan con Neutralidad en sus labores que desempeñan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	6	22,2	22,2	33,3
	Algunas Veces	11	40,7	40,7	74,1
	Casi Siempre	4	14,8	14,8	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 10

¿Actúan con Neutralidad en sus labores que desempeñan?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 10 podemos observar que un 41% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 22% nos manifestaron que casi nunca, un 15% que casi siempre, 11% consideran que nunca y al igual que un 11% contestaron que siempre.

Tabla N° 11

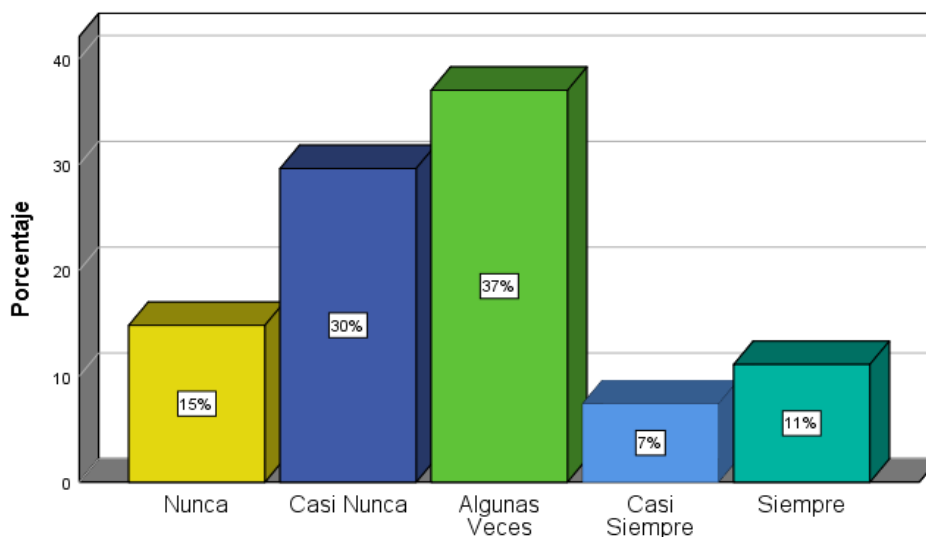
¿Considera que existe transparencia en la información y procesos que realiza la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	14,8	14,8	14,8
	Casi Nunca	8	29,6	29,6	44,4
	Algunas Veces	10	37,0	37,0	81,5
	Casi Siempre	2	7,4	7,4	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 11

¿Considera que existe transparencia en la información y procesos que realiza la Municipalidad?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 11 podemos apreciar que un 37% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 30% que casi nunca, un 15% respondieron que nunca, 11% consideran que siempre y solo un 7% contestaron que casi siempre.

Tabla N° 12

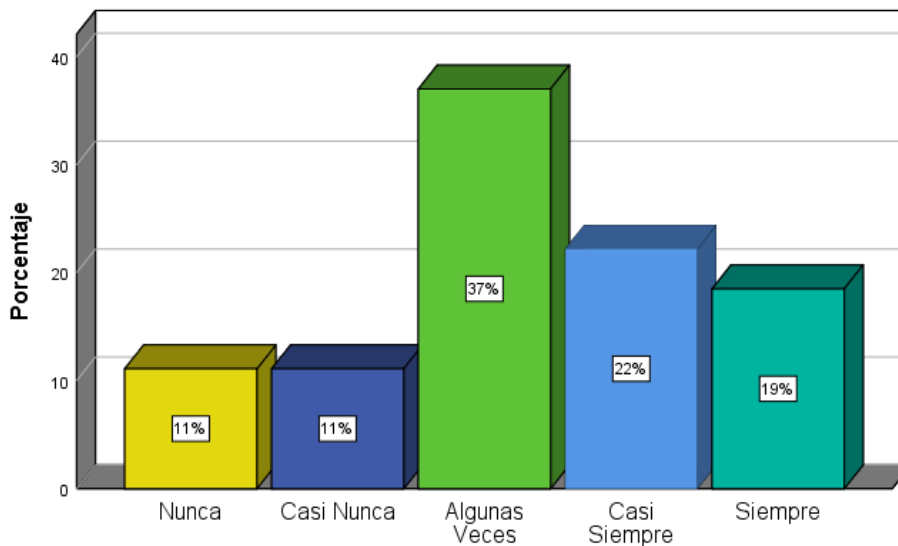
¿Guardan discreción y valoran el respeto a los demás?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	3	11,1	11,1	22,2
	Algunas Veces	10	37,0	37,0	59,3
	Casi Siempre	6	22,2	22,2	81,5
	Siempre	5	18,5	18,5	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 12

¿Guardan discreción y valoran el respeto a los demás?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 12 podemos observar que un 37% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 22% que casi siempre, un 19% que siempre, 11% consideran que casi nunca y al igual que 11% que contestaron que nunca.

Tabla N° 13

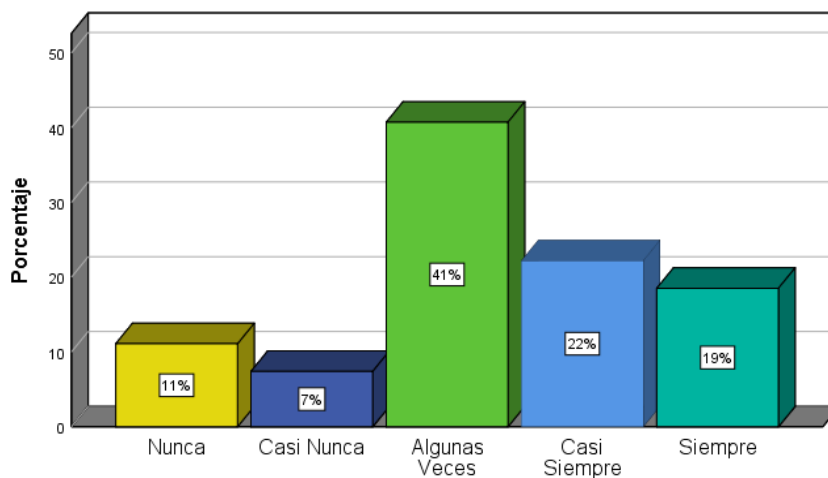
¿Considera que se realiza un ejercicio adecuado del cargo por parte de las autoridades y trabajadores de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	2	7,4	7,4	18,5
	Algunas Veces	11	40,7	40,7	59,3
	Casi Siempre	6	22,2	22,2	81,5
	Siempre	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 13

¿Considera que se realiza un ejercicio adecuado del cargo por parte de las autoridades y trabajadores de la Municipalidad?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 13 podemos observar que un 41% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 22% que casi siempre, un 19% que siempre, 11% consideran que nunca y un 7% nos contestaron que casi nunca.

Tabla N° 14

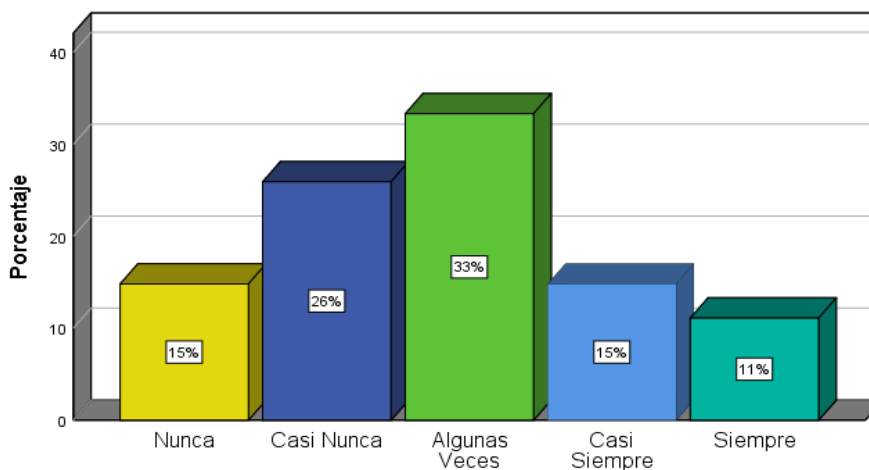
¿Considera que se realiza un uso adecuado de los bienes por parte de las autoridades y trabajadores de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	14,8	14,8	14,8
	Casi Nunca	7	25,9	25,9	40,7
	Algunas Veces	9	33,3	33,3	74,1
	Casi Siempre	4	14,8	14,8	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 14

¿Considera que se realiza un uso adecuado de los bienes por parte de las autoridades y trabajadores de la Municipalidad?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 14 podemos observar que un 33% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 26% manifestaron que casi nunca, un 15% que casi siempre, 15% consideran que nunca y un 4% contestaron que nunca.

Tabla N° 15

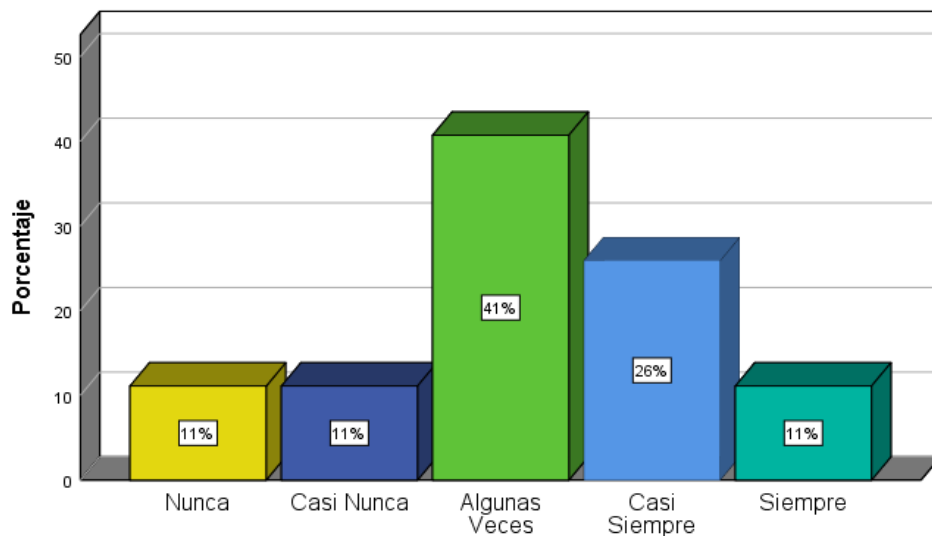
¿Considera que realizan sus labores con responsabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	3	11,1	11,1	22,2
	Algunas Veces	11	40,7	40,7	63,0
	Casi Siempre	7	25,9	25,9	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 15

¿Considera que realizan sus labores con responsabilidad?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 15 podemos observar que el 41% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 26% que nos manifestaron que casi siempre, y un 11% consideran que casi nunca, al igual que los que nos contestaron nunca y siempre.

Tabla N° 16

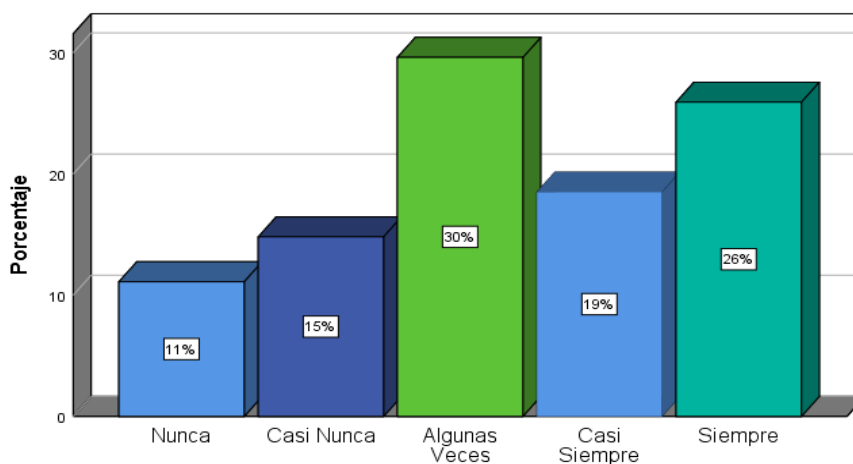
¿Considera que existen intereses de conflicto con terceros para favorecer determinados servicios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	4	14,8	14,8	25,9
	Algunas Veces	8	29,6	29,6	55,6
	Casi Siempre	5	18,5	18,5	74,1
	Siempre	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 16

¿Considera que existen intereses de conflicto con terceros para favorecer determinados servicios?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 16 podemos observar que un 30% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 26% nos manifestaron que siempre, un 19% que casi siempre, 15% consideran que casi nunca y un 11% contestaron que nunca.

Tabla N° 17

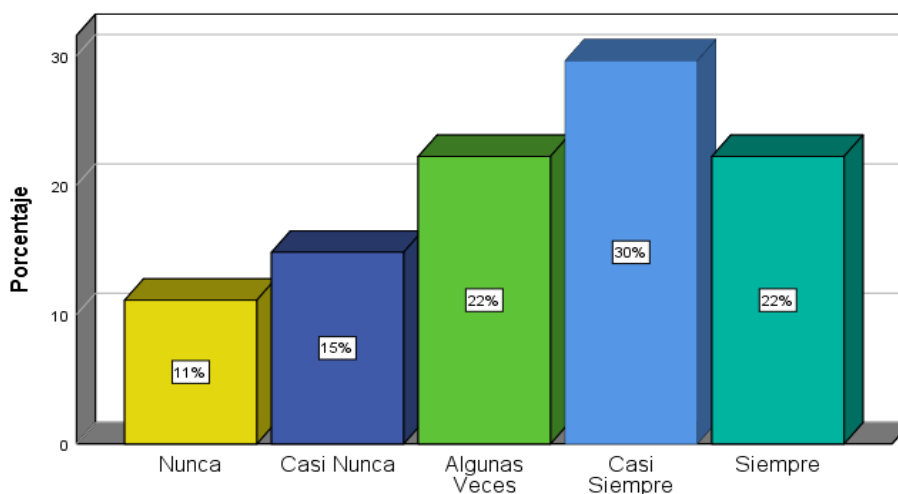
¿Considera que existe la injerencia de familiares de las autoridades o los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	4	14,8	14,8	25,9
	Algunas Veces	6	22,2	22,2	48,1
	Casi Siempre	8	29,6	29,6	77,8
	Siempre	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 17

¿Considera que existe la injerencia de familiares de las autoridades o los trabajadores?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 17 podemos observar que un 30% de los encuestados respondieron que casi siempre, el 22% que algunas veces, al igual que un 22% manifestaron que siempre, 15% consideran que casi nunca y un 4% contestaron que nunca.

Tabla N° 18

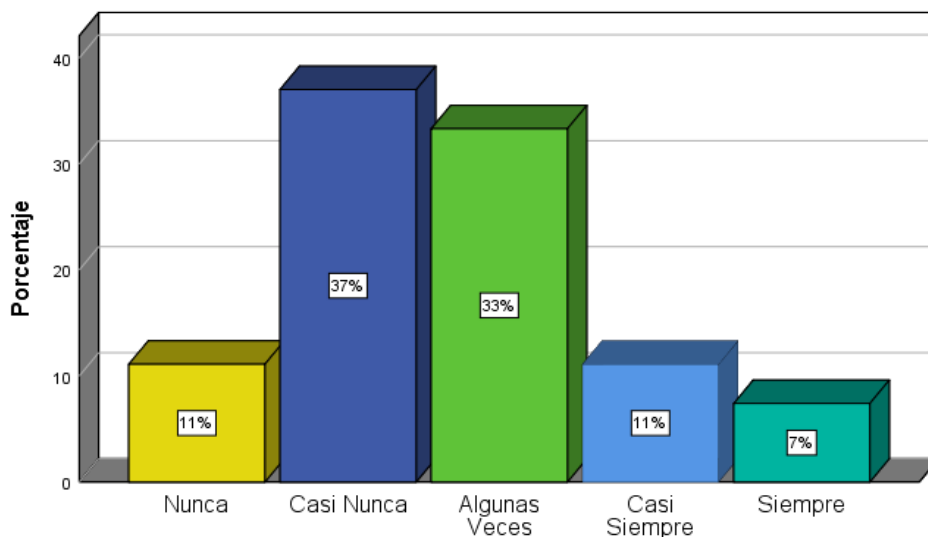
¿Realizan proselitismo político en su centro de labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	10	37,0	37,0	48,1
	Algunas Veces	9	33,3	33,3	81,5
	Casi Siempre	3	11,1	11,1	92,6
	Siempre	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 18

¿Realizan proselitismo político en su centro de labores?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 18 podemos observar que un 37% de los encuestados respondieron que casi nunca, el 33% que algunas veces, un 11% respondieron que siempre, al igual que el 11% que consideran nunca y un 7% contestaron que siempre.

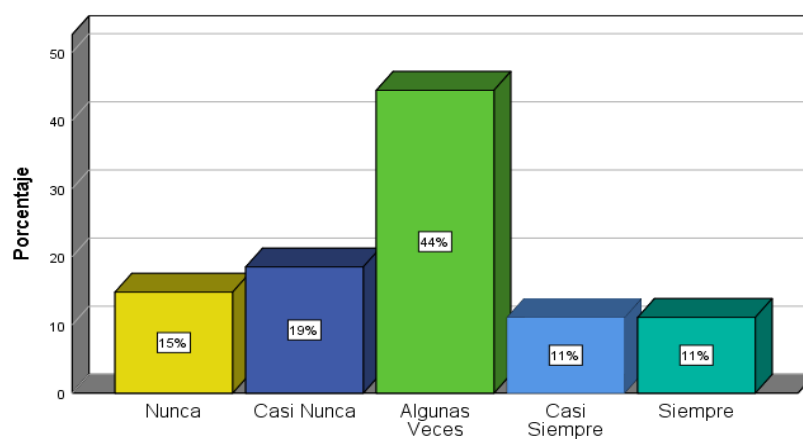
Tabla N° 19
¿No acceden, ni brindan información confidencial de la Municipalidad a terceros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	14,8	14,8	14,8
	Casi Nunca	5	18,5	18,5	33,3
	Algunas Veces	12	44,4	44,4	77,8
	Casi Siempre	3	11,1	11,1	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 19

¿No acceden, ni brindan información confidencial de la Municipalidad a terceros?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 19 podemos observar que un 44% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 19% que casi nunca, un 15% nos respondieron que nunca, 11% consideran que casi siempre, al igual que un 11% contestaron que siempre.

Tabla N° 20

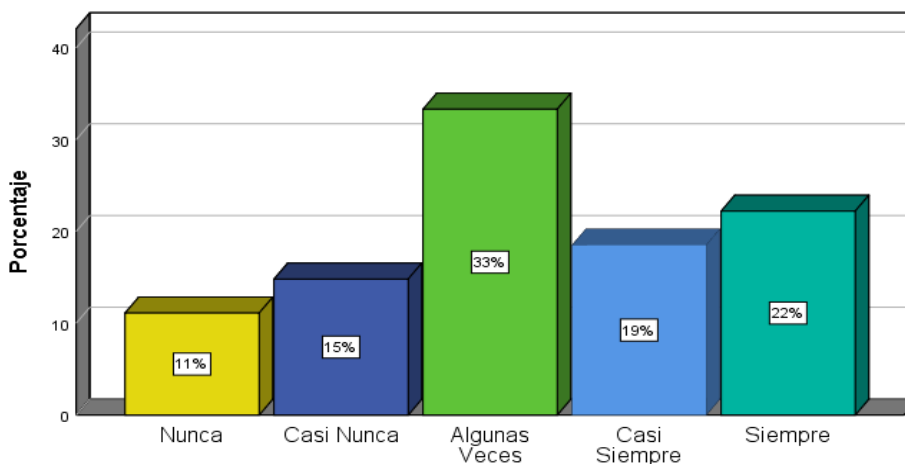
¿Considera que existe presión o amenaza para lograr determinado trabajo y/o apoyo por parte de sus superiores o compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	4	14,8	14,8	25,9
	Algunas Veces	9	33,3	33,3	59,3
	Casi Siempre	5	18,5	18,5	77,8
	Siempre	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 20

¿Considera que existe presión o amenaza para lograr determinado trabajo y/o apoyo por parte de sus superiores o compañeros de trabajo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el gráfico N° 20 podemos observar que un 33% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 22% que siempre, un 19% manifiestan que casi siempre, 15% consideran que casi nunca y un 11% contestaron que nunca.

Tabla N° 21

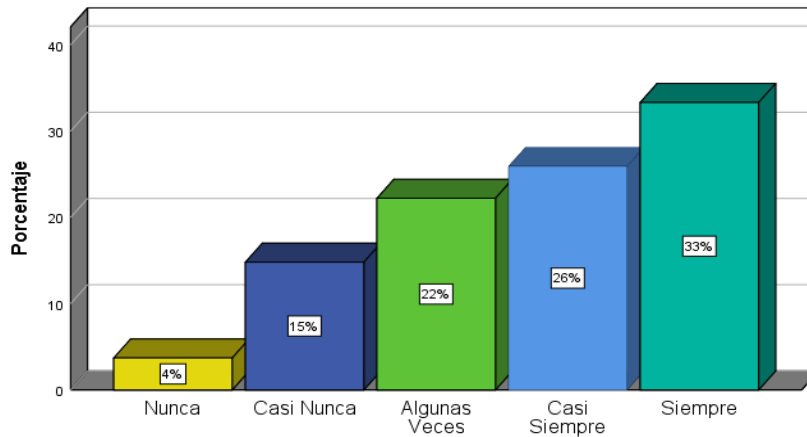
¿Muestran dinamismo al momento de realizar tu trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,7	3,7	3,7
	Casi Nunca	4	14,8	14,8	18,5
	Algunas Veces	6	22,2	22,2	40,7
	Casi Siempre	7	25,9	25,9	66,7
	Siempre	9	33,3	33,3	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 21

¿Muestran dinamismo al momento de realizar tu trabajo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 21 podemos observar que un 33% de los encuestados respondieron que siempre, el 26% que casi siempre, un 22% que algunas veces, 15% consideran que casi nunca y solo un 4% contestaron que nunca.

Tabla N° 22

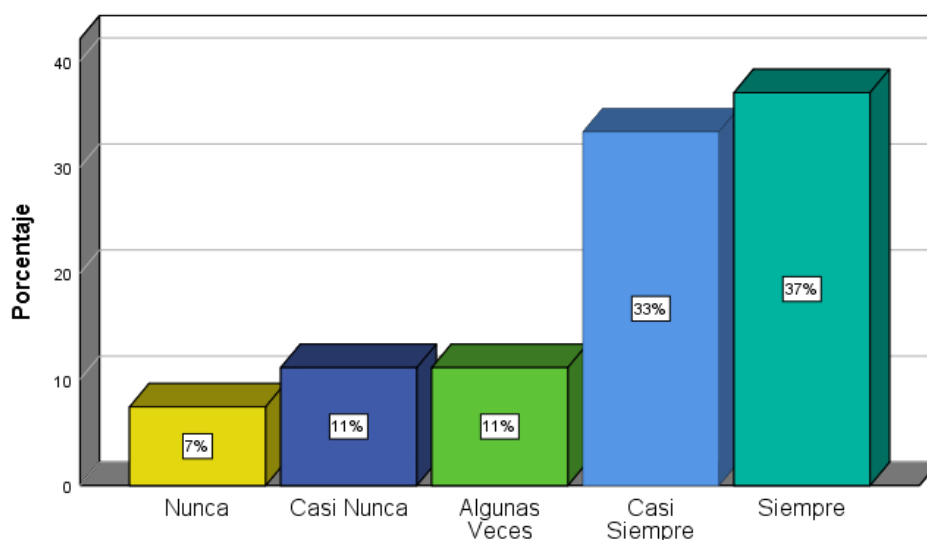
¿Asumen la carga laboral y su realización de acuerdo a sus competencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Nunca	3	11,1	11,1	18,5
	Algunas Veces	3	11,1	11,1	29,6
	Casi Siempre	9	33,3	33,3	63,0
	Siempre	10	37,0	37,0	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 22

¿Asumen la carga laboral y su realización de acuerdo a sus competencias?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 22 podemos observar que un 37% de los encuestados respondieron que casi siempre, el 33% que algunas veces, un 19% siempre, 7% consideran que casi nunca y solo un 4% contestaron que nunca.

Tabla N° 23

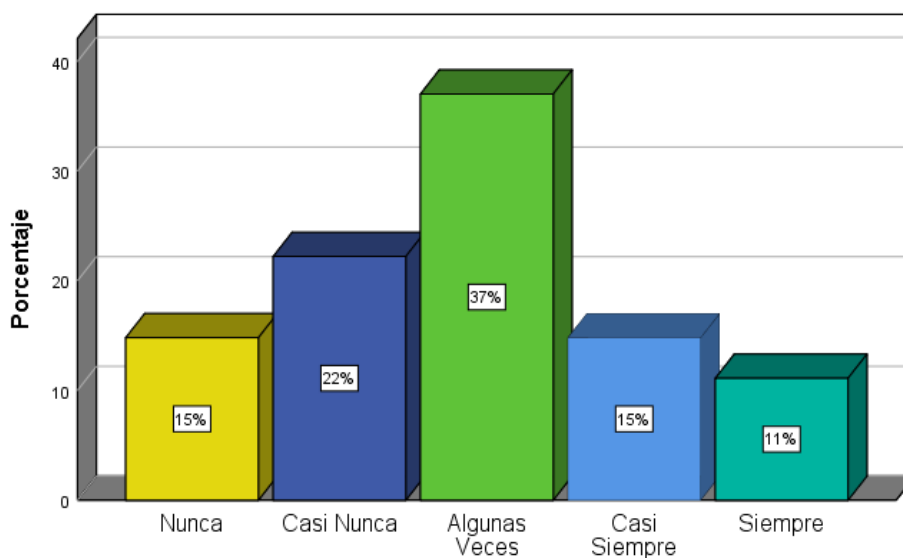
¿Cumplen con los plazos establecidos en la realización de tus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	14,8	14,8	14,8
	Casi Nunca	6	22,2	22,2	37,0
	Algunas Veces	10	37,0	37,0	74,1
	Casi Siempre	4	14,8	14,8	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 23

¿Cumplen con los plazos establecidos en la realización de tus labores?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 23 podemos observar que un 37% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 22% que casi nunca, un 15% que casi siempre, 15% consideran que nunca y un 11% contestaron que siempre.

TABLA N° 24

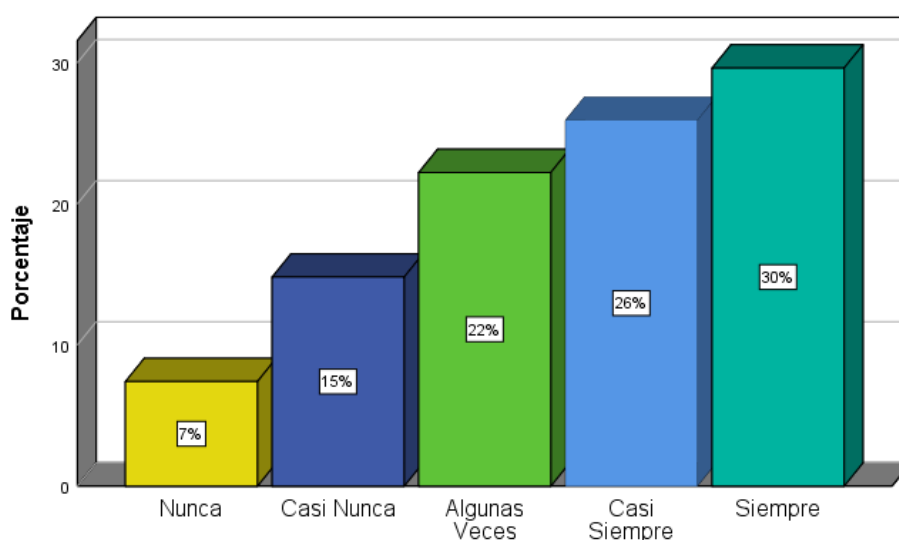
¿Realizan otras actividades a parte de las labores establecidas en el ROF y el MOF?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Nunca	4	14,8	14,8	22,2
	Algunas Veces	6	22,2	22,2	44,4
	Casi Siempre	7	25,9	25,9	70,4
	Siempre	8	29,6	29,6	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 24

¿Realizan otras actividades a parte de las labores establecidas en el ROF y el MOF?



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

En el grafico N° 24 podemos observar que un 30% de los encuestados respondieron que siempre, el 33% que casi siempre, un 22% respondieron que algunas veces, 15% consideran que casi nunca y un 7% contestaron que nunca.

Tabla N° 25

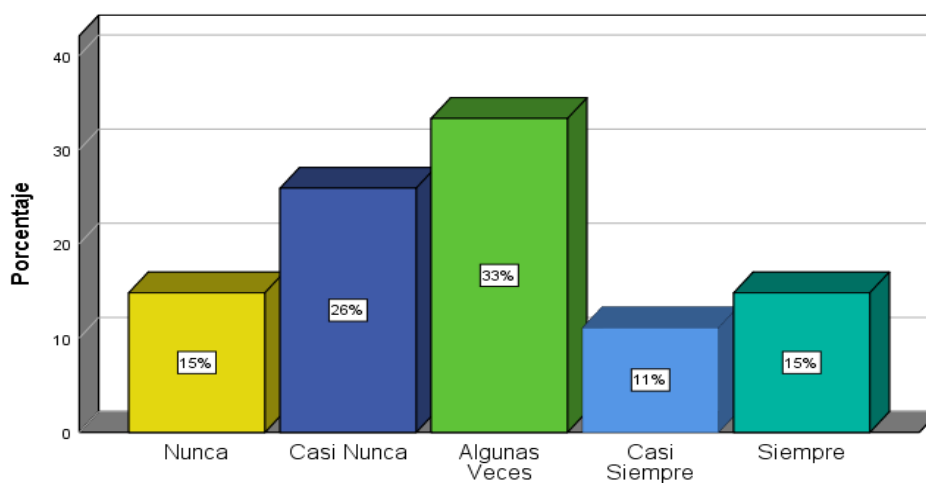
¿Existe Apoyo en el trabajo por parte de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	14,8	14,8	14,8
	Casi Nunca	7	25,9	25,9	40,7
	Algunas Veces	9	33,3	33,3	74,1
	Casi Siempre	3	11,1	11,1	85,2
	Siempre	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 25

¿Existe Apoyo en el trabajo por parte de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el gráfico N° 25 podemos observar que un 33% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 26% que casi nunca, un 15% manifestaron que siempre, 15% consideran que nunca y un 11% contestaron que nunca.

Tabla N° 26

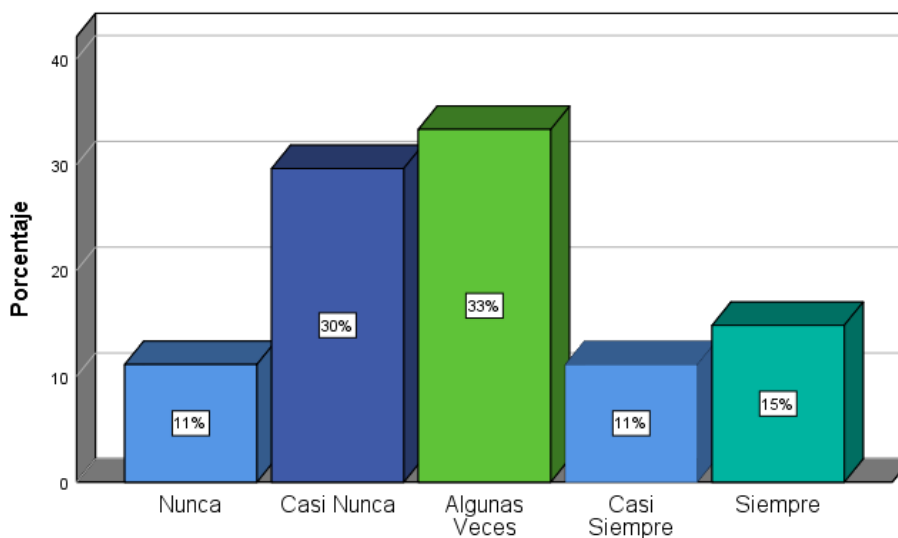
¿Los funcionarios y trabajadores apoyan en las soluciones de los problemas institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	8	29,6	29,6	40,7
	Algunas Veces	9	33,3	33,3	74,1
	Casi Siempre	3	11,1	11,1	85,2
	Siempre	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 26

¿Los funcionarios y trabajadores apoyan en las soluciones de los problemas institucionales?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el gráfico N° 26 podemos observar que un 33% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 30% manifestaron que casi nunca, un 15% que siempre, 11% consideran que casi nunca, al igual que un 11% contestaron que nunca.

Tabla N° 27

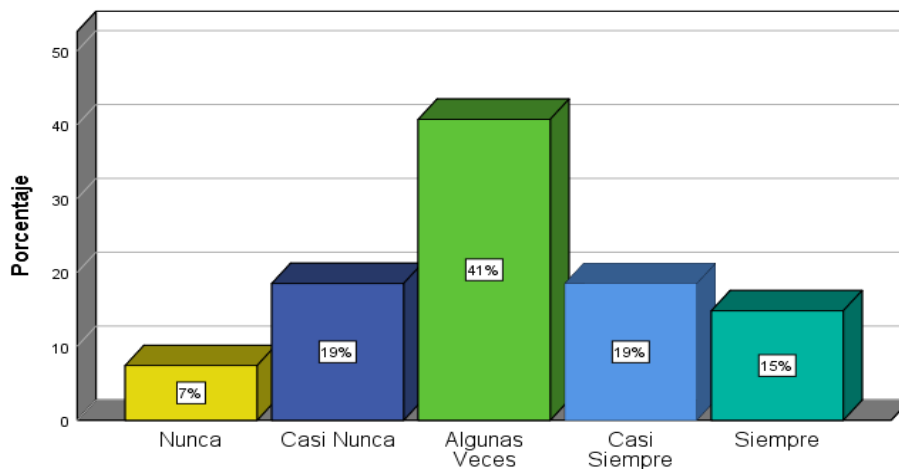
**¿Participan en las actividades que realiza la Municipalidad Distrital de
Ulcumayo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Nunca	5	18,5	18,5	25,9
	Algunas Veces	11	40,7	40,7	66,7
	Casi Siempre	5	18,5	18,5	85,2
	Siempre	4	14,8	14,8	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 27

¿Participan en las actividades que realiza la Municipalidad Distrital de Ulcumayo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el gráfico N° 27 podemos observar que un 41% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 19% que casi siempre, al igual que el 19% que casi siempre, 15% consideran que siempre y un 7% contestaron que nunca.

Tabla N° 28

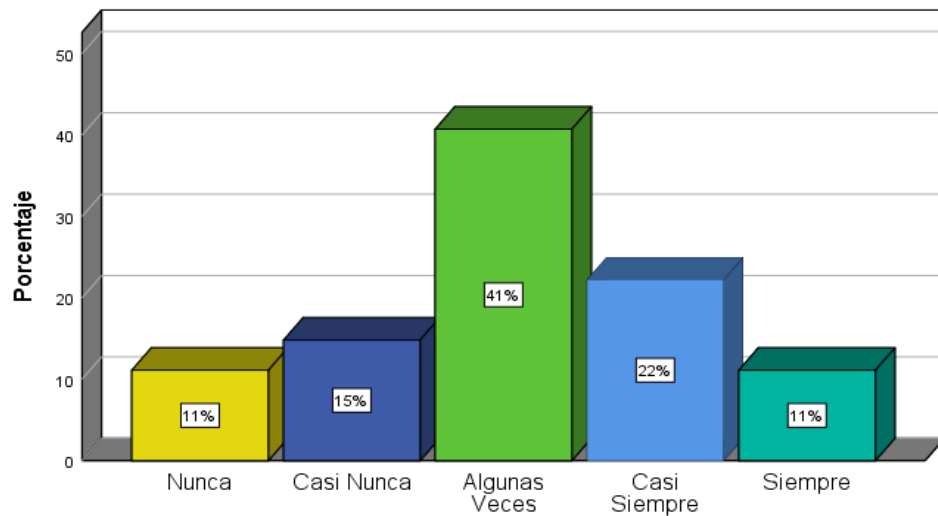
¿Muestran actitud proactiva en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	4	14,8	14,8	25,9
	Algunas Veces	11	40,7	40,7	66,7
	Casi Siempre	6	22,2	22,2	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 28

¿Muestran actitud proactiva en el trabajo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el gráfico N° 28 podemos observar que un 41% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 22% que casi siempre, un 15% que casi nunca, 11% consideran que nunca, al igual que el 11% que contestaron que siempre.

Tabla N° 29

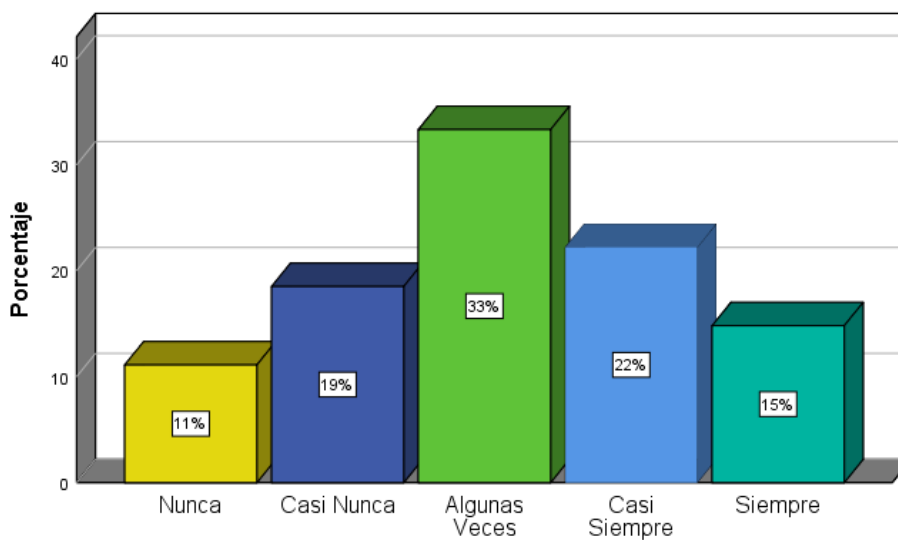
¿Buscan mejorar tu desempeño laboral por propia iniciativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	5	18,5	18,5	29,6
	Algunas Veces	9	33,3	33,3	63,0
	Casi Siempre	6	22,2	22,2	85,2
	Siempre	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 29

¿Buscan mejorar tu desempeño laboral por propia iniciativa?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el grafico N° 29 podemos apreciar que un 33% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 22% que casi siempre, un 19% que casi nunca, 15% consideran que siempre y un 11% contestaron que nunca.

Tabla N° 30

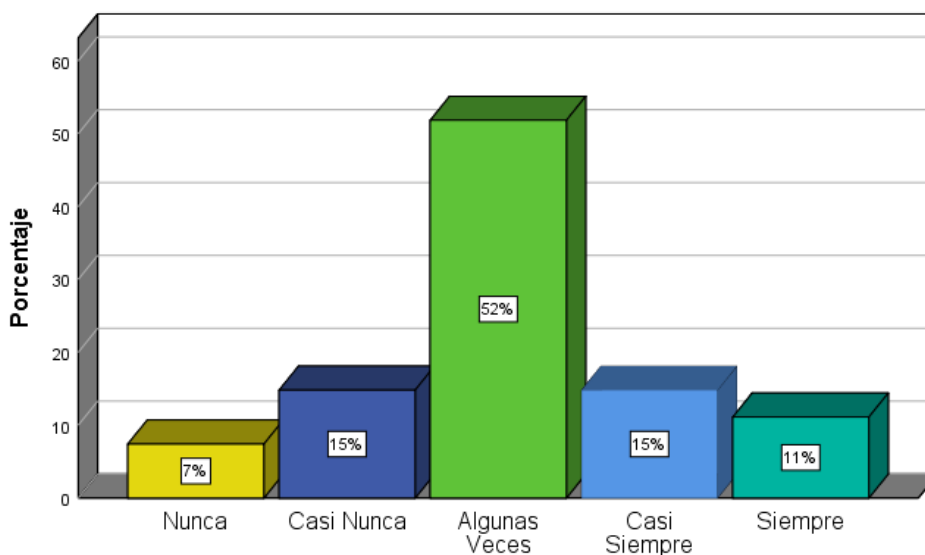
¿Superan los obstáculos laborales identificándose con la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Nunca	4	14,8	14,8	22,2
	Algunas Veces	14	51,9	51,9	74,1
	Casi Siempre	4	14,8	14,8	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 2

Gráfico N° 30

¿Superan los obstáculos laborales identificándose con la institución?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el gráfico N° 30 podemos observar que un 52% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 15% que casi siempre, al igual que el 15% que manifestaron que casi nunca, 11% consideran que casi siempre y un 7% contestaron que nunca.

Tabla N° 31

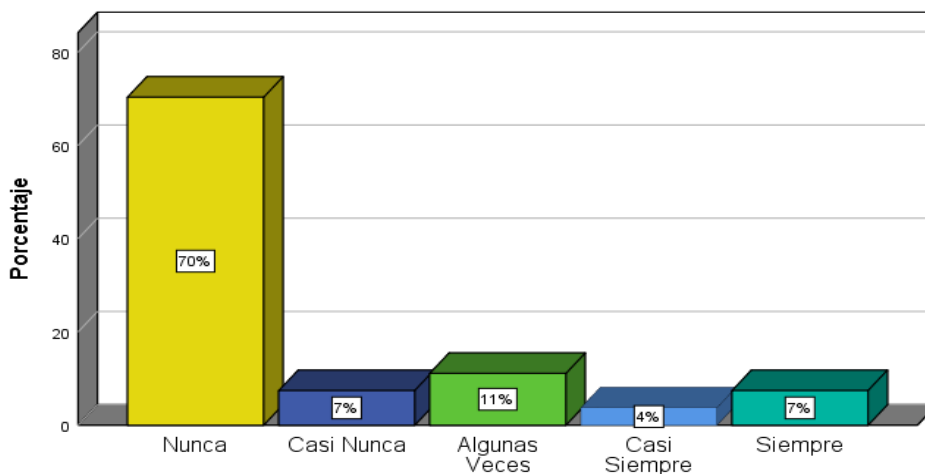
¿Te entregaron una copia del Código de Ética al momento de ingresar a trabajar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	70,4	70,4	70,4
	Casi Nunca	2	7,4	7,4	77,8
	Algunas Veces	3	11,1	11,1	88,9
	Casi Siempre	1	3,7	3,7	92,6
	Siempre	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 31

¿Te entregaron una copia del Código de Ética al momento de ingresar a trabajar?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el gráfico N° 31 podemos observar que un 70% de los encuestados, el porcentaje más alto del estudio respondieron que nunca, el 11% que algunas veces, un 7% que siempre, 7% consideran que casi nunca y solo un 4% contestaron que casi siempre.

Tabla N° 32

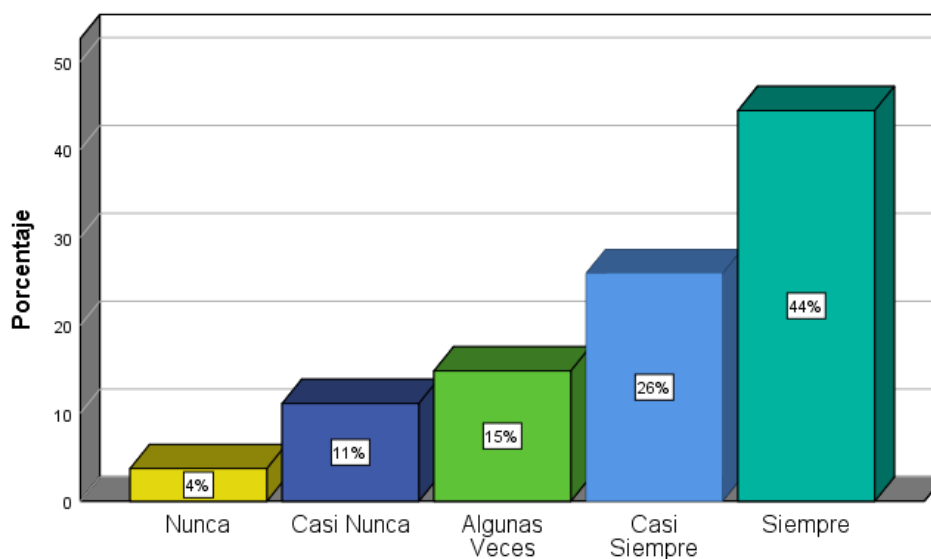
¿Te sientes identificado con la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,7	3,7	3,7
	Casi Nunca	3	11,1	11,1	14,8
	Algunas Veces	4	14,8	14,8	29,6
	Casi Siempre	7	25,9	25,9	55,6
	Siempre	12	44,4	44,4	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Grafico N° 32

¿Te sientes identificado con la institución?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el grafico N° 32 podemos observar que un 44% de los encuestados respondieron que siempre, el 26% que casi siempre, un 15% que algunas veces, 11% consideran que casi nunca y solo un 4% contestaron que nunca.

Tabla N° 33

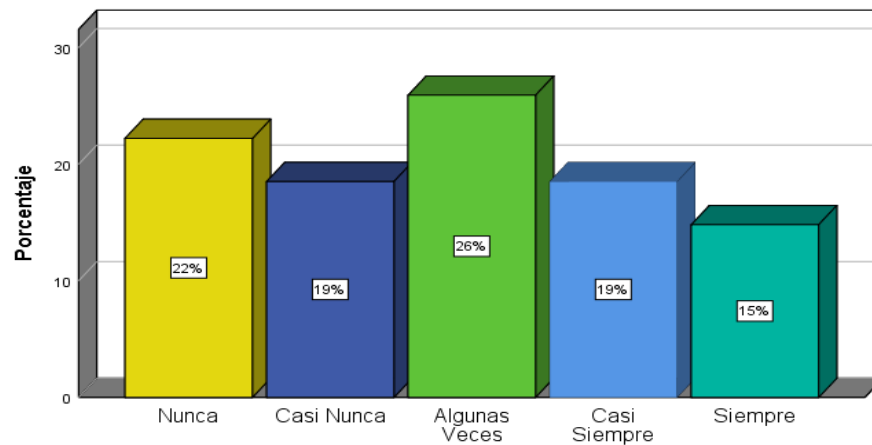
¿Realizas el uso correcto de los bienes institucionales en todo momento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	Nunca	6	22,2	22,2	22,2
	Casi Nunca	5	18,5	18,5	40,7
	Algunas Veces	7	25,9	25,9	66,7
	Casi Siempre	5	18,5	18,5	85,2
	Siempre	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 33

¿Realizas el uso correcto de los bienes institucionales en todo momento?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el gráfico N° 33 podemos observar que un 26% de los encuestados respondieron que algunas veces, un 22% que nunca, un 19% que casi siempre, al igual que 19% que consideran que casi nunca y un 15% contestaron que siempre.

Tabla N° 34

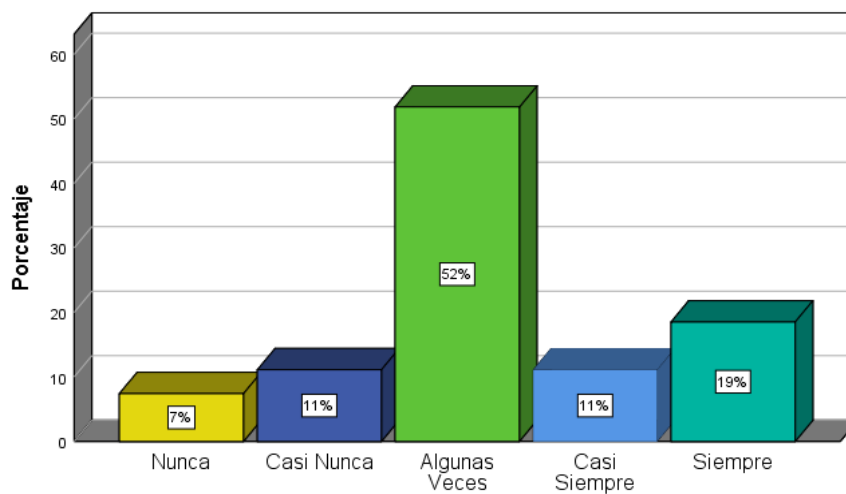
¿Consideras que contribuyes al cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	7,4	7,4	7,4
	Casi Nunca	3	11,1	11,1	18,5
	Algunas Veces	14	51,9	51,9	70,4
	Casi Siempre	3	11,1	11,1	81,5
	Siempre	5	18,5	18,5	100,0
	Total		27	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 34

¿Consideras que contribuyes al cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?



Fuente: SPSS 25

Interpretación

En el gráfico N° 34 podemos observar que un 52% de los encuestados respondieron que algunas veces, el 19% considera que siempre, un 11% que casi siempre, al igual que el 11% que consideran que casi nunca y un 7% contestaron que nunca.

4.3. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Formulamos la hipótesis estadística:

H1 Existe relación directa entre la variable ética publica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

H0 No existe relación directa entre la variable ética publica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018

Tabla N° 35

Tabla cruzada VARIABLE: CODIGO DE ÉTICA*VARIABLE:DESEMPEÑO LABORAL

		VARIABLE:DESEMPEÑO LABORAL					Total	
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre		
VARIABLE: CODIGO DE ÉTICA	Nunca	Recuento	2	1	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,6	1,2	,6	,4	3,0
		% del total	7,4%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
	Casi Nunca	Recuento	0	4	2	0	0	6
		Recuento esperado	,4	1,1	2,4	1,1	,9	6,0
		% del total	0,0%	14,8%	7,4%	0,0%	0,0%	22,2%
	Algunas Veces	Recuento	0	0	9	1	0	10
		Recuento esperado	,7	1,9	4,1	1,9	1,5	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	3,7%	0,0%	37,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	0	4	0	4
		Recuento esperado	,3	,7	1,6	,7	,6	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	14,8%	0,0%	14,8%
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	4	4
		Recuento esperado	,3	,7	1,6	,7	,6	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,8%	14,8%
Total	Recuento	2	5	11	5	4	27	
	Recuento esperado	2,0	5,0	11,0	5,0	4,0	27,0	
	% del total	7,4%	18,5%	40,7%	18,5%	14,8%	100,0%	

Tabla N° 36
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	77,858 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	61,211	16	,000
Asociación lineal por lineal	23,676	1	,000
N de casos válidos	27		

a. 25 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .22.

Fuente: SPSS 25

Interpretación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Prueba de hipótesis específicas:

Formulamos la hipótesis estadística:

H1 Existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

H0 No existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

. Tabla N° 37

Tabla cruzada PRINCIPIOS*VARIABLE:DESEMPEÑO LABORAL

			VARIABLE:DESEMPEÑO LABORAL					Total
			Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
PRINCIPIOS	Nunca	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,2	,4	,2	,1	1,0
		% del total	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%
	Casi Nunca	Recuento	1	5	2	0	0	8
		Recuento esperado	,6	1,5	3,3	1,5	1,2	8,0
		% del total	3,7%	18,5%	7,4%	0,0%	0,0%	29,6%
	Algunas Veces	Recuento	0	0	9	1	0	10
		Recuento esperado	,7	1,9	4,1	1,9	1,5	10,0
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	3,7%	0,0%	37,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	0	3	0	3
		Recuento esperado	,2	,6	1,2	,6	,4	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%
	Siempre	Recuento	0	0	0	1	4	5
		Recuento esperado	,4	,9	2,0	,9	,7	5,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	14,8%	18,5%
Total	Recuento	2	5	11	5	4	27	
	Recuento esperado	2,0	5,0	11,0	5,0	4,0	27,0	
	% del total	7,4%	18,5%	40,7%	18,5%	14,8%	100,0%	

Fuente SPSS. 25

Tabla N° 38

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,592 ^a	16	,000

Razón de verosimilitud	53,260	16	,000
Asociación lineal por lineal	22,355	1	,000
N de casos válidos	27		

a. 25 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .07.

Fuente: SPSS

Interpretación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

H1 Existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

H0 No existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018

Tabla N° 38

Tabla cruzada DEBERES*VARIABLE:DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE:DESEMPEÑO LABORAL

Total

			Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
DEBERES	Nunca	Recuento	2	1	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,6	1,2	,6	,4	3,0
		% del total	7,4%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
	Casi Nunca	Recuento	0	3	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,6	1,2	,6	,4	3,0
		% del total	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
	Algunas Veces	Recuento	0	1	10	0	0	11
		Recuento esperado	,8	2,0	4,5	2,0	1,6	11,0
		% del total	0,0%	3,7%	37,0%	0,0%	0,0%	40,7%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	1	5	1	7
		Recuento esperado	,5	1,3	2,9	1,3	1,0	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	3,7%	18,5%	3,7%	25,9%
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	3	3
		Recuento esperado	,2	,6	1,2	,6	,4	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	11,1%
Total	Recuento	2	5	11	5	4	27	
	Recuento esperado	2,0	5,0	11,0	5,0	4,0	27,0	
	% del total	7,4%	18,5%	40,7%	18,5%	14,8%	100,0%	

Fuente: SPSS.

TABLA

Tabla N° 39

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,656 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	57,500	16	,000
Asociación lineal por lineal	22,980	1	,000
N de casos válidos	27		

a. 25 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .22.

Fuente: SPSS 25

Interpretación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

H2 Existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

H0 No Existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Tabla N° 40

Tabla cruzada PROHIBICIONES*VARIABLE:DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE:DESEMPEÑO LABORAL

Total

			Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
PROHIBICIONES	Nunca	Recuento	2	1	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,6	1,2	,6	,4	3,0
		% del total	7,4%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
	Casi Nunca	Recuento	0	4	0	0	0	4
		Recuento esperado	,3	,7	1,6	,7	,6	4,0
		% del total	0,0%	14,8%	0,0%	0,0%	0,0%	14,8%
	Algunas Veces	Recuento	0	0	9	0	0	9
		Recuento esperado	,7	1,7	3,7	1,7	1,3	9,0
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	2	4	0	6
		Recuento esperado	,4	1,1	2,4	1,1	,9	6,0
		% del total	0,0%	0,0%	7,4%	14,8%	0,0%	22,2%
	Siempre	Recuento	0	0	0	1	4	5
		Recuento esperado	,4	,9	2,0	,9	,7	5,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	14,8%	18,5%
Total	Recuento	2	5	11	5	4	27	
	Recuento esperado	2,0	5,0	11,0	5,0	4,0	27,0	
	% del total	7,4%	18,5%	40,7%	18,5%	14,8%	100,0%	

Fuente: Spss

Tabla N° 41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significació n asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,207 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	62,709	16	,000
Asociación lineal por lineal	23,593	1	,000
N de casos válidos	27		

a. 25 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .22.

Fuente : Spss

Interpretación:

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018

4.4. Discusión de resultados

La presente investigación determinó que, si existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Prueba de hipótesis general.

Existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018. Donde el estadístico de prueba es de valor significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$, esto se puede interpretar que existe una influencia directa y significativa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Prueba de hipótesis específicas I.

La presente investigación determinó que, si existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Donde el estadístico de prueba es de valor significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$, esto se puede interpretar que Existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Prueba de hipótesis específicas II.

La presente investigación determinó que, si existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018. Donde el estadístico de prueba es de valor significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$, esto se puede interpretar que Existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018

Prueba de hipótesis específicas III.

La presente investigación determinó que, si existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

Existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018. Donde el estadístico de prueba es de valor significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$, esto se puede interpretar que Existe relación

directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

CONCLUSIONES

1. De los datos obtenidos en la investigación, se concluye que existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018, Con un valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,005$.
2. Se logró determinar que existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018. Las respuestas con mayor frecuencia fueron las de algunas veces, seguida por de cerca por el de casi nunca.
3. Los datos obtenidos permitieron establecer que existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.
4. La investigación nos permitió establecer que existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.
5. El porcentaje más alto encontrado dentro de las respuestas 70%, fue el que se refiere a que los informantes manifestaron que, no se les entregó una copia del código de ética de la función pública tal como establece la normativa.

RECOMENDACIONES

1. Cumplir con entregar copia del código de ética y su reglamento, tal como lo establece, los lineamientos para la promoción del Código de Ética de la Función Pública en las entidades públicas del Poder Ejecutivo. Tal como lo establece la Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM.
2. Promover en el personal, la práctica de valores, como la honestidad, integridad y honradez, mediante campañas de sensibilización y difusión de valores.
3. Contratar al personal que mejor perfil técnico posee, evitando en todo momento el pago de favores políticos, con lo cual se lograra mejorar el nivel de eficiencia de la Municipalidad, así como brindar un mejor servicio a la ciudadanía.
4. Evitar los conflictos de interés, sobre todo al momento de las contrataciones de bienes y servicios que la Municipalidad realiza, tratando en todo momento que sea transparente, las convocatorias, los procesos y adjudicaciones.
5. Promover incentivos para el personal que cumpla en el menor tiempo posible con los objetivos y metas de la institución, así como con el uso correcto de los bienes de la institución.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Añorga J. (2006). La educación avanzada. La Habana: Universitaria.
- Arana, J. (2011). La Ética en la Administración Pública. Instituto Internacional de Ciencias Administrativas, 24.
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Diego, O. (2009). Ética Pública y buen gobierno. Instituto de Administración Pública del Estado de México IAPEM, 32-45.
- Diego, O. (2011). Necesidad de la ética pública. México: Serie cuadernos de ética pública.
- Diego, O. (2007). La ética en la Gestión Pública. Madrid: Jurista.
- Fernández (2012) La aventura de Investigar. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- García, M. (2011). La teoría de la ética de la administración pública. Madrid: Alianza.
- Garrido, F. (2010). Ética y razón de estado. Madrid.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gil. K. (2001). Introducción a la psicología de las organizaciones. Madrid: Alianza Editorial.

Gonzales, J. (2010). La Ética de la administración Madrid: Civitas.

Herrera, J. (2007). Introducción al derecho. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. Perú: El Comercio. Quinta Edición.

Irizar, F. (2005). Ética y Moral. Bilbao: Mensajeros.

Kisnerman, N. (2008). La Ética ¿un discurso o una práctica social? Buenos Aires: Paidós.

Leclère, J. (2009). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación.

Leclere, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.

Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.

Martin J. (2006). La dimensión ética del liderazgo en la administración pública. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Maslow, A.H. (1970). Motivation and Personality (2nd ed.). NewYork: Harper and Row

Menendez, A. (2007). Ética profesional. México: Herrera.

Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana : Universitaria.

Muñoz, J. (2009). La ética en la administración pública. España: Instituto Internacional de ciencias administrativas.

Naessens G. (2008). Ética pública y transparencia. Santiago de Compostela: Consejo español de estudios Iberoamericanos.

Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

Peña, J. (2012). Estado y democratización en el Perú. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos IDEHPUCP.

Pérez, T. (2006). Modelo de gestión de ética para entidades del estado. Colombia: programa de eficiencia y rendición d cuentas.

Quintero; J (2007); Universidad Fermin Toro; Escuela de Doctorado; Seminario Teorías y paradigmas educativos; Venezuela; extraído de <http://doctorado.josequintero.net/>

Ramires, A. (2009). La Sociedad y tú, todo un reto. Salamanca: Amaru.

Rodriguez, J. (2011). Principio de ética pública. Madrid: Montecoro.

Salas, R. (2010). La realidad en el desarrollo profesional. La Habana: Universitaria.

Sánchez, P. (2006). Introducción al principio de responsabilidad. Barcelona: Herder.

Santillán, M. (2011). Ética profesional. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativa-UNMSM, 12.

Savater, E. (2009). Ética y ciudadanía. Barcelona : Montesinos.

Sierra, W. (2007). Pedagogía de los valores. Colombia: San Pablo.

Singer, P. (2009). Ética pública y cargos públicos. Madrid: Taurus.

Suarez, C. (2012). La Gestión Ética en la Administración Pública. Venezuela: Centro de Investigaciones de Ciencias Administrativas y

Gerenciales.

Tristan, L. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento. *Revista Avances en Medición*. Vol. 6. México.

Villanueva, J. (2014). La ética y su alejamiento continuo en la función jurisdiccional. *Alerta informativa*, 51-62.

ANEXOS

**ANEXO N° 1
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

CUESTIONARIO

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración**

ENCUESTA

Estimado Colaborador(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: "LA ÉTICA PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ULCUMAYO - 2018"

Le pedimos:

- Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.
- Responda las alternativas de respuesta según corresponda.
- Marque con una X la alternativa de respuesta que considere la más adecuada.

1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
----------------	---------------------	------------------------	-----------------------	------------------

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: CODIGO DE ETICA						
DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS						
1	¿Muestran respeto hacia los usuarios y compañeros de trabajo?					
2	¿Actúan con honestidad, integridad y honradez en el trabajo?					
3	¿Considera que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos, menor tiempo)?					
4	¿Reúnen los requisitos necesarios para desempeñar el cargo que ocupan?					
5	¿Sus relaciones laborales son auténticas?					
6	¿Considera que el personal está comprometido y agradecido con la entidad?					
7	¿Dan a cada persona lo que por derecho le corresponde, sea bueno o malo?					

8	¿Conocen y respetan la Constitución Política del estado?					
DIMENSIÓN 2 : DEBERES		1	2	3	4	5
9	¿Actúan con Neutralidad en sus labores que desempeñan?					
10	¿Considera que existe transparencia en la información y procesos que realiza la Municipalidad?					
11	¿Guardan discreción y valoran el respeto a los demás?					
12	¿Considera que se realiza un ejercicio adecuado del cargo por parte de las autoridades y trabajadores de la Municipalidad?					
13	¿Considera que se realiza un uso adecuado de los bienes por parte de las autoridades y trabajadores de la Municipalidad?					
14	¿Considera que realizan sus labores con responsabilidad?					
DIMENSIÓN 3: PROHIBICIONES		1	2	3	4	5
15	¿Considera que existen intereses de conflicto con terceros para favorecer determinados servicios?					
16	¿Considera que existe la injerencia de familiares de las autoridades o los trabajadores?					
17	¿Realizan proselitismo político en su centro de labores?					
18	¿No acceden, ni brindan información confidencial de la Municipalidad a terceros?					
19	¿Considera que existe presión o amenaza para lograr determinado trabajo y/o apoyo por parte de sus superiores o compañeros de trabajo?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: DISPONIBILIDAD PARA EL TRABAJO						
20	¿Muestran dinamismo al momento de realizar tu trabajo?					
21	¿Asumen la carga laboral y su realización de acuerdo a sus competencias?					
22	¿Cumplen con los plazos establecidos en la realización de tus labores?					
23	¿Realizan otras actividades a parte de las labores establecidas en el ROF y el MOF?					
DIMENSIÓN 2: COOPERACIÓN						
24	¿Existe Apoyo en el trabajo por parte de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad?					
25	¿Los funcionarios y trabajadores apoyan en las soluciones de los problemas institucionales?					
26	¿Participan en las actividades que realiza la Municipalidad Distrital de Ulcumayo?					
DIMENSIÓN 3: INICIATIVA						

27	¿Muestran actitud proactiva en el trabajo?						
28	¿Buscan mejorar tu desempeño laboral por propia iniciativa?						
29	¿Superan los obstáculos laborales identificándose con la institución?						
DIMENSIÓN 4: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
30	¿Te entregaron una copia del Código de Ética al momento de ingresar a trabajar?						
31	¿Te sientes identificado con la institución?						
32	¿Realizas el uso correcto de los bienes institucionales en todo momento?						
33	¿Consideras que contribuyes al cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?						

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N°2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LA ÉTICA PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ULCUMAYO - 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	(X)Variable Independiente ETICA PUBLICA	- PRINCIPIOS - DEBERES - PROHIBICIONES	- Nunca - Casi Nunca - Algunas Veces - Casi Siempre - Siempre	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN GENERAL: Método científico, ESPECÍFICOS: inductivo –deductivo TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicado NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la relación entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018?	Describir el nivel de relación que existe entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018	Existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018				
¿Cuál es la relación entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018?	Describir el nivel de relación que existe entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018	Existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018				
¿Cuál es la relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018?	Describir el nivel de relación que existe entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.	Existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018	(Y)Variable Dependiente DESEMPEÑO LABORAL	- DISPONIBILIDAD PARA EL TRABAJO - COOPERACIÓN - INICIATIVA - COMPROMISO INSTITUCIONAL	- Nunca - Casi Nunca - Algunas Veces - Casi Siempre - Siempre	POBLACIÓN 53 personas MUESTRA. 27 personas TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DASTOS Revisión de documentos Encuesta y entrevista PROCESAMIENTO DE DATOS Spss, Excel