

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN

MENCION: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL



TESIS

**“ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS FUNCIONARIOS Y
SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO
POR LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO”**

Tesis para optar el grado de Magister

Verónica Patricia, CARHUAMACA CELEDONIO

PASCO - 2015

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Cesar Wenceslao, RAMOS INGA

PRESIDENTE

Dr. Otto, MENDIOLAZA ZUÑIGA

MIEMBRO

Dr. Humberto Rafael, YUPANQUI VILLANUEVA

MIEMBRO

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Padre Celestial Jehová mi Dios quién me guía y me acompaña siempre, renueva mis fuerzas cada mañana quien derrama su misericordia día tras día que y con su gracia me alienta a seguir.

A mi madre, hermanas, hermano y sobrina Valery, que me brindaron con su amor, apoyo y comprensión incondicional y estuvieron siempre a lo largo de mi vida estudiantil y familiar; a ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos más difíciles y logros alcanzados.

Verónica Patricia, CARHUAMACA CELEDONIO

RECONOCIMIENTO

Le agradezco a Jehová mi Dios todo poderoso por haberme acompañado y guiado a cada instante de mi vida y a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y salir siempre victoriosa de muchas batallas de la vida, por brindarme una vida llena de bendiciones, experiencias maravillosas y sobre todo felicidad.

Es mi deseo como sencillo gesto de agradecimiento, dedicarle mi humilde obra de trabajo de Grado plasmada en el presente informe, a mi madre María Celedonio, quien es el motor en mi vida, gracias a su amor, ejemplo, comprensión y su apoyo con espíritu alentador, contribuyendo a lograr las metas y objetivos trazados.

A mis profesores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias por prepararme para un futuro competitivo no solo como los mejores profesionales sino también como mejores personas y con mucha humildad.

Verónica Patricia, CARHUAMACA CELEDONIO

RESUMEN

El presente estudio trata de como la ética influye o no en el clima organizacional en el Gobierno Regional de Pasco, este trabajo esta resumido en el titulo “ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS FUNCIONARIOS Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO”. El Perú de cumplir el proyecto país debe ser inscrito y pertenecer a la OCDE lo hace aún más importante su cumplimiento y aplicabilidad. Sin embargo, la corrupción arraigada en América Latina y sobre todo en nuestro país e instituciones públicas, frenan todo tipo de desarrollo y crecimiento. Es la razón por lo que nuestra hipótesis se centra en “El grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y Sub Gerentes y el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Regional Pasco”: es directa, el resultado de la investigación nos muestra que efectivamente que la hipótesis de la investigación se cumple. En la selección de la muestra óptima se eligió la fórmula del muestreo aleatorio simple en este sentido proporciona como resultado funcionarios como muestra a un nivel de confianza del 95% y 5% como margen de error. Las principales técnicas que se utilizaron fueron la encuesta, el análisis documental, la guía de encuesta y el análisis sirvieron como instrumentos, asimismo se utilizaron técnicas porcentuales. Se logró validar los instrumentos de investigación con el alfa de Gronbach.

Palabras Claves: función pública, ética, funcionario público.

ABSTRAC

This study deals with the implementation of the budget result in managing change in the program of teaching and learning achievements in Pasco region, this work is summarized in the title "ETHICS OF CIVIL SERVICE OFFICIALS AND THEIR RELATIONSHIP WITH PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE OF REGIONAL GOVERNMENT EMPLOYEES PASCO ". The Peru project to meet the country must be registered and belong to the OECD makes it even more important compliance and applicability. However entrenched corruption in Latin America and especially in our country and public institutions, hinder all kinds of development and growth. It is the reason why our hypothesis focuses on the degree of relationship between ethics of the civil service of the managers and sub managers and organizational climate perceived by employees of the Regional Government Pasco is direct, the results of research shows effectively the research hypothesis is true. In selecting the optimal shows the formula of simple random sampling was chosen in this way provides as a result official as showing a confidence level of 95% and 5% margin of error. The main techniques used were the survey, document analysis; online survey and analysis served as instruments also percentage techniques were used. It was possible to validate the research instruments with alpha Gronbach.

Keywords: civil service, ethics, public official.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I..... 1

PROBLEMA DE INVESTIGACION..... 1

1.1 Identificación y determinación del problema..... 1

1.1.1 Situación de los Servidores del Estado de acuerdo a la Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico D.L. 2765

1.2 Delimitación de la investigación 13

1.2.1 Delimitación Espacial: 13

El espacio geográfico que abarca la presente investigación es la que comprende el ámbito de las gerencias y sub gerencias del Gobierno Regional Pasco..... 13

1.2.2 Delimitación Temporal: 13

El período de estudio se realizó en los meses de mayo hasta diciembre de 2015..... 13

1.2.3 Delimitación Social: 13

1.3 Formulación del problema 13

1.3.1 Problema general..... 13

1.3.2 Problemas específicos 13

1.4 Formulación de objetivos 14

1.4.1 Objetivo general 14

1.5 Justificación de la investigación.....	15
CAPITULO II	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Antecedentes del estudio.....	16
2.2 Bases teóricas - científicas relacionados con el tema.....	24
2.2.1 Gobierno regional.....	24
2.2.2 Código de ética de la función pública	32
2.2.3 Clima organizacional.....	39
2.3 Definición de términos básicos	54
2.4 Formulación de hipótesis	56
2.4.1 Hipótesis general.....	56
2.4.2 Hipótesis específicas	56
2.5 Identificación de variables	57
2.5.1 Variable Independiente	57
2.5.2 Variable Dependientes	57
2.6 Definición y operacionalización de variables e indicadores	57
CAPITULO III.....	60
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	60
3.1 Tipo y nivel de investigación	60
3.1.1. Tipo de investigación	60
3.2 Método de la investigación	61
3.2.1 Método	61
3.3 Diseño de investigación	61
3.4 Población y muestra	61

3.4.1 Población.....	61
3.4.2 Unidad de análisis	61
3.4.3 Muestra.....	61
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
3.5.1 Técnicas estadísticas	63
3.5.2 Instrumentos	63
3.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	64
3.6.1 Procesamiento manual.	64
3.6.2 Procesamiento electrónico.	64
3.7 Tratamiento estadísticas	65
3.8 Selección y validación de los instrumentos de investigación	66
CAPITULO IV	67
RESULTADOS Y DICUSION.....	67
4.1. Descripción del trabajo de campo	67
4.2.1. Respeto hacia colaboradores: Existe respeto hacia los colaboradores por parte de los Gerentes y sub Gerentes del Gobierno Regional de Pasco.....	69
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS.....	90
4.4 Discusión.....	100
CONCLUSION	105
RECOMENDACIÓN.....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	107
A N E X O.....	109

INDICE DE TABLA

TABLA 1 RESPETO HACIA LOS COLABORADORES DE LOS GERENTES Y SUBGERENTES.	69
TABLA 2 LOS GERENTES Y SUBGERENTES ACTUAL CON RECTITUD HONRADEZ Y HONESTIDAD .	70
TABLA 3 ACTITUD MORAL FRENTE A COLABORADORES.....	71
TABLA 4 RESPETO HACIA LOS COLABORADORES POR PARTE DE GERENTES Y SUBGERENTES	72
TABLA 5 GERENTES Y SUBGERENTES SATISFACEN EL INTERÉS GENERAL Y DE SUS COLABORADORES.	73
TABLA 6 RESPETO DE LOS GERENTES Y SUBGERENTES HACIA SUS COLABORADORES.....	74
TABLA 7 ACTITUD Y RECTITUD.....	75
TABLA 8 ACTITUD MORAL PERMANENTE FRENTE A SUS COLABORADORES.	76
TABLA 9 RESPETO DE LOS GERENTES Y SUBGERENTES HACIA SUS COLABORADORES.....	77
TABLA 10 ACTITUD Y RECTITUD.....	78
TABLA 11 ACTITUD MORAL PERMANENTE.	79
TABLA 12 AMBIENTE DE TRABAJO.....	80
TABLA 13 ESTRUCTURA Y ESTILO DE LIDERAZGO.....	81
TABLA 14.....	82
TABLA 15 NIVEL DE CONFLICTOS ENTRE GERENTES Y COLABORADORES.....	83
TABLA 16 NIVEL DE INTERCOMUNICACIÓN ENTRE GERENTES Y SUS COLABORADORES.	84
TABLA 17 ACTITUDES Y APTITUDES DE LOS COLABORADORES.	85
TABLA 18 NIVEL MOTIVACIONAL HACIA LOS COLABORADORES DEL NIVEL GERENCIAL.	86
TABLA 19 NIVEL DE ROTACIÓN EN EL NIVEL GERENCIAL.....	87
TABLA 20 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES.	88
TABLA 21 GRADO DE RELACIÓN ENTRE LA ÉTICA CE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	89

INDICE DE GRAFICO

GRÁFICO 1 RESPETO HACIA LOS COLABORADORES DE LOS GERENTES Y SUBGERENTES.	69
GRÁFICO 2 LOS GERENTES Y SUBGERENTES ACTÚAN CON RECTITUD HONRADEZ Y HONESTIDAD	70
GRÁFICO 3 ACTITUD MORAL FRENTE A COLABORADORES.....	71
GRÁFICO 4 RESPETO HACIA LOS COLABORADORES POR PARTE DE GERENTES Y SUBGERENTES	72
GRÁFICO 5 GERENTES Y SUBGERENTES EXPRESAN JUSTICIA Y EQUIDAD.....	73
GRÁFICO 6 IMPARCIALIDAD POLÍTICA CON LOS COLABORADORES.....	74
GRÁFICO 7 REPRESALIAS FRENTE A SUS COLABORADORES.....	75
GRÁFICO 8: USO RACIONAL DE BIENES DEL ESTADO.....	76
GRÁFICO 9 RESPETO DE DERECHOS A LOS COLABORADORES	77
GRÁFICO 10 DEJAN DE LADO SUS INTERESES PERSONALES	78
GRÁFICO 11 NO EJERCEN TRÁFICO DE INFLUENCIAS.....	79
GRÁFICO 12 AMBIENTE DE TRABAJO	80
GRÁFICO 13 ESTRUCTURA Y ESTILO DE LIDERAZGO.	81
GRÁFICO 14:GRADO DE COMPAÑERISMO Y COLABORACIÓN ENTRE GERENTES Y SUBGERENTES.....	82
GRÁFICO 15: NIVEL DE CONFLICTOS ENTRE GERENTES Y COLABORADORES	83
GRÁFICO 16 NIVEL DE INTERCOMUNICACIÓN ENTRE GERENTE, SUBGERENTES Y SUS COLABORADORES	84
GRÁFICO 17 ACTITUDES Y APTITUDES DE LOS COLABORADORES.	85
GRÁFICO 18 NIVEL MOTIVACIONAL HACIA LOS COLABORADORES DEL NIVEL GERENCIAL.	86
GRÁFICO 19 NIVEL DE ROTACIÓN EN EL NIVEL GERENCIAL	87
GRÁFICO 20 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES.....	88
GRÁFICO 21: GRADO DE RELACIÓN ENTRE LA ÉTICA CE LA FUNCIÓN PÚBLICA.	89

INTRODUCCION

La economía globalizada imperante en estos tiempos nos invita a reflexionar sobre el presente y el futuro de los países con características dependientes de los minerales, frutas, energéticos, cambiantes turbulentas, tal como experimentamos hoy una recesión económica global ocasionada desde la Gran crisis financiera del 2008 dificultan y pone en una situación alarmante a la dinámica de crecimiento económico de estas naciones sobre todo a los países emergentes como es el caso del Perú que está en una etapa de recesión económica, la cual el indicador de bolsas Morgan Stanley Capital International (MSCI), ha decidido mantener como mercado emergente al Perú. Esta inequidades y diferencias divergentes crean oportunidades para unas amenazas para otros países sobre todo para los países en desarrollo, para ello los países deben analizar sus puntos fuertes y puntos débiles para interactuar con el medio ambiente diversificando su oferta exportadora para tal efecto deben lograr elevar su competitividad en términos de infraestructura, innovación, educación y sobre todo gestión pública y su atingencia de corrupción en instituciones públicas.

Sobre esta realidad en las cuales estamos inmersos como país y con estas características macroeconómicas que encamina actualmente el mundo, llamado atinadamente aldea global, dio visos para dar luces a la presente investigación intitulada “ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS FUNCIONARIOS Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO” la cual orienta fundamentalmente a investigar el impacto de la aplicación del presupuesto por resultado, a partir de las bases teóricas y metodológicas de la gestión por resultado.

El tipo de investigación es aplicada y conforme a los propósitos del estudio la investigación se centra en el nivel descriptivo, explicativo y correlacionada, el método utilizada es el

descriptivo, estadístico, de análisis, síntesis entre otros. La población o universo comprende el Gobierno Regional Pasco. En la selección de la muestra óptima se eligió la fórmula del muestreo aleatorio simple en este sentido proporciona a un nivel de confianza del 95% y 5% como margen de error. El período de estudio se realizó en los meses de mayo hasta diciembre de 2015.

Las principales técnicas que se utilizaron fueron la encuesta, el análisis documental, la guía de encuesta y el análisis sirvieron como instrumentos, asimismo se utilizaron técnicas porcentuales.

Estructuralmente el estudio materia de investigación ha seguido la metodología de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. En el capítulo I Problema de Investigación, en la cual identificamos y formulamos el problema de la siguiente manera ¿Cuál es el grado de relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?

Detallamos con tres problemas secundarios. El propósito u objetivo de la investigación es determinar el grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y Sub Gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco, detallando con sus respectivos objetivos específicos para luego dar la importancia y la justificación del estudio. El Capítulo II comprende el Marco Teórico donde se hace conocer los antecedentes del estudio las bases teóricas y científicas, los conceptos y las definiciones, así como las delimitaciones de la investigación. Dentro de este acápite se plantea la hipótesis de la investigación con la siguiente declaración el grado de relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: es directa, implícitamente se considera tres sub hipótesis yuxtapuesta con variables e indicadores la cual en el desarrollo de la investigación

deberá ser contrastada con la realidad concreta. El Capítulo III comprende expresamente la metodología y técnicas de investigación. El Capítulo IV está compuesto básicamente por los resultados y discusión de resultados obtenidos durante su desarrollo, en la cual se detalla con cuadros, gráficos. En un acápite aparte se presenta el contraste de la hipótesis con sus respectivas estadísticas de prueba. Finalmente se concluye con las conclusiones y recomendaciones, con la cual demostramos que efectivamente el grado de relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: es directa cual contribuye a las políticas públicas del Estado.

Al concluir la investigación sentimos una inmensa satisfacción interna por cuanto creemos haber logrado aportar con conocimiento, que servirá no solamente al ámbito académico sino al sector público. En lo personal, cumplimos parte de nuestra meta y que por tanto avizoro más de cerca mi visión personal y familiar.

Quiero finalmente agradecer y expresar mi reconocimiento y mi agradecimiento profundo y eterno a los distinguidos Maestros y Doctores de esta Escuela de Post Grado, quienes con sus fructíferas enseñanzas lograron llegar hacia nosotros dándonos esta sólida formación profesional.

A los señores Jurados que con sus observaciones constructivas y atinadas sugerencias se perfecciono esta investigación a ellos mi admiración, reconocimiento y eterno agradecimiento.

LA AUTORA

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Identificación y determinación del problema

El Gobierno Regional Pasco, es un organismo público descentralizado, con autonomía económica, administrativa y política que promueve el desarrollo económico y social, gerenciando la ejecución de programas y proyectos de inversión, que presta servicios sociales de calidad, que garantiza la participación ciudadana en la gestión regional y el respeto pleno de los derechos de las personas y la igualdad de oportunidades.

Por otra parte, el Gobierno Regional Pasco para cumplir con su misión cuenta con gerencias y sub gerencias que desarrollan funciones principales y las funciones específicas de los cargos, las líneas de autoridad y responsabilidad de acuerdo al orden jerárquico.

Por tanto, para cumplir con las funciones cada una de éstas gerencias y sub gerencias tienen a su cargo áreas funcionales, en ellas trabajan personas y para desarrollar éstas sus actividades operativas en forma eficiente, moderno, modelo, eficaz, transparente y consolidado, productivo y competitivo deben desarrollar sus actividades en un clima organizacional propicia dentro de la ética y libre de hostigamientos.

A su vez los gerentes y sub gerentes deben actuar dentro del marco del código de la ética de la función pública.

Por las razones expuestas se desea realizar una investigación sobre el grado de relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.

La Función Pública.

La problemática de las condiciones de trabajo en el sector público, es un tema de sostenida actualidad, dado que el Estado tiene la característica de ser el principal empleador.

La Ley de Carrera Administrativa constituye el instrumento mediante el cual se establece el marco jurídico para el desempeño de la función pública, con miras a la implantación de un sistema organizado de administración de personal, que garantice a los funcionarios el derecho a la estabilidad, el respeto a sus derechos y el goce de un sistema de Seguridad Social.

Surge dicha Ley con la expectativa de ser el instrumento eficaz para el logro de esas aspiraciones; sobre todo para tener la certeza de la estabilidad en el desempeño del cargo aquellos funcionarios de carrera que se desempeñan en forma regular y satisfactoria. No obstante, en múltiples oportunidades los servidores del Estado, aún con sentencias que le son favorables, no han logrado el reconocimiento de sus derechos.

Lo que, si se ha obtenido por medio de este instrumento legal, es la conquista y el afianzamiento de los derechos económicos. Dentro de ellos merece destacar la consagración de las prestaciones sociales de antigüedad y auxilio de cesantía como derechos adquiridos para los funcionarios de carrera, cualquiera que sea la causa del retiro del servicio.

En el presente trabajo se analizan cada uno de los derechos que la Ley de Carrera Administrativa y el Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa otorgan a los funcionarios públicos, destacando los que son comunes a todos, y los que son exclusivos de los funcionarios de carrera.

Dentro de estos se pueden mencionar: el derecho al ascenso, el cual contempla la probabilidad de subir de categoría cuando se ha demostrado idoneidad en la labor cumplida; el derecho a la jubilación, el cual da la seguridad de que, al cabo de los años, cuando la vejez no permita desempeñar con la misma capacidad una labor, podrá retirarse y contar con una pensión, al igual que si tal impedimento proviene de una enfermedad o accidente. Así mismo, la confianza de que a su fallecimiento sus familiares recibirán asistencia reconocido antes de la publicación de la Ley. La mayor resistencia se ha confrontado en el reconocimiento pleno del derecho a la contratación colectiva y del derecho a huelga.

La presión ejercida en tal sentido en fechas recientes, sólo evidencia el deseo de que el Estado cumpla con la Ley, en los términos y condiciones en que fueron sancionadas por el Legislador.

La Ley de Carrera Administrativa es el instrumento que ampara a los funcionarios al servicio del Estado, en sus derechos. En efecto, la ley regula ampliamente todo lo concerniente al estatuto del funcionario público; es decir, los derechos, obligaciones,

situaciones y responsabilidades que al mismo incumben. Así como también, la "carrera administrativa", que constituye el sistema de promoción del funcionario activo.

Igualmente contempla la Ley, el régimen de administración de personal, dirigido a reglamentar todo lo concerniente al ingreso, traslado, ascensos, reclutamiento, clasificación, remuneraciones, etc., que llevarán al funcionario a desempeñar el cargo para el cual fue escogido como apto.

Dicha Ley está integrada por un conjunto de normas de regulación precisa, que consagran una serie de prerrogativas para los funcionarios, que, si bien constituyen logros en el afianzamiento de derechos económicos y sociales, aún no se encuentran en el nivel que han alcanzado los colaboradores del sector privado. La tendencia ha sido la de equiparar los derechos de los colaboradores, ya sea que pertenezcan a uno u otro sector.

La Ley de Carrera Administrativa recoge muchas de las instituciones establecidas en la legislación laboral y remite a dicha normativa con fines indicativos. Algunos de los derechos consagrados en la Ley de Carrera Administrativa, no lo están en la misma forma en la Ley Orgánica del Trabajo, tales como el derecho a la estabilidad, al ascenso, a la reubicación.

En cuanto al derecho a la negociación colectiva y a la huelga, no se reconocen en la Ley de Carrera Administrativa. No obstante, esto no ha sido impedimento para que los funcionarios al servicio de la Administración Pública efectúen convenios de trabajo con sus empleadores y utilicen mecanismos de presión, como la suspensión de actividades, para lograr el reconocimiento de beneficios.

A este respecto, los procedimientos han sido autorregulados por los sindicatos de funcionarios públicos, organizando el curso de las huelgas y, en algunos casos, previendo la prestación de servicios mínimos.

Con la nueva disposición de la Ley Orgánica del Trabajo, que extiende a los funcionarios públicos los derechos contemplados para los colaboradores del sector privado, cabe señalar que, en lo concerniente a las huelgas en la Administración Pública, lo importante no es legitimarlas o suprimirlas; sino prever en la medida de lo posible, vías rápidas de solución cuando se produzcan, limitando sus alcances y efectos en los servicios esenciales. Esto solamente es posible si se establecen alternativas que puedan constituir medidas preventivas o sustitutivas de éstas; sobre todo por tratarse de conflictos que afectan intereses vitales de la sociedad, en los cuales las partes involucradas en el mismo deben dar muestras de moderación.

1.1.1 Situación de los Servidores del Estado de acuerdo a la Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico D.L. 276

Antecedentes.

Desde la dación, en 1950, de la Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil y sus normas complementarias, y el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90- PCM, se optó por un régimen administrativo-laboral basado en el desarrollo de una trayectoria sustentada en el sistema de méritos con ingresos y ascensos por concurso en función a niveles de carrera, de cargos y de remuneraciones, todos ellos sistematizados y compatibilizados con el Presupuesto del Estado. Si bien es cierto la Ley de Bases de la Carrera.

Administrativa considera la existencia de un Sistema Único de Remuneraciones que homologue las remuneraciones de los servidores, constituyendo la piedra fundamental de la estructura de la carrera administrativa, nuestra Constitución Política vigente no considera la existencia del Sistema Único de

Remuneraciones, implicando esto la ruptura del modelo preexistente, siendo necesario que se defina una alternativa que haga viable nuevas relaciones de Trabajo para los servidores público.

La Administración Pública es pues la organización a través de la cual se realiza la función de gobierno y se desarrollan las actividades productivas de bienes y servicios que el Gobierno tiene a su cargo. Administración es gerenciar la adecuación de medios afines institucionales en el seno de una organización humana, con sujeción a restricciones de condicionamiento establecidas por un ordenamiento normativo que sirve de marco al ejercicio de la capacidad discrecional. La definición antes mencionada tipifica la acción administrativa pública o privada como acción gerencial, y hace entrar sucesivamente en juego a los demás sistemas sociales: la Economía, la Psicología Social, la Antropología, la Política y el Derecho. Para comprender a cabalidad la Administración Pública, se requiere previamente tener una noción clara de lo que es el Estado y de lo que es la Teoría Administrativa. Entender, igualmente, la administración para el desarrollo, demanda que con anterioridad se tenga un conocimiento esencial del desarrollo económico.

La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276 vigente a partir del 25 de marzo de 1984, cuyo antecedente fue la Ley N° 11377, establece que la Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Su propósito es captar personal calificado para su óptimo desempeño en el servicio público,

reconociéndoles derechos y exigiéndoles el cumplimiento de sus obligaciones en cuanto a la prestación de los servicios públicos para los que fueron incorporados.

Función Pública Es la administración de los intereses del Estado que permite a la Administración Pública una sólida constitución técnica, organizativa, dinámica y eficaz, orientada a lograr un mejor servicio a la colectividad, basada en la moralidad, justicia y eficiencia de los servidores y funcionarios públicos.

Contenido en Síntesis el Decreto Legislativo N° 276

- a) El Decreto Legislativo 276 es una Ley de Bases; que quiere decir básicamente qué hacer (orientaciones, directrices, objetivos) pero no dice cómo hacerlo. La Ley comprende cuatro aspectos sustantivos:
- La parte preliminar, que se refiere a los aspectos conceptuales, orientadores y principistas de la Ley.
 - La parte segunda correspondiente a Carrera Administrativa, que comprende la estructura; el ingreso; el ascenso las obligaciones; prohibiciones y derechos; el régimen disciplinario; el término de la carrera y creación del Tribunal y los Consejos Regionales del Servicio Civil.
 - La parte correspondiente al Sistema Único de remuneraciones que señala las bases del Sistema y detalla el haber básico, bonificaciones y beneficios; y
 - La cuarta y última sección que corresponde a las Disposiciones de implementación.
- b) La Ley en materia de Carrera Administrativa establece tres grupos ocupacionales (Profesionales, Técnicos y Administrativos) y catorce niveles.

- Cada grupo ocupacional tiene requisitos para permanecer a él, así como cada nivel de Carrera también tendrá requisitos mínimos.

- La Carrera en estos niveles y grupos se basará en las calificaciones y méritos de las personas. Se entiende la calificación como estudios, capacitación y experiencia que tiene cada persona; el mérito es la forma en que las personas ponen al servicio de la Institución sus calificaciones en el desempeño del Servicio Público.

- Se establece que para ingresar a la Carrera se hará por el nivel inicial de cada grupo de Carrera y el ascenso será por concurso de méritos. Se establece como obligación de las instituciones ejecutar programas de capacitación y planificar sus necesidades de personal. - Las obligaciones que se establecen para los servidores se orientan a asegurar el adecuado servicio público y salvaguardar los recursos del Estado.

- Las prohibiciones son similares a las establecidas en las leyes y disposiciones anteriores, remarcándose la necesidad de desempeñar la función en forma sana, honesta, sin interferencia de actividades políticas partidarias, ni de relaciones familiares.

- Los derechos que se reconocen a los servidores se orientan a que la Carrera Pública se haga en base al mérito; sin discriminaciones; con estabilidad; justa remuneración, consolidándose algunos beneficios obtenidos y ampliándose otros, tales como cuatro años de reconocimiento profesional; acumulación de hasta dos períodos vacacionales; no ser trasladados sin su consentimiento a otra Entidad, etc.

- Así mismo, se reiteran los derechos ya consolidados como son: permisos; licencias; préstamos administrativos; sindicación; huelga; pensiones; distinciones; ejercicio de docencia universitaria; etc. Se señala que los derechos reconocidos por la Ley son irrenunciables.

- En cuanto al Régimen Disciplinario, se establece las sanciones de amonestación, suspensión, cese temporal y destitución, señalándose criterios para sus aplicaciones. Se tipifica las faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser motivo de cese o destitución, previo Proceso Administrativo. Estas faltas se tipifican tratando de preservar el servicio público, los fines del Estado, así como la mínima disciplina y autoridad en la Institución.

- Se crea el Tribunal del Servicio Civil y los Consejos Regionales, señalándose competencias a cada uno de ellos, los mismos que han sido desactivados.

c) En materia de Sistema Único de Remuneraciones, se establecen los elementos de este sistema. - Con sendos Decretos Supremos en los últimos años se han regulado las remuneraciones de los servidores públicos, según la disponibilidad de la Caja Fiscal, no habiéndose implementado los niveles de carrera.

Carrera Administrativa

Es un conjunto de Principios Normas Procesos que regulan el ingreso, los Derechos y los Deberes, que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de carácter permanente en la Administración Pública.

Objeto de la Carrera, La Carrera Administrativa tiene por objeto: - Permitir la incorporación de personal idóneo.

- Garantizar su permanencia.
- Asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio.

Orientaciones Éticas de la Carrera

La principal, es que los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón, la carrera exige como obligaciones éticas tener presente que:

- El servicio público busca el beneficio del País en tal sentido trasciende los períodos de gobierno. La administración Pública no es botín político.
- Es necesario subordinar el interés particular ante los deberes de función (es decir del servicio público).
- El comportamiento y actitudes del servidor público debe trascender más allá del trabajo, en la vida privada y social como una manera de ameritar la confianza de la colectividad en el desempeño de la función.
- Los servidores Públicos deben permanentemente orientarse a constituir un grupo altamente calificado para poder prestar un mejor servicio a la colectividad.
- La honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio deben ser prácticas permanentes en el desempeño de funciones.

La Administración Pública Constituye una sola organización para efectos de:

- Carrera Administrativa

- Sistema Único de Remuneraciones. Cuando un servidor de carrera se traslada de una entidad a otra, conserva el nivel de carrera y remuneraciones alcanzado.

Obligaciones de los Servidores

Son obligaciones de los servidores: Cumplir personal y diligentemente los deberes del servicio. Salvaguardar los intereses del estado y utilizar bien sus recursos. Concurrir puntualmente y observar los horarios. Conocer las labores del cargo y capacitarse. En caso lo exija la Ley hacer Declaración Jurada de bienes y rentas. Buen trato y lealtad hacia el público, los superiores y compañeros. Reserva en los asuntos que revistan tal carácter. Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en ejercicio de la función. Las demás que señala la Ley o Reglamento.

Prohibiciones

- Realizar actividades distintas a su cargo en la jornada de trabajo.

- Percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos del servicio (coimas).

- Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de labores.

- Opinar a través de los medios de comunicación sobre asuntos del Estado.

(Debe entenderse asuntos relacionados con el servicio). Salvo autorización Expresa.

- Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir directa o indirectamente, en los contratos con su entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su

cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Responsabilidades

Los servidores públicos son responsables:

- Civil, Penal y
- Administrativamente.

Por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público. Sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.

Sanciones Contempla la Ley

Las sanciones por faltas Disciplinarias pueden ser: una Amonestación Verbal o escrita.

- SUSPENSION: Sin goce de remuneraciones hasta por 30 días.
- CESE TEMPORAL: Sin goce de Remuneraciones hasta por doce meses.
- DESTITUCION Separación del servicio:
 - Los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas.
 - Su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática. En cada caso se contemplará la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor.
 - La reincidencia constituye serio agravante.

Por lo que nuestra investigación se centra en la pregunta principal ¿Cuál es el grado de relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?

1.2 Delimitación de la investigación

Teniendo en cuenta la problemática a estudiar presentamos la siguiente delimitación:

1.2.1 Delimitación Espacial:

El espacio geográfico que abarca la presente investigación es la que comprende el ámbito de las gerencias y sub gerencias del Gobierno Regional Pasco.

1.2.2 Delimitación Temporal:

El período de estudio se realizó en los meses de mayo hasta diciembre de 2015

1.2.3 Delimitación Social:

Se considera a los empleados del Gobierno Regional Pasco.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es el grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y Sub Gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de actuación dentro de los principios éticos de los Gerentes y Sub Gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?

- b) ¿Cuál es el nivel de actuación dentro de los deberes éticos de los Gerentes y Sub Gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?
- c) ¿Cuál es el nivel de actuación dentro de las prohibiciones éticos de los Gerentes y Sub Gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?

1.4 Formulación de objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y Sub Gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Conocer el nivel de actuación dentro de los principios éticos de los Gerentes y Sub Gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.
- b) Conocer el nivel de actuación dentro de los deberes éticos de los Gerentes y Sub Gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.
- c) Conocer el nivel de actuación dentro de las prohibiciones éticos de los Gerentes y Sub Gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.

1.5 Justificación de la investigación

El trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

- a. Es un trabajo de investigación para determinar el grado de relación que existe entre ética de la función pública de los Gerentes y Sub Gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.
- b. El trabajo de investigación que se va realizar servirá como el inicio para que se realicen otros trabajos de mayor profundidad e importancia para conocer la relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.

1.6 Limitaciones de la investigación

En toda investigación existen múltiples limitaciones, como económicas, sociales y de índole bibliográfica; pero estas limitaciones serán superadas con creatividad y constancia durante el desarrollo de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Se ha realizado visitas a las diferentes bibliotecas que existen dentro de la universidad y no se ha encontrado trabajos idénticos, por ello se cree que el trabajo de investigación servirá referencia para otros trabajos y además servirá como fuente de información sobre el grado de relación que existe entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco. Sin embargo existen trabajos relacionados al Clima organizacional relacionado a la productividad en el Gobierno Regional de Pasco; el cual concluye que el clima organizacional en esta entidad es regular.

Norlando O. (2009) en sus tesis de maestría en gerencia de la Universidad de Carabobo titulada: “El gobierno como estrategia para mejorar la Administración Pública”, en el cual se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y documental, enmarcada en una investigación de campo y proyecto factible, con el objeto de generar una propuesta sobre los servicios que ofrece el e-gobierno, mediante el uso de herramientas de medición, a nivel estratégico, de los programas utilizados por las

Alcaldías, a fin de evaluar su desempeño y determinar el nivel de satisfacción de las expectativas de la comunidad; consolidando y mejorando los servicios ofrecidos, a través de los portales de gobierno electrónico. Esta investigación como antecedente es un referente importante en virtud de que se vincula directamente con el gobierno electrónico y la gestión de los gobiernos locales, las cuales son tópicos fundamentales en la presente investigación.

Alonso, J (2009) en su tesis de maestría en gerencia la Universidad de Carabobo titulada: “Un enfoque de Gestión Pública Municipal inserto en el paradigma del Coaching Gerencial en las Alcaldías de los Municipios: San Diego, Valencia y Libertador del Estado Carabobo”, describe la Gestión Pública Municipal, referida a las alcaldías señaladas, con el fin de identificar los factores que afectan tanto psicológica, física y emocionalmente a los funcionarios de la Administración Pública Municipal. Para ello se realizó una investigación de tipo descriptiva, caracterizada por el Coaching Gerencial en la Administración Pública Municipal, con el apoyo de trabajos previos, medios impresos, así como la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos. Esta investigación constituye un antecedente importante en virtud de que toma en consideración la Gestión Pública Municipal analizando en ella el comportamiento del funcionario público, aspectos que se mencionan en la presente investigación.

Yáñez, H. (2001) en su tesis de maestría en gerencia de la Universidad Bicentenario del Estado Aragua, titulada “Sistema de control de gestión para la optimización de los procesos administrativos de la Alcaldía del Municipio Páez, del Estado Portuguesa. La metodología utilizada fue un proyecto factible, con apoyo de investigación de campo y

revisión bibliográfica, además de carácter descriptiva, donde estudió la muestra conformada por 41 personas trabajadoras de esa Institución. La investigación se encaminó a proponer un Sistema de Control de Gestión para la optimización de los procesos administrativos de la Alcaldía del Municipio Páez. El autor evalúa en su trabajo los diferentes enfoques de la Administración Municipal donde concluye que no existe un sistema de control de gestión que permita analizar y evaluar las tareas ejecutadas por la misma. Sin embargo, hay la disponibilidad del personal de la alcaldía para implantar dicho sistema.

El presente estudio, se relaciona con la presente investigación, por cuanto hace referencia a un sistema de control de gestión para optimizar los procesos administrativos de la Alcaldía. La investigación que se pretende desarrollar toma en consideración la gestión municipal hacia una gerencia estratégica vinculando la responsabilidad social del funcionario público.

Hernández D. (2007) en su tesis de maestría en gerencia de la Universidad Bicentenario de Aragua, titulada “La corrupción y las finanzas públicas municipales”. En la cual se aplicó una investigación de campo de tipo descriptiva y modalidad evaluativa, bajo el enfoque cuantitativo, con el fin de evaluar el impacto financiero de la corrupción en las finanzas públicas municipales de la Alcaldía del Municipio Autónomo José Laurencio Silva del Estado Falcón. En la misma se evalúan los problemas financieros producto de la falta de control por parte de los órganos de la Administración Pública, lo que ha generado un elevado nivel del flagelo de la corrupción siendo afectada por ello la ejecución de obras, proyectos y servicios para la comunidad.

Esta investigación constituye un importante antecedente en lo que se refiere al impacto que tiene la corrupción y se relaciona con la falta de sistema de control automatizado y de transparencia de la información el cual debe ser vinculado con la rendición de cuenta de la gestión municipal. En el mismo se pone en evidencia la falta de responsabilidad social del funcionario público a nivel municipal, lo que no le permite atender adecuadamente las necesidades de la comunidad.

Morales M. (2006) en su tesis doctoral en Ciencias Gerenciales titulada: “La planificación estratégica como herramienta para el logro de la responsabilidad social de la Administración Tributaria Municipal”, de la Universidad Rafael Beloso Chacin, con el propósito de indagar sobre las categorías y variables de los integrantes de la Gerencia de los Servicios Autónomos de la Administración Tributaria Municipal ubicados en el Estado Zulia, relacionados con la planificación estratégica y la responsabilidad social. Cuya investigación, de tipo descriptiva, enfoque cuali-cuantitativa, con un diseño experimental y transversal, arrojó como resultado que dicha unidad de servicio no cuenta con una filosofía de gestión. En relación a la responsabilidad social se verificó la presencia de rasgos en torno a los grupos de interés interno; mientras que existe una ausencia de los mismos con respecto a las comunidades. Esta investigación constituye un importante antecedente, por cuanto refiere los aspectos de planificación estratégica y responsabilidad social en los Municipios.

González N. (2005) en su tesis de maestría en gerencia de la Universidad Central de Venezuela titulada: “La cultura organizacional en el Municipio José Félix Ribas en la Victoria, Estado Aragua”, en el cual se escogieron dos unidades de investigación: La comunidad del sector “El Calvario” y la Alcaldía del Municipio “José Félix Ribas” ,

desarrollando una investigación de tipo diagnóstico, cualitativa, fenomenológica, buscando e interrelacionando bajo una concepción sistémica de datos descriptivos acerca de la cultura en la comunidad y en el Municipio como organización siguiendo un diseño de investigación flexible, observando a las personas en su contexto, haciendo el esfuerzo por comprenderlas dentro de él.

Esta tesis como antecedente es una referencia importante en virtud de que estudia la cultura organizacional en el Municipio, el cual es un aspecto que se vincula con la presente investigación.

Torres K. (2001), presenta una tesis de maestría titulada: “Evaluación de la efectividad de los programas de profesionalización de la gerencia municipal”, de la Universidad Central de Venezuela. Para el desarrollo de ésta investigación se seleccionaron las siguientes instituciones: Centro de Estudio del Desarrollo (UCV), el Instituto Venezolano de Planificación y la fundación Escuela de gerencia Social, por su trayectoria y reconocimiento públicos los cuales han contribuido a formar gerentes para el sector público y, sobre todo, para el ámbito municipal. Igualmente, se seleccionaron dos Alcaldías: Libertador (Caracas) y Chacao, las cuales fueron caracterizadas lográndose obtener entre otros datos: La ausencia de un sistema de información que permita identificar algunos indicadores de desarrollo local, entre otras características. Se diseñó una metodología para evaluar: Plan de Estudios, efectividad, gerencia municipal y los egresados, a fin de estudiar y evaluar integralmente los programas de profesionalización y diseñar estrategias para su mejoramiento. En su contexto se puede observar la relación de los temas tratados con la presente investigación.

Gómez P. (2007) en su artículo titulado “El gobierno electrónico en el municipio venezolano”, Revista Enlace patrocinada por la Universidad del Zulia, presenta una evaluación del desarrollo del gobierno electrónico municipal en Venezuela. Para ello se utiliza la metodología desarrollada por Esteves (2005), que consiste en una medición de los atributos de servicio al usuario presentes en los portales Web de las alcaldías venezolanas. Estos atributos son clasificados en cinco etapas: Presencia, Información urbana, Interacción, transacción y transformación o Democracia electrónica. Se evaluaron los portales de las 294 alcaldías con mayor desarrollo en gobierno electrónico, al 01 de septiembre de 2006, fueron: Valencia (Estado Carabobo), Chacao (Miranda), Los Salias (Miranda), Baruta (miranda), Alcaldía Mayor (Gran Caracas), San Cristóbal (Tachira), Pedro María Freites (Anzoátegui), Naguanagua (Carabobo) y Maturín (Monagas). El contenido del artículo se relaciona directamente con la presente investigación.

Royo S. (2007) en su tesis doctoral titulada “El gobierno electrónico en la rendición de cuentas de la administración local” de la Universidad de Zaragoza, España. Analiza el grado de madurez y los factores que influyen en la adopción y desarrollo de iniciativas de e-government en administraciones locales y regionales europeas, destaca la importancia que tiene este medio de comunicación para que la comunidad se relacione con su gobierno a nivel local y regional. El objetivo de esta tesis doctoral es avanzar en el conocimiento relativo a la aplicación y el impacto de las TIC en las administraciones territoriales de los países europeos.

Esta investigación constituye un importante antecedente en lo que se refiere a la aplicación del gobierno electrónico a gobiernos locales y como contribuyen las TIC a mejorar la transparencia en la rendición de cuenta de este tipo de entidades. Esta tesis

está íntimamente relacionada con el presente trabajo en cuanto a ese aspecto en particular.

Zapata, L. (2004) en su tesis doctoral titulada “Los Determinantes de la Generación y la Transferencia del Conocimiento en Pequeñas y Medianas Empresas del Sector de las Tecnologías de la Información de Barcelona”, Universidad Autónoma de Barcelona, España, la autora examina los procesos de generación y transferencia del conocimiento, en forma de Know How, en pequeñas y medianas empresas del sector de las tecnologías de la información en Barcelona. La investigación se desarrolló en dos fases: Una investigación cualitativa mediante un estudio de cuatro casos, cuyas conclusiones han permitido diseñar un modelo conceptual a contrastarse empíricamente en la segunda fase: investigación cuantitativa. En esta segunda fase, con base a una muestra de 105 individuos de 4 medianas y 11 pequeñas empresas, y la aplicación del modelo de ecuaciones estructurales como técnica estadística, se estudia los elementos organizativos e individuales que intervienen en la realización de dichos procesos y la relevancia de los atributos intrínsecos del conocimiento como recurso valioso de la empresa. Esta tesis se relaciona con la presente investigación porque vincula la cultura organizacional y los cambios para adaptarse a la sociedad del conocimiento, aspectos que deben estar presentes en el funcionario público en los gobiernos locales.

Martínez, S. y otros (2008) en su artículo titulado “Panorama del desarrollo municipal en México. Antecedentes, diseño y hallazgos del Índice de Desarrollo Municipal Básico. Redalyc. Revista científica, México, presentan indicadores que miden el nivel y la sostenibilidad del desarrollo de los municipios mexicanos. El objeto central del desarrollo es beneficiar a las personas y la participación de la comunidad y aumentar

el desarrollo local. En el artículo se discuten las dimensiones de desarrollo que el índice considera y se presentan sus resultados para una muestra piloto de 21 municipios. Este artículo se relaciona con la presente investigación en virtud de que analiza indicadores de desarrollo municipal los cuales son aspectos fundamentales en la gestión de los gobiernos locales.

Sánchez J. (2009) en su tesis doctoral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en Madrid, titulada: “La administración pública en la sociedad de la información: antecedentes de la adopción de las iniciativas de gobierno electrónico por los ciudadanos”, plantea en esta investigación el uso de las TIC e Internet por los Gobiernos y la Administración Pública el cual puede contribuir a un profundo cambio institucional. Desde la perspectiva de la gestión pública, mejorando su eficiencia, desarrollando modalidades de atención y gestión innovadoras y creativas. Desde la política, fomentando compromiso y participación ciudadana en las instituciones, abordando particularmente la Administración Pública Municipal. Para lograr estos objetivos se ha diseñado y validado empíricamente un modelo que aborda los desencadenantes más importantes de la adopción del gobierno electrónico y el diseño de la presencia de la Web en la administración. En el contexto de observa una íntima relación con la presente investigación.

2.2 Bases teóricas - científicas relacionados con el tema

2.2.1 Gobierno Regional

2.2.1.1 *Misión institucional*

El Gobierno Regional Pasco, es un organismo público descentralizado, con autonomía económica, administrativa y política que promueve el desarrollo económico y social, gerenciando la ejecución de programas y proyectos de inversión, que presta servicios sociales de calidad, que garantiza la participación ciudadana en la gestión regional y el respeto pleno de los derechos de las personas humanas y la igualdad de oportunidades.

2.2.1.2 *Visión institucional*

Gobierno Regional eficiente, moderno, modelo, eficaz, transparente y consolidado, lidera el desarrollo sostenido de la región con el esfuerzo y participación de sus habitantes, integrado social, económica, cultural, intra e interregionalmente; presta servicios básicos de calidad en saneamiento, transporte, producción, educación, salud, turismo y ejecuta obras de infraestructura que contribuyen al bienestar de la población.

Gestión Pública. El término gestión no es atinente exclusivamente al sector público, es muy común en el sector privado hablar de indicadores de gestión para medir la eficiencia y eficacia de cualquier área de la gerencia, administración o las finanzas. No obstante, se aplica con mucha frecuencia en el sector público para evaluar la actividad desarrollada por la gerencia o la administración de las entidades

gubernamentales, de ahí que se mencionan la gestión de los gobiernos locales o gestión municipal para referirse al desempeño en ésta área. Al respecto, Avalos (1988) citado por Cruz A. (2008), define la gestión pública así:

Es una disciplina que está relacionada directamente con otros campos del conocimiento, como la ciencia política, el derecho, la filosofía, la economía, la sociología, la psicología y más recientemente con la archivística. Ella posee de forma tácita funciones de gobierno, planeación, integración, dirección y control de la conducta ciudadana, Por medio de la gestión o administración, el gobierno enfrenta las necesidades de la sociedad que la iniciativa privada no puede satisfacer. Si se habla de administración pública no se puede dejar de lado al Estado, la Nación, al pueblo, a la localidad, al gobierno, la legitimidad, la soberanía, entre otros aspectos. (p.53).

En ésta investigación, es relevante referirse a los diferentes aspectos que giran en torno a la gerencia y la administración haciendo hincapié al ámbito del sector público y en especial la Administración Municipal, al respecto Acosta (2007:111) acota “El análisis de la Administración Municipal, nos lleva a la conveniencia previa de considerar el término Administración puesto que su significado en el Sector Público es distinto al que se le da en el Sector Privado”, en cuyo caso debe tomarse en consideración la Responsabilidad Social. Por lo tanto, será necesario

abordar además de todo lo mencionado anteriormente, los aspectos teóricos de las siguientes áreas:

- Administración Pública
- Administración Municipal
- Gerencia Estratégica
- Gerencia Pública
- Control de Gestión

Estos ejes temáticos proporcionan la base para realizar los análisis requeridos del tema en estudio, titulado: “Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del gobierno regional Pasco”, así como también, sirven de soporte teórico-documental para presentar las posibles propuestas que ayuden al sector en estudio a minimizar las incidencias problemáticas en esta área, las cuales conforman las bases teóricas que fundamentan esta investigación doctoral.

Adicional a los ejes temáticos mencionados anteriormente, se presenta el encuadre de la investigación en sus aspectos: *Epistemológicos*, *Axiológicos*, *ontológicos*, *teleológicos* y *metodológicos*, cuya vinculación se menciona a continuación:

En todo proceso de investigación, entran en juego el sujeto investigador y el objeto de estudio, para lo cual se requiere el conocimiento previo del problema como ya se ha mencionado anteriormente y la revisión de los conceptos y teorías que son necesarias para darle carácter científico a la

investigación. Uno de los aspectos preocupantes en la sociedad moderna es el problema de la corrupción administrativa en los entes públicos, el cual ha socavado las bases de la sociedad, de allí el escepticismo de algunos profesionales que piensan negativamente sobre la administración pública, estos señalan que es un “mal sin remedio y que la corrupción y la ineficiencia es algo intrínseco del sector público”, en ésta investigación se pretende vencer esas barreras del escepticismo, hacia una manera de pensar distinta, para que la gente se preocupe en resolver los problemas y fijar bases que permitan cambiar el paradigma de la Administración Pública. Así como se habla de una cultura en las organizaciones referidas al sector privado en necesario también un cambio en la cultura del funcionario público. Todo esto nos lleva a contradicciones de orden epistemológico. Schvarstein L (1988) al referirse a las cuestiones epistemológicas y las teorías implícitas entre el sujeto investigador y el objeto de estudio señala lo siguiente:

Estas teorías implícitas no provienen del aire ni son congénitas. Son el resultado de nuestras experiencias de socialización, incluidas las influencias familiares y nuestro pasaje por los más variados tipos de organizaciones educativas religiosas, de salud, de justicia, de control social, políticas, sindicales, de recreación, laborales. Es decir que son una manifestación de nuestro contexto y del modo en que lo hemos internalizado. (p.185).

De esta manera, la gerencia ha experimentado mutaciones importantes en los últimos años, dando lugar a los avances en la gerencia estratégica desde su aplicación en el campo militar en épocas ancestrales y la gerencia pública en la época de los griegos con Platón y Aristóteles, es por ello que, la gerencia estratégica ha sido por años el éxito de muchos negocios, existiendo abundante teoría sobre este tema. Tal como lo menciona Nonaka y Takeuchi (1999) “La bibliografía administrativa del último siglo se puede dividir en dos líneas de desarrollo. Por un lado están la corriente científica, desde Taylor, pasando por Simón, hasta la preocupación contemporánea por la “cientifización” de la estrategia”. De igual manera lo confirma Serna (2008) al señalar lo siguiente:

El concepto de estrategia surgió con posterioridad al uso del proceso de planeación de la década de 1950 a 1960, donde las firmas se concentraban más en el proceso de control y planeación. Es entonces desde 1960 cuando las organizaciones inician el uso del concepto de estrategia, como respuesta a los cambios del entorno para reducir el riesgo y potenciar las oportunidades del futuro. (p.19).

No obstante, es necesario revisar su aplicación en los gobiernos locales a fin de que su puesta en práctica origine efectos beneficiosos en la gestión municipal. La aplicación de herramientas como el Cuadro de Mando Integral aplicado al sector público podría ser de gran ayuda en la conformación de informes y rendición de cuentas que le permita

al funcionario público una mejor presentación de la información y ser más transparente.

Etimológicamente, la axiología significa tratado de los valores, deriva de los vocablos griegos *axios* que significa digno, que vale, que tiene peso, y *logos* que significa estudio o tratado. También es llamada teoría de los valores, porque es una rama de la Filosofía que se encarga de investigar la naturaleza, la capacitación y la jerarquía de cada uno de los valores en un plano axiológico determinado. En el desarrollo de esta investigación estarán presentes los aspectos axiológicos en virtud de que se tomará en cuenta los valores éticos, morales y la responsabilidad social del funcionario público como gerente, en el cumplimiento de sus funciones para atender la demanda de las necesidades de la comunidad. La honestidad y la transparencia en la rendición de cuentas como pilares fundamentales para una sana administración en el sector público. Al respecto Ibáñez N y Castillo R (2008) señalan lo siguiente:

Estos valores deben estar impregnados en la conciencia de las personas que conforman el orden de las organizaciones, de tal manera que cada uno de estos miembros pueda desempeñarse cómodamente aportando todo el talento y el ingenio que han sido dotados y basados en la concepción del mundo en que desarrollan, considerando el aspecto teleológico como fuente para los fines perseguidos. (p.44).

No obstante lo expuesto anteriormente, el problema de la gerencia pública está en la cultura, distorsionada por el factor político, el funcionario dedica tiempo de su gestión a atender asuntos políticos o de otra índole y no se detiene a pensar en cómo resolver los problemas de la comunidad. Al respecto, es importante mencionar lo expresado por Etkin (2009).

Es responsabilidad del gobierno la creación de los espacios aptos para debatir la medida en que la estructura y las políticas de la organización avanzan sobre las libertades individuales y cómo se atienden o se postergan las legítimas demandas de la población. Es ahí también donde discute y se explicita la cuestión ética, el tema de la integridad, la transparencia y el respeto de los valores sociales en las acciones de los participantes, en particular los criterios y formas de evaluación de las conductas de los propios gobernantes. (p.399).

Al tratar los aspectos epistemológicos, se mencionaron los autores que han dado origen a conceptos y teorías sobre la gerencia y la administración, fundamentado sobre una base científica. En esta investigación, se tomará en consideración los estudios realizados hasta ahora, los cuales están en los diferentes textos de estudio sobre investigaciones anteriores, a los fines de estudiar las teorías y comparar los hechos y el comportamiento de quienes ejercen cargos directivos en la administración de los Gobiernos Locales. Tratar de entender porque en muchos casos la administración pública es ineficiente. Al respecto,

Hernández (2004 citado por Ibáñez y Castillo, (2008,p. 42) considera la ontología como: "...naturaleza de la realidad, cómo entender la realidad, modo en que el paradigma concibe la realidad relación del investigador con la realidad (natural, social o su propio mundo vivido), para generar conocimiento. Representa el *qué* de la investigación o el problema." De igual forma hace referencia Schvarstein (1988) al acotar:

La ontología consiste en la determinación de aquello en lo cual los entes consisten, y que se ocupa de las esencias ante que de la existencias, el diseño de organizaciones y en organizaciones se hace problemático en la medida que problemática también es la caracterización de la esencia de la organización. (p.196).

En este sentido, ocuparse del estudio de la gerencia pública envuelve un problema complejo, que involucra la manera como se comporta el funcionario que está al frente de una función pública que en la generalidad de los casos obedece a una cultura arraigada en los entes del estado en nuestro país, que se destaca por la ineficiencia en las prestación de los servicios.

La relación entre la teleología y la investigación que se pretende realizar tiene una gran significación en virtud de que permitirá conocer porque las instituciones del Estado y fundamentalmente la gran mayoría de los gobiernos regionales, no cumplen el fin primordial de satisfacer las necesidades de la comunidad. Partiendo de la etimología

de la palabra teleología procedente del término griego, *telos*, que puede traducirse como fin o como meta y *logos* estudio o tratado, encontramos que el factor humano es indispensable en el cumplimiento de metas y objetivos en cualquier organización. En este sentido, la presente investigación en su abordaje hace referencia a la Responsabilidad Social y esta recae en quienes dirigen o gerencia una institución, en este caso particular los municipios, pero su cumplimiento dependerá de la sensibilidad social de estos gerentes, en la medida en que tomen conciencia del rol que le corresponde ejercer y se aparten de la actividad política propiamente dicha o los intereses individualistas.

2.2.2 Código de ética de la función pública

2.2.2.1 Concepto de función Pública

Se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

2.2.2.2 Fines 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.

2.2.2.3 Empleado Público

Se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado, no importando el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

2.2.2.4 Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

Respeto

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

Probidad

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.

Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

Lealtad y Obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del

caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

Justicia y Equidad

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

Lealtad al Estado de Derecho

El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

2.2.2.5 Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

Neutralidad

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

Discreción

Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

Ejercicio Adecuado del Cargo

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

Uso Adecuado de los Bienes del Estado

Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento,

sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

2.2.2.6 Prohibiciones éticas de la función pública

El servidor público está prohibido de:

Mantener Intereses de Conflicto

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran

estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

Obtener Ventajas Indevidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

Realizar Actividades de Proselitismo Político

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

Hacer mal uso de Información Privilegiada

Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

Presionar, Amenazar y/o Acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

2.2.3 Clima organizacional

2.2.3.1 Concepto de clima organizacional

La definición del concepto de clima se compone de un grupo de variables que en conjunto ofrecen una visión global de la organización.

En este sentido, el concepto de clima remite a una serie de aspectos propios de la organización.

Se trata de un concepto multidimensional, a diferencia de otros que están referidos a procesos específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones.

A pesar de esta globalidad del concepto de clima, y a pesar de haber surgido a partir de una comprensión de la organización como un sistema abierto, el clima de una organización es entendido habitualmente como medio interno, vale decir, en él se pone atención a variables y factores internos de la organización y no a los factores del entorno en que la organización se encuentra inmersa.

Por otra parte, a pesar que el estudio del clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas.

Las variables consideradas en el concepto de clima organizacional son: Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinas, etc.

- Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.

- Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.

- Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.

- Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.

Todas estas variables configurarán el clima de una organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma.

El concepto de clima organizacional, en consecuencia, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización.

De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros.

Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos.

Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima.

El Clima Organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura en una organización, entendiendo como Cultura Organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización.

Esta cultura es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el Clima Organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que antes dijimos que los miembros tenían respecto a su organización, determinan las creencias, “mitos”, conductas y valores que forman la cultura de la organización.

Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que hace que se distingan unas de otras.

Algunas de sus características son:

- La identidad de sus miembros. El grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo y no solo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos.

- Énfasis en el grupo. Las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas.

- El enfoque hacia las personas. Las decisiones de la administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.

- La integración de unidades. La forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada e independiente.

- La integración de unidades. La forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada e independiente.

- El control. El uso de reglamentos procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos.

- Tolerancia al riesgo. El grado en que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados.

- Los criterios para recompensar. Como se distribuyen las recompensas, como los aumentos de sueldo y los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y por su antigüedad, favoritismo u otros factores ajenos al rendimiento

- El perfil hacia los fines o los medios. De qué manera la administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos.

- El enfoque hacia un sistema abierto. El grado en que la organización controla y responde a los cambios externos.

- Tolerancia al conflicto. Grado en que la organización fomenta que los miembros traten abiertamente sus conflictos y críticas.

Una cultura organizacional así facilitaría que se genere el compromiso con algo superior al interés personal, sería en beneficio de toda la organización. Se generaría una gran estabilidad social que permite a los individuos sentirse a gusto con su trabajo, ser más productivos, recibir recompensas y reconocimientos por aportaciones hechas y por el uso del conocimiento organizacional.

El clima y la cultura organizacional son elementos estrechamente ligados, lograr que estos guarden estados positivos, y en su caso, contengan los valores y las creencias correctas, enfilados hacia una tendencia de mejora continua son y deben ser asuntos que requieren una evaluación permanente para que cuando la organización, se salga de rumbo, podamos nuevamente reorientarla efectivamente.

2.2.3.2 *Características del Clima Organizacional.*

El concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar:

- Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.

- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de éstos aspectos en sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus colaboradores "no tienen la

camiseta puesta", normalmente tienen un muy mal clima organizacional.

- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y -sin darse cuenta- contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.

- Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización... Este es un círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el clima y el estilo de dirección se esfuerzan mutuamente en una escalada que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un

sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección - clima organizacional parecería requerir.

- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicaciones de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral desmejorado. La forma de atacar estos problemas, por lo tanto, puede ser difícil, dado que implica realizar modificaciones en el complejo de variables que configura el clima organizacional.

En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que él sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se establezca en una nueva configuración

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.

El Clima Organizacional es determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o como se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización.

Litwin y Stinger 1postulan la existencia de dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de una organización, tales como:

- Estructura: Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

- Responsabilidad: Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización.

- Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

- Desafío: Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinados riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

- Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.

- Estándares: Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

- Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evita que se genere el conflicto.

- Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. La investigación ha señalado que la elaboración del Clima Organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por lo que muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su

factor humano. Para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que va ligado con la motivación del personal y como antes se señalaba éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral.

De acuerdo con esto, nosotros sabemos que el proceso requiere un conocimiento profundo de la materia, creatividad y síntesis, de todas las cosas que lo componen, por lo que el Clima Organizacional debe ofrecer calidad de vida laboral.

2.2.3.3 Funciones del Clima Organizacional

- Vinculación: Lograr que grupo que actúa mecánicamente, es decir que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.

- Des obstaculización: Lograr que el sentimiento que tienen los miembros, de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles, se vuelvan útiles.

- Espíritu: Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

- Intimidad: Que los colaboradores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

- Alejamiento: Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.

- Énfasis en la producción: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.

- Empuje: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

- Consideración: Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.

- Estructura: Las opiniones de los colaboradores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?

- 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.

- Recompensa: El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.

- Riesgo: El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

- Cordialidad: El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

- Apoyo: La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.

- Normas: La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.

- Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

- Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

- Conflicto e inconsecuencia: El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
- Formalización: El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.
- Adecuación de la planeación: El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.
- Selección basada en capacidad y desempeño: El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.
- Tolerancia a los errores: El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

2.3 Definición de términos básicos

Función pública: toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado, o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Gestión Pública: Una disciplina que está relacionada directamente con otros campos del conocimiento, como la ciencia política, el derecho, la filosofía, la economía y la psicología.

Ética: Viene del griego êthos que significaba “morada” y “forma de vida”, “lo normal”, “lo que la gente hace”. La ética puede ser definida como el cuidado de la morada común y de lo que la gente hace normalmente en ella, examinando, evaluando y mejorando estas “normas”.

Los Valores: Son practicables, productores de beneficios para la empresa, para la persona y para el medio social. Y, por tanto, constituyen una auténtica ventaja competitiva frente a quien no da esa prioridad en su organización.

Clima Organizacional:

Refleje la interacción entre características personales y organizacionales

Empleado Público:

Se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado, no importando el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

Servidor Público:

Se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado.

2.4 Formulación de hipótesis**2.4.1 Hipótesis general**

El grado de relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: es directa.

2.4.2 Hipótesis específicas

H_{i1} El grado de relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es directa.

H₀₁ El grado de relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: No es directa.

H_{i2} El grado de relación entre la actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es directa.

H_{i2} El grado de relación entre la actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: No es directa.

H_{i3} El grado de relación entre la actuación dentro de las prohibiciones éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es directa.

H₀₃ El grado de relación entre la actuación dentro de las prohibiciones éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: No Es directa.

2.5 Identificación de variables

2.5.1 Variable Independiente

X. Ética de la función pública.

2.5.2 Variable Dependientes

Y. Clima organizacional.

2.6 Definición y operacionalización de variables e indicadores

Ética de la Función Pública

Se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Clima organizacional.

Se refiere a las percepciones compartidas por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Ética de la función Pública	Principios	Respeto Probidad Idoneidad Lealtad y Obediencia Justicia y Equidad
	Deberes	Neutralidad Ejercicio del Cargo Uso Adecuado de los Bienes Responsabilidad
	Prohibiciones	Intereses de Conflicto Obtener Ventajas Indevidas Presionar, Amenazar y/o Acosar
	Ambiente	Físico Condiciones

Clima Organizacional	Estructurales	Tamaño Estructura formal Estilo de liderazgo
	Ambiente social	Compañerismo conflictos Intercomunicación
	Variables personales	Aptitudes Actitudes
	Comportamiento Organizacional	Rotación Satisfacción laboral

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según la clasificación de Valderrama S. (2013: pg 28) el tipo de investigación es: Investigación aplicada

3.1.2 Nivel de la investigación

Según la clasificación de Valderrama S. (2013: pg 30) el nivel de investigación es:

Según su naturaleza o profundidad es una investigación descriptivo – correlacional.

3.2 Método de la investigación

3.2.1 Método

Para el desarrollo de la investigación se utilizarán los métodos: Descriptivo y correlacional, con la finalidad de responder a las preguntas Roberto Hernández Sampieri (2014: 62)

3.3 Diseño de investigación

Con la finalidad de obtener información para el desarrollo del proyecto, se utilizará el Diseño transaccional o transversal.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La población está constituida por el gobierno Regional Pasco la cual está comprendido funcionarios y colaboradores del Gobierno Regional Pasco

3.4.2 Unidad de análisis

Gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco.

3.4.3 Muestra

Para calcular la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

Fórmula

$$n_o = \frac{N Z^2 P \cdot Q}{(N-1) E^2 + P \cdot Q Z^2}$$

$n = ?$ (Tamaño de la muestra)
 $N = 87$ (Tamaño de la población)
 $Z = 1.96$ (Nivel de confianza)
 $P = 0.5$ (Variabilidad positiva)
 $Q = 0.5$ (Variabilidad negativa)
 $E = 5\%$ (Margen de error)

$$n_o = \frac{87(1.96)^2 0.5 0.5}{(87 - 1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2} = \frac{83.5548}{1.1754} = 71.086$$

Entonces $n_o =$ La muestra es 71 colaboradores

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tamayo y Tamayo (1995; 99) definen las técnicas de recolección de datos como “la parte operativa del diseño de investigativo. Hacen relación al procedimiento, condiciones y lugar de recolección de datos”. De acuerdo con la definición anterior, la técnica de recolección de datos que se utilizará en la investigación será la entrevista a profundidad, aplicada al Gobierno Regional de Pasco que serán seleccionados. Estas entrevistas, serán analizadas para ser confrontadas, con el objeto de conocer la realidad de lo que se investiga. Se puede decir también que la investigación es transversal ya

que los datos serán recopilados en un momento único, y serán analizados para ese momento circunstancial del fenómeno estudiado.

3.5.1 Técnicas estadísticas

Luego de aplicadas los cuestionarios, se precederá a crear una base de datos para pasar las respuestas y finalmente, se codificarán los resultados para luego procesarlos en un computador, haciéndose todos los análisis estadísticos pertinentes según el programa SPSS 22 y el Excel (versión 2013).

Los análisis a ejecutar serían:

Análisis de confiabilidad, mediante el Alpha de Cronbach, el Coeficiente de correlación de Pearson y la Prueba Chi cuadrado, para determinar la relación entre las variables en estudio

3.5.2 Instrumentos

El instrumento a utilizarse es el cuestionario de elaboración propia en base a las variables de interés.

- 1.- Validez del Cuestionario: Se proporcionara el Cuestionario a un Grupo de Expertos para su Opinión.
- 2.- Confiabilidad del Cuestionario; Se practicara el Alfa de Cronbach.

3.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

3.6.1 Procesamiento manual.

Las fuentes fueron primarias, porque se recogieron directamente de los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.

Se aplicó el cuestionario a través de entrevistas. El cuestionario es con preguntas de opción múltiple relacionada con los objetivos y la variable considerada en el estudio. Se agregan algunas preguntas tipo cuestionario para fortalecer las respuestas o datos y que servirá como marco de referencia para enriquecer la interpretación de los resultados.

Una vez que se recolectaron, los datos se organizaron en Matriz de datos para poder analizarlos y responder al planteamiento del problema.

3.6.2 Procesamiento electrónico.

La tabulación de datos se hizo en forma manual y computarizada en lo que corresponda.

En el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva, utilizando las medidas de tendencia central y otras. Para lo cual se empleó el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences versión 22*– SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).

Se utilizó el software de SPSS 22, Excel y el XL STAT 2010, para hacer correr los datos de modo tal nos entregue resultados.

3.7 Tratamiento estadísticas

La estadística de prueba que se utilizó se denomina Prueba “t” para correlación (r), y que tanto para muestras pequeñas “t” o muestras grandes “Z” tienen la siguiente notación.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

r = Coeficiente de correlación

Con esta fórmula consideramos la factibilidad de contrastar las hipótesis de existencia de relación entre las variables en estudio.

Adicionalmente no solo se contrastó la hipótesis general sino se obtuvo las contrastaciones de las dos Hipótesis Específicas planteadas. Para ello se consideró utilizar, tanto para la Hipótesis General como las Específicas, el coeficiente de correlación de Pearson.

El “coeficiente de correlación de Pearson presenta la siguiente notación:

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X}) (Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

Cabe mencionar que tanto para las pruebas “t” ó “r” se apoyará mediante la informática (Excel, SPSS 22 y XL STAT 2010).

3.8 Selección y validación de los instrumentos de investigación

La validación nos conducirá a controlar sesgos en la investigación, la otra connotación es el de controlar variables confusas, generar el mejor proceso estándar, interpretar de mejor manera los procedimientos realizados. Entonces diremos que la validez es el grado en que el instrumento en que realmente mide la variable que pretende medir, dentro de la validez se divide en la validez de: contenido, de criterio y de constructo. La validez de criterio es el instrumento de medición comparándolo con otro criterio externo.

La validez de contenido es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido cuando se mide. La validez de contenido según el autor es importante porque mostrará que tan adecuado es el muestreo que se hace una prueba del universo según que se quiera medir, para ello la conceptualización y la operacionalización especificando claramente las dimensiones y sus indicadores a continuación realizar los ítems, respecto a la validación de contenido el autor señala que los ítems de un instrumento de medición deben ser relevantes y representativos del constructo.

Nuestros instrumentos serán:

- * Guía de Cuestionario
- * Guía de Entrevista

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DICUSION

4.1. Descripción del trabajo de campo

La técnica de recolección de datos que se utilizó en la investigación fue la encuesta a profundidad, aplicada a los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco que fueron seleccionados aplicando la muestra aleatoria al azar. Estas encuestas, fueron analizadas para ser confrontadas, con el objeto de conocer la realidad de lo que se investiga. Se puede decir también que la investigación fue de manera transversal ya que los datos fueron recopilados en un momento único, y fueron analizados para ese momento circunstancial del fenómeno estudiado. Respecto a la validez de contenido del grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido cuando se mide. La validez de contenido se mostró tan adecuado es el muestreo que se hizo en una prueba del universo según como quisimos medir, para ello nos sirvió la conceptualización y la operacionalización en la cual especificamos claramente las dimensiones y sus indicadores a continuación realizamos los ítems, respecto a la validación de contenido el autor señala que los ítems de un instrumento de medición deben ser relevantes y representativos del constructo. La validación se hizo a través de

expertos y a nivel del alfa de crombach en la cual nos dio como resultado más de 50% de fiabilidad.

Nuestros instrumentos fueron guía de Cuestionario y la observación fundamentalmente.

Luego se procedió al procesamiento de los datos utilizando el estadístico descriptivo e inferencial, para lo cual tuvimos que aplicar las encuesta que es el proceso de recopilación de datos para luego sistematizar a través de la elaboración de la base de datos tal como mostramos a en el siguiente cuadro:

	Nombre	Tipo	Anchura	D...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas
1	q1	N Numérico	8	0	Existe respeto hacia hace los trabajadores por parte de lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
2	q2	N Numérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
3	q3	N Numérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
4	q4	N Numérico	8	0	Existe respomnsabilidad hacia hace los trabajadores por p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
5	q5	N Numérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
6	q6	N Numérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
7	q7	N Numérico	8	0	Obtienes ventajas indebidas hacia hace los trabajadores p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
8	q8	N Numérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
9	q9	N Numérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
10	q10	N Numérico	8	0	Existe rinteres de conflicto hacia hace los trabajadores por...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
11	q11	N Numérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
12	q12	N Numérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8
13	p1	N Numérico	8	0	¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condic...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
14	p2	N Numérico	8	0	¿Como califica La estructura formal y el estilo de liderazgo...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
15	p3	N Numérico	8	0	¿Califique el grado de compañerismo y colaboración entre ...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
16	p4	N Numérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los gerentes y tr...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
17	p5	N Numérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los trabajadores ...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
18	p6	N Numérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de intercomunicación entre los gere...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
19	p7	N Numérico	8	0	¿Cómo califica las actitudes y aptitudes de los trabajadore...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
20	p8	N Numérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de motivación hacia los trabajadore...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
21	p9	N Numérico	8	0	¿Como califica usted el nivel de rotación de personal en la...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
22	p10	N Numérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral de los trabaj...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
23	p11	N Numérico	8	0	Cómo califica grado de relación entre la ética de la funció...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8
24	FuncionPublica	N Numérico	5	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	10
25	FuncionOrganizacional	N Numérico	5	0	¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condic...	{1, Muy mal}...	Ninguno	8

4.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados

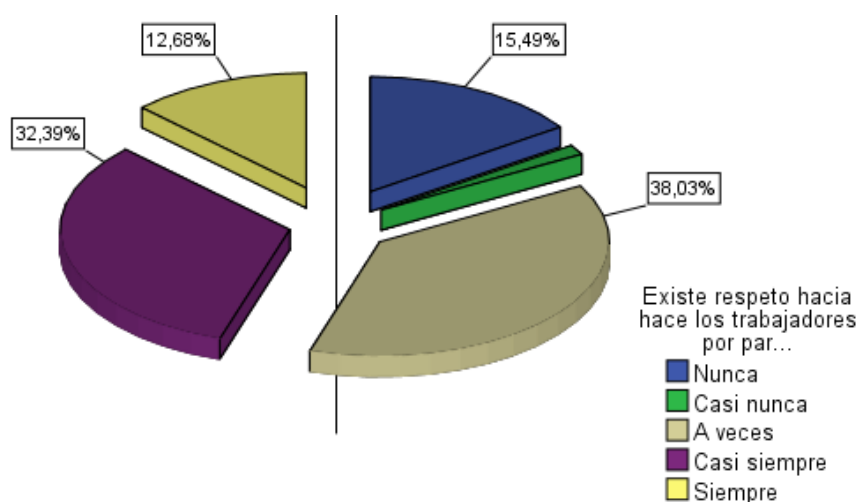
4.2.1. Respeto hacia colaboradores; Existe respeto hacia los colaboradores por parte de los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 1: Respeto hacia los colaboradores de parte de los Gerentes y Sub Gerentes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	11	15,5	15,5
Casi nunca	1	1,4	16,9
A veces	27	38,0	54,9
Casi siempre	23	32,4	87,3
Siempre	9	12,7	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 1: Respeto hacia los colaboradores de los Gerentes y Sub Gerentes.



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: A la pregunta existe respeto hacia los colaboradores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco, el 38% de los encuestados dijeron a veces mientras que 1.4% dijo casi nunca.

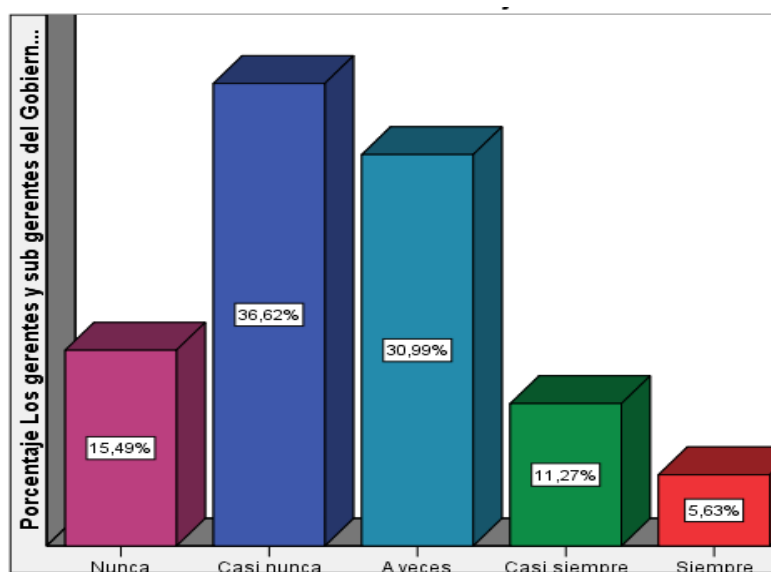
4.2.2 Actúan con rectitud honradez y honestidad, los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los colaboradores.

Tabla 2: Los Gerentes y Sub Gerentes actúan con rectitud honradez y honestidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	11	15,5	15,5
Casi nunca	26	36,6	52,1
A veces	22	31,0	83,1
Casi siempre	8	11,3	94,4
Siempre	4	5,6	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 2: Los Gerentes y Sub Gerentes actúan con rectitud honradez y honestidad



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: A la pregunta: Los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los colaboradores, el 36,62% de los encuestados dijeron casi nunca, mientras que 5,63% dijo siempre.

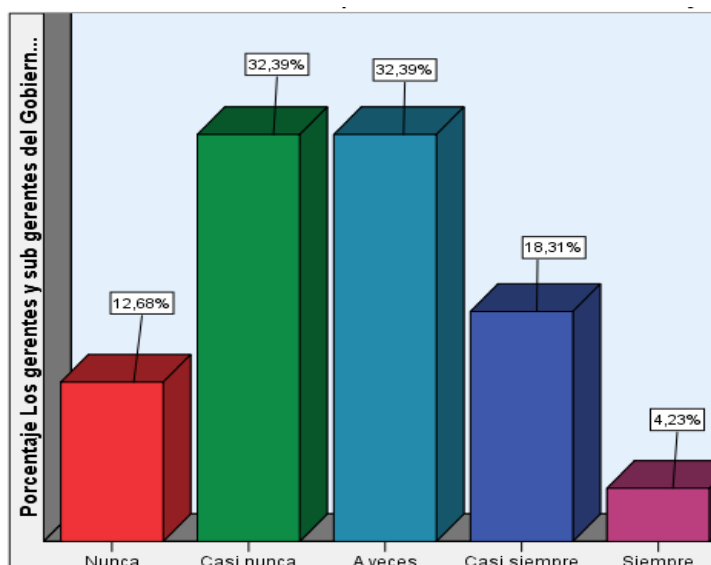
4.2.3 Actitud moral permanente, los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran una actitud moral permanente frente a sus colaboradores.

Tabla N° 03: Actitud moral frente a los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Nunca	9	12,7	12,7
Casi nunca	23	32,4	45,1
A veces	23	32,4	77,5
Casi siempre	13	18,3	95,8
Siempre	3	4,2	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 3: Actitud moral frente a colaboradores



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: Respecto a la actitud moral: los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco procurando satisfacer el interés general de los colaboradores, el 32,4,% de los encuestados dijeron a veces y casi nunca mientras que 4.2% dijo siempre.

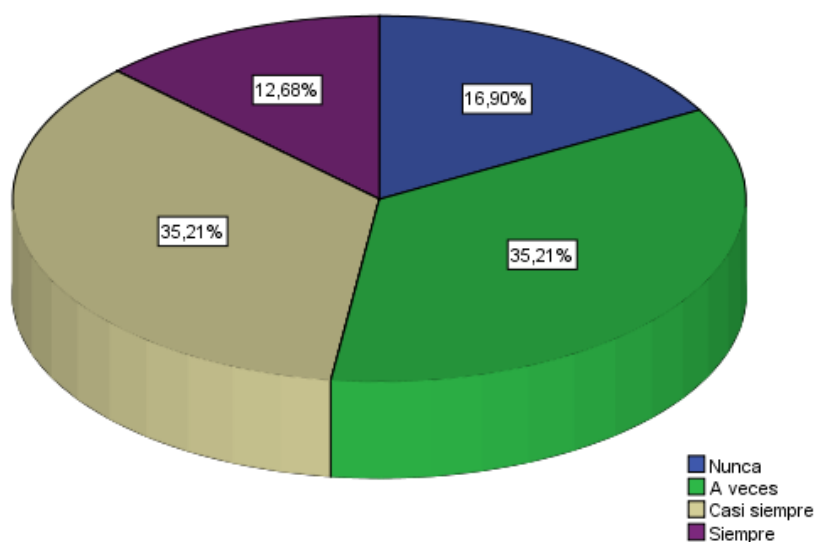
4.2.4 Fidelidad y solidaridad a los colaboradores, los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran fidelidad y solidaridad hacia los colaboradores.

Tabla 3: Fidelidad y solidaridad a los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	16,9	16,9
A veces	25	35,2	52,1
Casi siempre	25	35,2	87,3
Siempre	9	12,7	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador.

Gráfico 4: Respeto hacia los colaboradores por parte de gerentes y subgerentes



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: Fidelidad y solidaridad a los colaboradores, los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran fidelidad y solidaridad hacia los colaboradores, el 35,21% de los encuestados dijeron a veces y casi nunca, mientras que 12,6% dijo siempre.

4.2.5 Justicia y Equidad, los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco

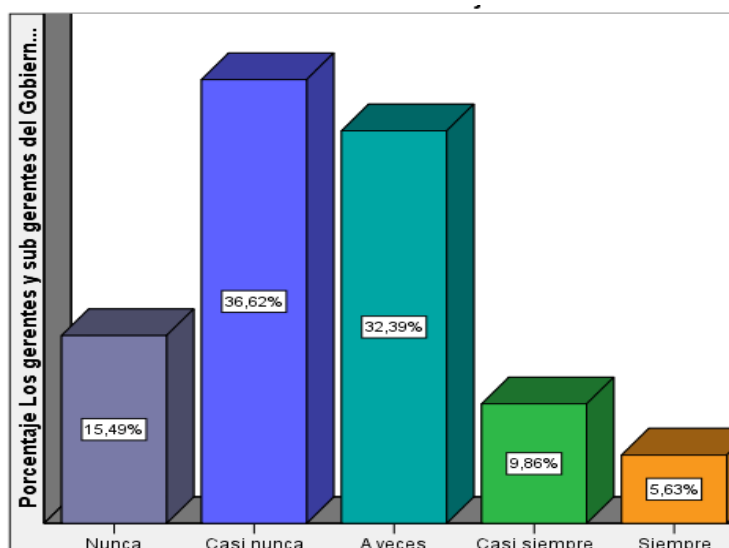
expresa Justicia y Equidad en el trato de sus colaboradores.

Tabla 4: Gerentes y Sub Gerentes expresan justicia y equidad

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Nunca	11	15,5	15,5
Casi nunca	26	36,6	52,1
A veces	23	32,4	84,5
Casi siempre	7	9,9	94,4
Siempre	4	5,6	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 5: Gerentes y subgerentes expresan justicia y equidad



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: Justicia y Equidad, los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional

Pasco expresa Justicia y Equidad en el trato de sus colaboradores, el 36,62% de los encuestados dijeron casi nunca mientras que 5.63% dijo siempre.

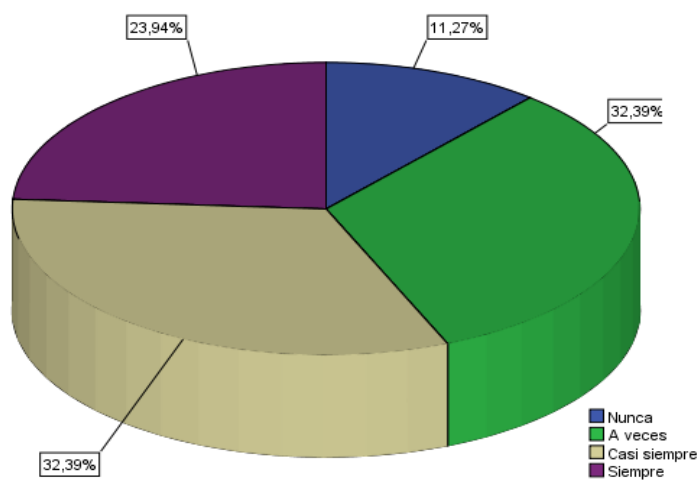
4.2.6 Imparcialidad Política con los colaboradores, los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco actúan con imparcialidad política con los colaboradores.

Tabla 5: Imparcialidad Política con los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Nunca	8	11,3	11,3
A veces	23	32,4	43,7
Casi siempre	23	32,4	76,1
Siempre	17	23,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 6: Imparcialidad política con los colaboradores.



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco actúan con imparcialidad política con los colaboradores el 32.39% de los encuestados dijeron a veces y casi siempre, mientras que 11,27% dijo nunca.

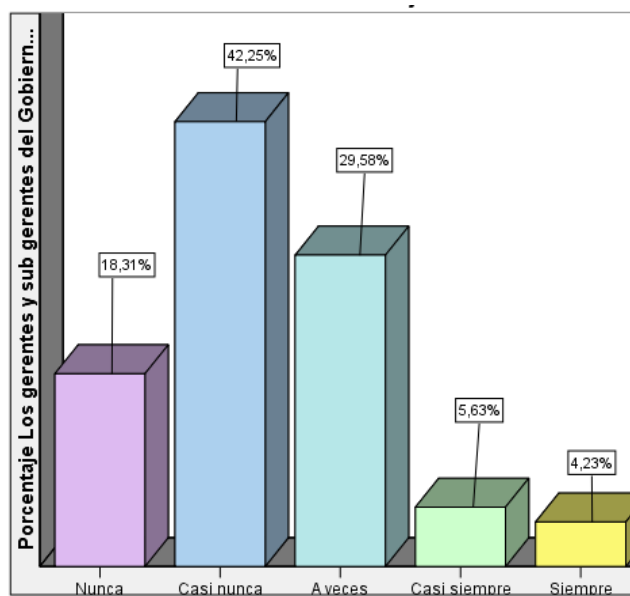
4.2.7 Represalias frente a sus colaboradores, Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco no ejercen represalias de ningún tipo con sus colaboradores.

Tabla 6: Represalias frente a sus colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Nunca	13	18,3	18,3
Casi nunca	30	42,3	60,6
A veces	21	29,6	90,1
Casi siempre	4	5,6	95,8
Siempre	3	4,2	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 7: Represalias frente a sus colaboradores



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco no ejercen represalias de ningún tipo con sus colaboradores, el 42.25% de los encuestados dijeron casi nunca, mientras que 4.23% dijo siempre.

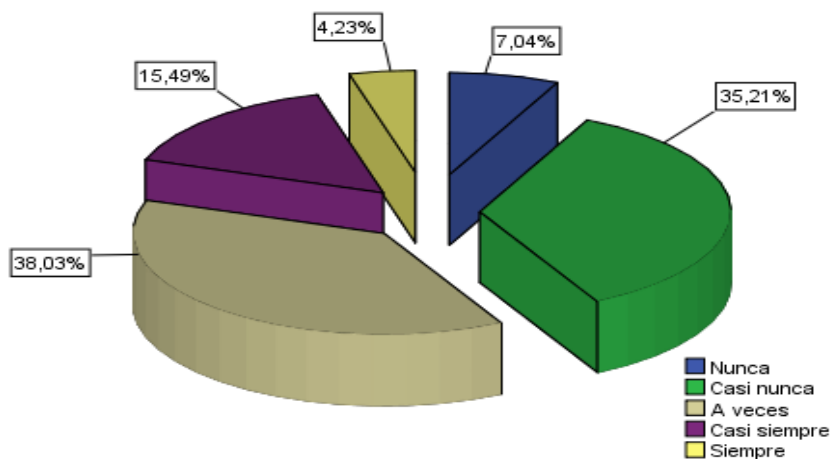
4.2.8 Uso racional de bienes del Estado; Los Gerentes y sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco hacen uso racional y adecuado de los bienes del Estado que le son asignados.

Tabla 7: Uso racional de bienes del Estado

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Nunca	5	7,0	7,0
Casi nunca	25	35,2	42,3
A veces	27	38,0	80,3
Casi siempre	11	15,5	95,8
Siempre	3	4,2	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 8: Uso racional de bienes del Estado



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Los Gerentes y sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco hacen uso racional y adecuado de los bienes del Estado que le son asignados, el 38.03% de los encuestados dijeron a veces, mientras que 4.23% dijo siempre.

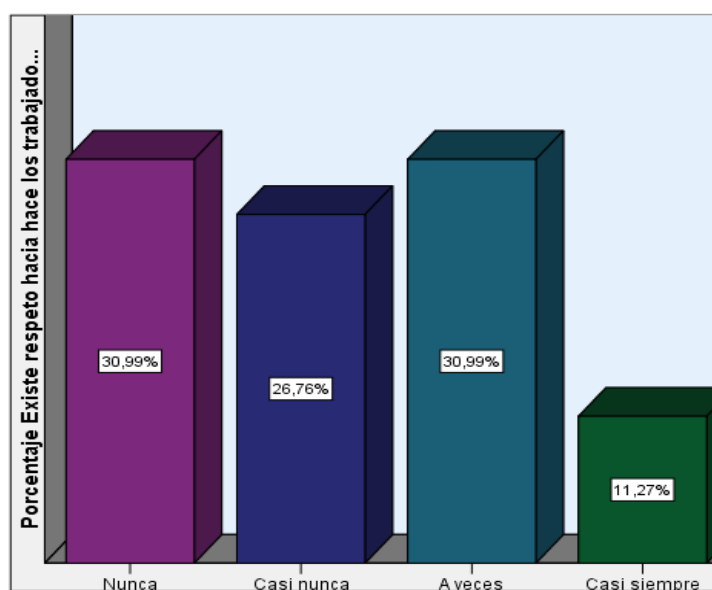
4.2.9 Respeto de Derechos a los colaboradores, los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno regional Pasco respetan los Derechos de los colaboradores.

Tabla 8: Respeto de Derechos a los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	22	31,0	31,0
Casi nunca	19	26,8	57,7
A veces	22	31,0	88,7
Casi siempre	8	11,3	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 9: Respeto de Derechos a los colaboradores



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Respecto al respeto hacia los colaboradores, los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno regional Pasco respetan los Derechos de los colaboradores, el 30.99% de los encuestados dijeron nunca y a veces, mientras que 11.27% dijo casi siempre.

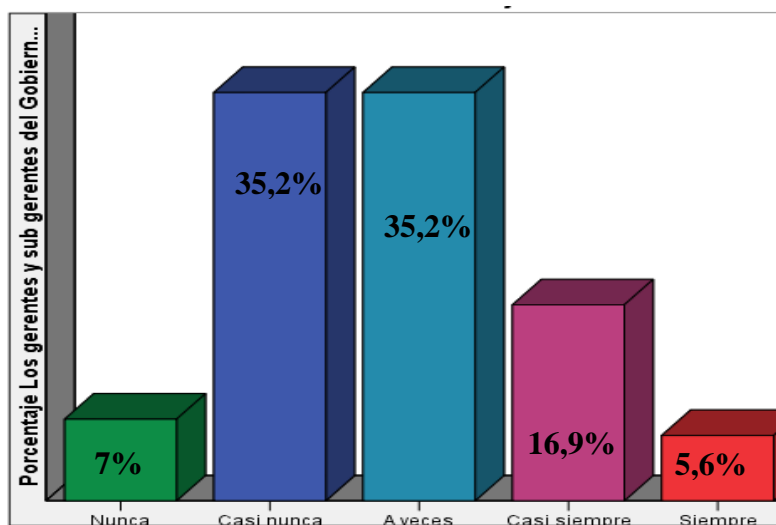
4.2.10 Los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco, en el ejercicio de sus funciones dejan de lado sus intereses personales.

Tabla 9: Dejan de lado sus intereses personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,0	7,0
Casi nunca	25	35,2	42,3
A veces	25	35,2	77,5
Casi siempre	12	16,9	94,4
Siempre	4	5,6	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador.

Gráfico 10 Dejan de lado sus intereses personales



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional Pasco, en el ejercicio de sus funciones dejan de lado sus intereses personales, el 35.2% de los encuestados dijeron casi nunca y a veces, mientras que 5,6% dijo siempre.

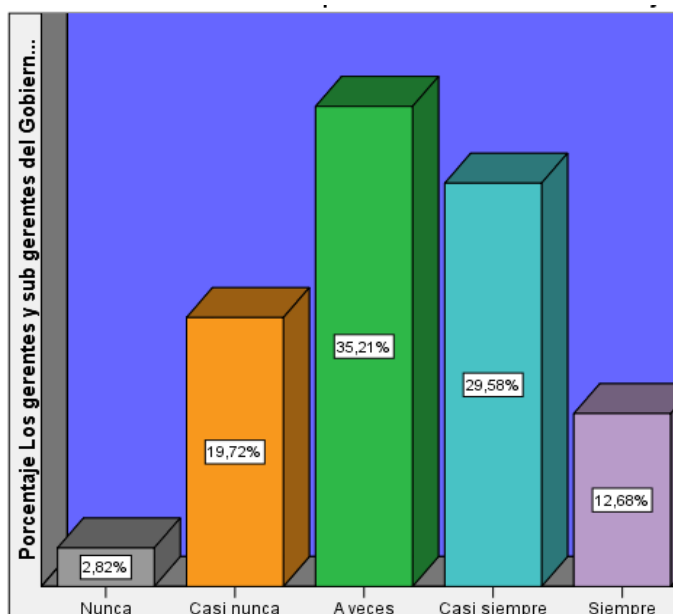
4.2.11 Sobre tráfico de influencias; los Gerentes y sub Gerentes del Gobierno Regional de Pasco no ejercen el tráfico de influencias.

Tabla 10: No ejercen tráfico de influencias

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Nunca	2	2,8	2,8
Casi nunca	14	19,7	22,5
A veces	25	35,2	57,7
Casi siempre	21	29,6	87,3
Siempre	9	12,7	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico : No ejercen tráfico de influencias.



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Sobre tráfico de influencias; los Gerentes y sub Gerentes del Gobierno Regional de Pasco no ejercen el tráfico de influencias, el 35.21% de los encuestados dijeron a veces, mientras que 2.82% dijo nunca.

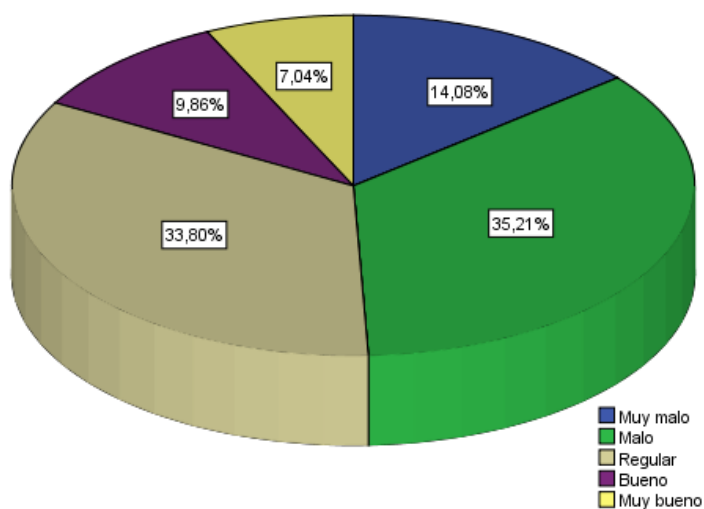
4.2.12 Ambiente de trabajo; Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco.

Tabla 11: Ambiente de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy malo	10	14,1	14,1
Malo	25	35,2	49,3
Regular	24	33,8	83,1
Bueno	7	9,9	93,0
Muy bueno	5	7,0	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 11 Ambiente de trabajo



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Ambiente y trabajo: a la pregunta cómo califica el ambiente físico el 33.80% de los encuestados dijeron regular mientras que 7,4% dijeron muy bueno.

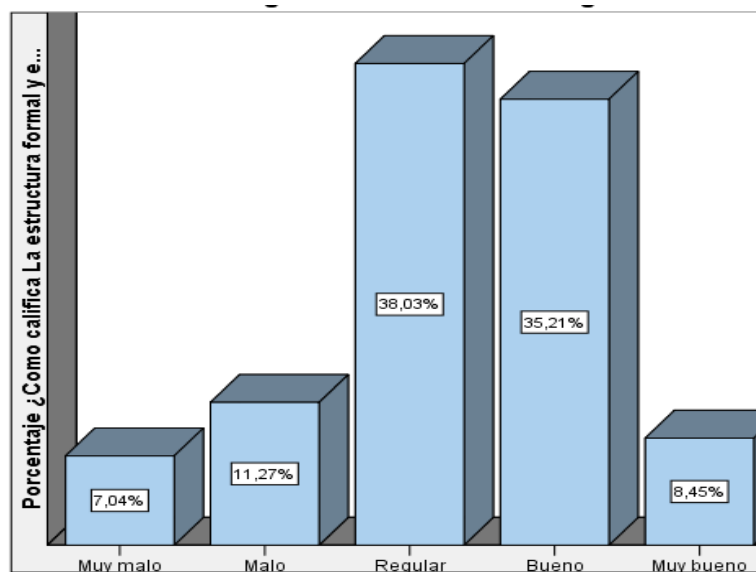
4.2.13 Estructura formal, ¿Cómo califica la estructura formal y el estilo de liderazgo por lo gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco?

Tabla 12: Estructura y estilo de liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Muy malo	5	7,0	7,0
Malo	8	11,3	18,3
Regular	27	38,0	56,3
Bueno	25	35,2	91,5
Muy bueno	6	8,5	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 12 Estructura y estilo de liderazgo



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Respecto a estructura formal: a la pregunta ¿Cómo califica la estructura formal y el estilo de liderazgo por lo gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco?, el 38.0% de los encuestados dijeron regular, mientras que 7,04% dijo muy bueno.

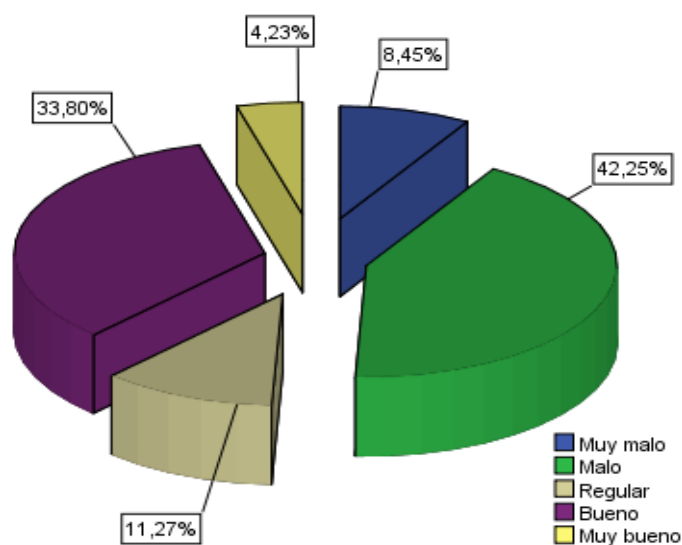
4.2.14 Grado de compañerismo, ¿Califique el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?

Tabla 13: Grado de compañerismo y colaboración entre gerentes y sub gerentes

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Muy malo	6	8,5	8,5
Malo	30	42,3	50,7
Regular	8	11,3	62,0
Bueno	24	33,8	95,8
Muy bueno	3	4,2	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 13: Grado de compañerismo y colaboración entre gerentes y subgerentes



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: como califica el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los colaboradores del Gobierno Regional Pasco? el 42.25% de los encuestados respondió malo y solamente el 4.23% dijeron es muy bueno.

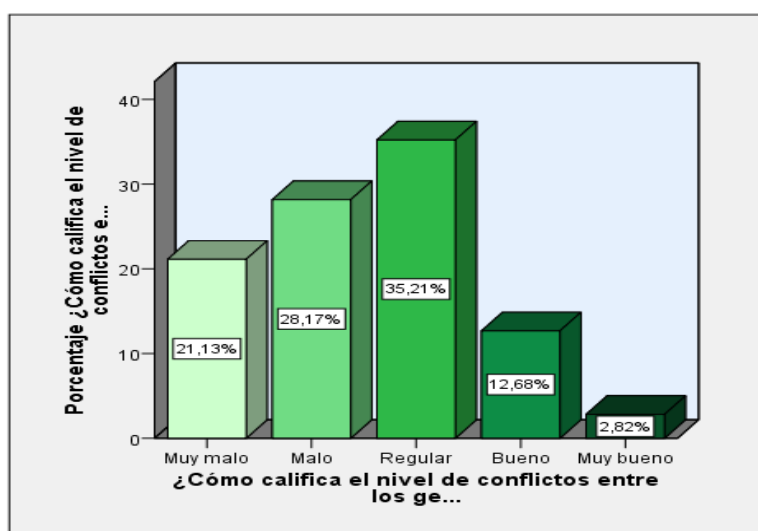
4.2.15 Nivel de conflictos, ¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los gerentes y colaboradores en el Gobierno Regional Pasco?

Tabla 14: *Nivel de conflictos entre gerentes y colaboradores.*

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	acumulado
Muy malo	15	21,1	21,1
Malo	20	28,2	49,3
Regular	25	35,2	84,5
Bueno	9	12,7	97,2
Muy bueno	2	2,8	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 14: *Nivel de conflictos entre gerentes y colaboradores*



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Respecto al nivel de conflicto: ¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los gerentes y colaboradores en el Gobierno Regional Pasco?, el 35.21% de los encuestados dijeron regular mientras que 2.82% dijeron muy buena.

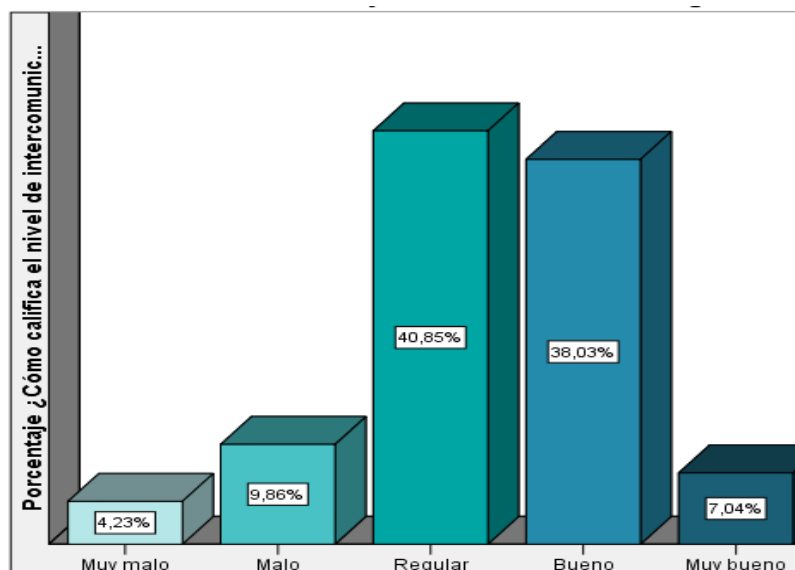
4.2.16 Nivel de intercomunicación, ¿Cómo califica el nivel de intercomunicación entre los gerentes y sub gerentes con los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?

Tabla 15: Nivel de intercomunicación entre gerente, subgerentes y sus colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid	Muy malo	3	4,2	4,2
	Malo	7	9,9	9,9	14,1
	Regular	29	40,8	40,8	54,9
	Bueno	27	38,0	38,0	93,0
	Muy bueno	5	7,0	7,0	100,0
Total		71	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 15: Nivel de intercomunicación entre gerente, subgerentes y sus colaboradores



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: Respecto a nivel de intercomunicación: ¿Cómo califica el nivel de intercomunicación entre los gerentes y sub gerentes con los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?, el 40.85% de los encuestados dijeron regular, mientras que 4.23% dijeron muy malo.

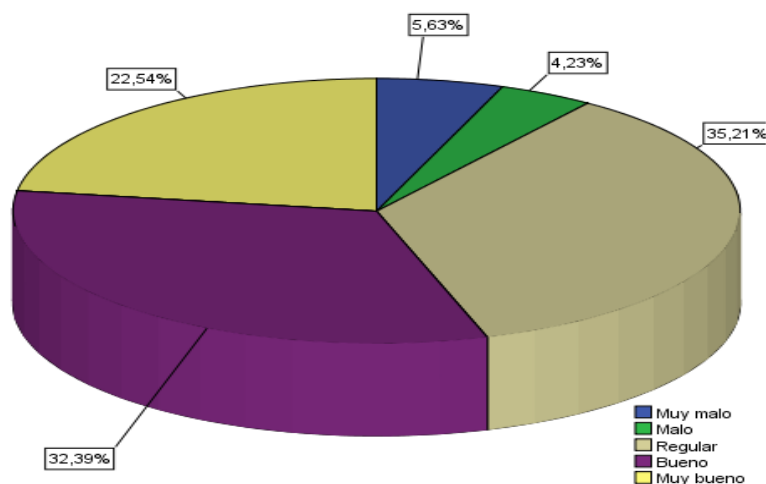
4.2.17 Actitudes y aptitudes, ¿Cómo califica las actitudes y las aptitudes de los colaboradores hacia los gerentes y sub gerentes del Gobierno regional Pasco?

Tabla 16: Actitudes y aptitudes de los colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy malo	4	5,6	5,6
Malo	3	4,2	9,9
Regular	25	35,2	45,1
Bueno	23	32,4	77,5
Muy bueno	16	22,5	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 16: Actitudes y aptitudes de los colaboradores



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: Respecto a la actitud y aptitudes: ¿Cómo califica las actitudes y las aptitudes de los colaboradores hacia los gerentes y sub gerentes del Gobierno regional Pasco?, el 35.21% de los encuestados dijeron regular mientras que 4.23% dijo malo.

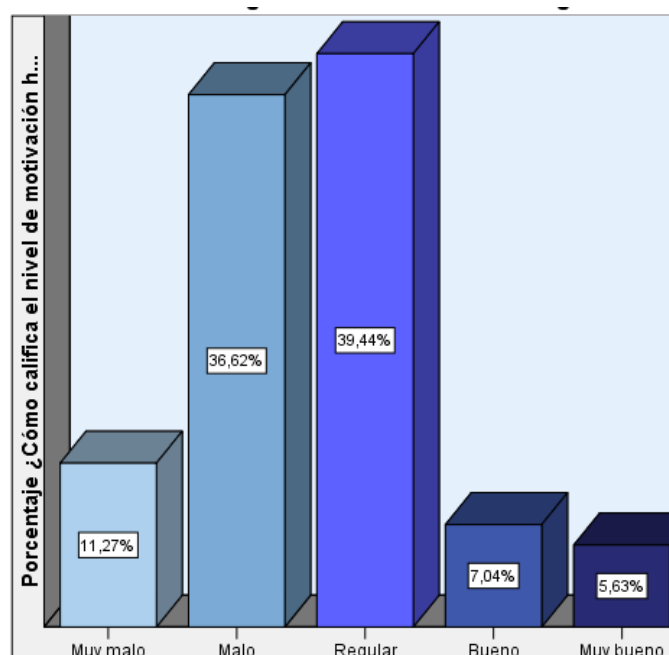
4.2.18 Nivel motivacional, ¿Cómo califica el nivel de motivación hacia los colaboradores por parte de los niveles gerenciales del Gobierno Regional de Pasco?

Tabla 17: Nivel motivacional hacia los colaboradores del nivel gerencial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid	Muy malo	8	11,3	11,3
	Malo	26	36,6	36,6	47,9
	Regular	28	39,4	39,4	87,3
	Bueno	5	7,0	7,0	94,4
	Muy bueno	4	5,6	5,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 17: Nivel motivacional hacia los colaboradores del nivel gerencial



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: A nivel de motivación, ¿Cómo califica el nivel de motivación hacia los colaboradores por parte de los niveles gerenciales del Gobierno Regional de Pasco? el 39.44% de los encuestados dijeron regular, mientras que 5.83% dijeron muy bueno.

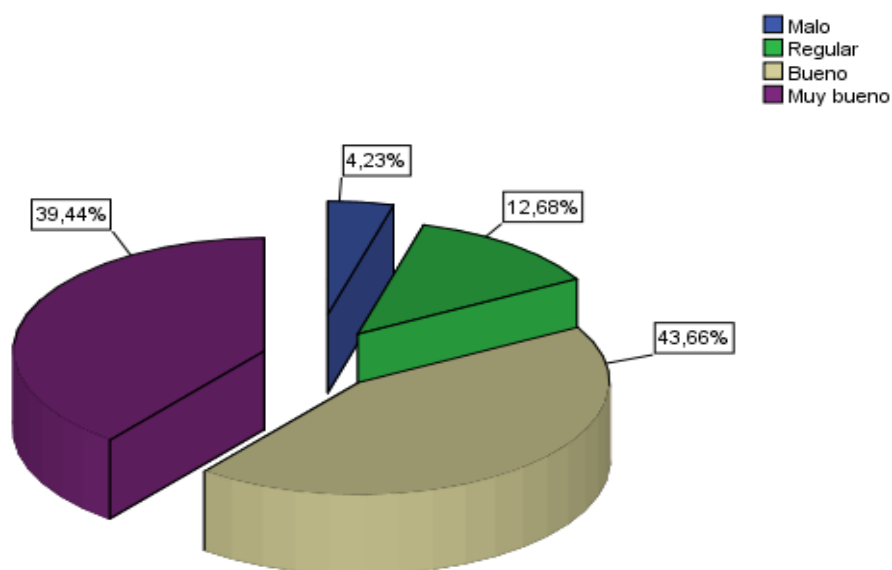
4.2.19 Nivel Rotación, ¿Cómo califica usted el nivel de rotación de personal en las gerencias y sub gerencias del Gobierno Regional Pasco?

Tabla 18: *Nivel de rotación en el nivel gerencia.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	3	4,2	4,2
Regular	9	12,7	16,9
Bueno	31	43,7	60,6
Muy bueno	28	39,4	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 18: *Nivel de rotación en el nivel gerencial*



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Respecto al nivel de rotación, ¿Cómo califica usted el nivel de rotación de personal en las gerencias y sub gerencias del Gobierno Regional Pasco?, el 43.66% de los encuestados dijeron bueno mientras que 4.23% dijeron malo.

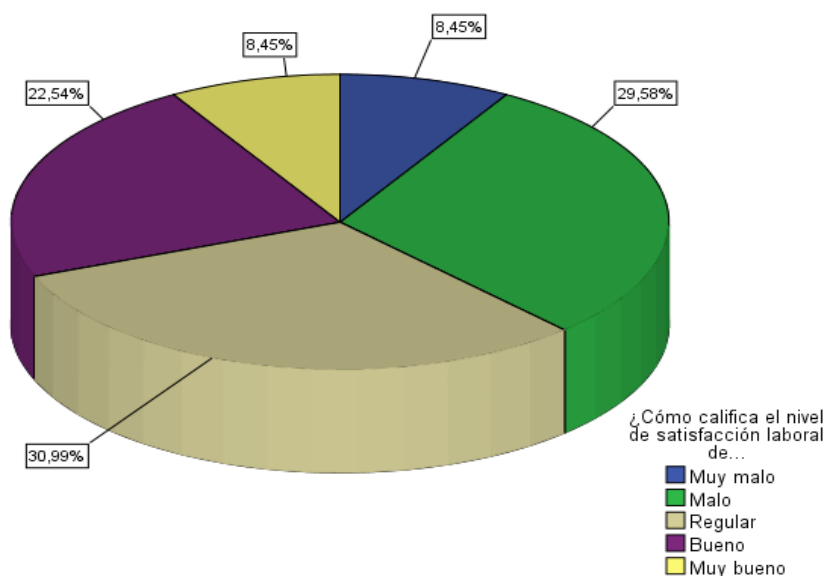
4.2.20 Nivel de satisfacción, ¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco?

Tabla 19: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid	Muy malo	6	8,5	8,5
	Malo	21	29,6	29,6	38,0
	Regular	22	31,0	31,0	69,0
	Bueno	16	22,5	22,5	91,5
	Muy bueno	6	8,5	8,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 19: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores



Fuente: Elaborado por el investigador.

Interpretación: Respecto al nivel de satisfacción, ¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco?, el 30.99% de los encuestados dijeron regular, mientras que 8.45% dijeron muy malo.

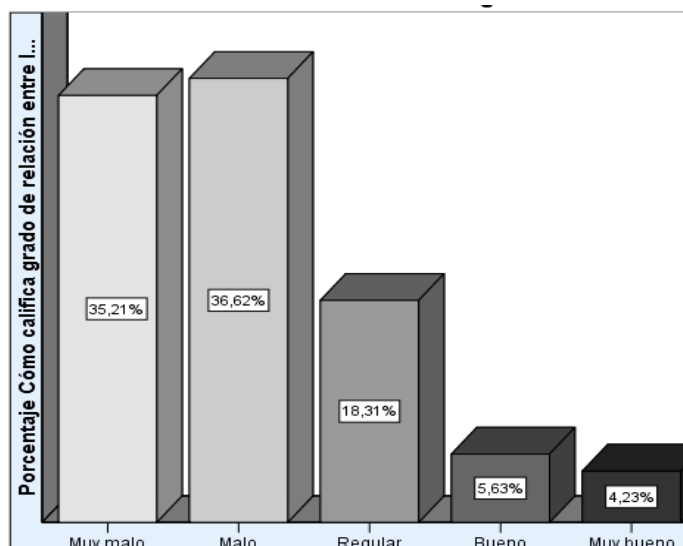
4.2.21 Grado de relación entre la ética, Cómo califica grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.

Tabla 20: Grado de relación entre la ética ce la función pública

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy malo	25	35,2	35,2
Malo	26	36,6	71,8
Regular	13	18,3	90,1
Bueno	4	5,6	95,8
Muy bueno	3	4,2	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por el investigador

Gráfico 20: Grado de relación entre la ética ce la función pública



Fuente: Elaborado por el investigador

Interpretación: Respecto al grado de relación con la ética: el 36.62% de los encuestados dijeron malo mientras que 4.23% dijo muy bueno.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Hipótesis general

TABLA DE CONTINGENCIA No. 01

Recuento

		Ética de la función pública					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Clima Organizacional	Muy malo	2	3	3	2	0	10
	Malo	2	18	0	2	3	25
	Regular	4	2	17	0	1	24
	Bueno	2	1	1	3	0	7
	Muy Bueno	1	2	1	1	0	5
Total		11	26	22	8	4	71

Fuente: Elaborado por el investigador

Prueba de significancia

PRIMERO formulación de hipótesis

H₀: El grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: No es directa.

H_a: El grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: es directa.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ($X^2_{\text{tabla}} = 3,84$)

TERCERO: Elección de la prueba estadística

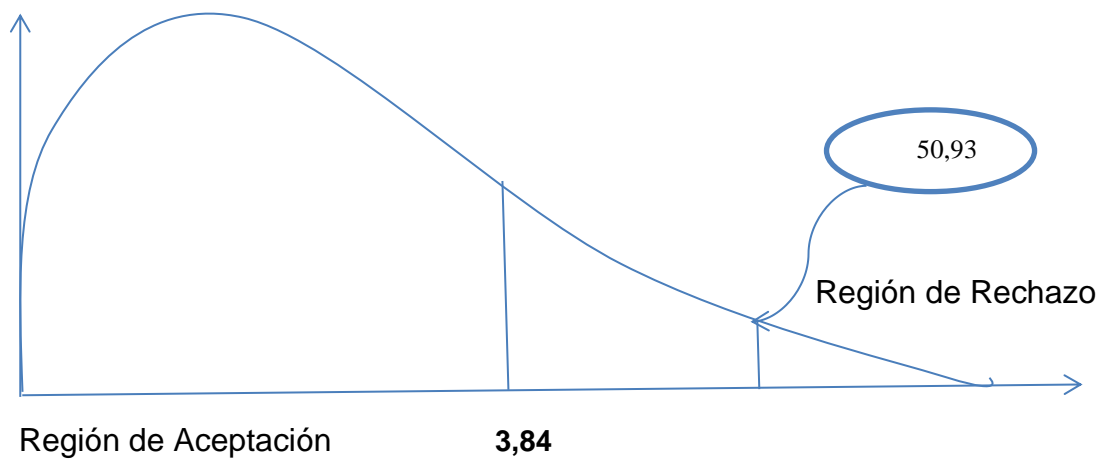
$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 50,93$$

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,933 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	57,127	16	,000
Asociación lineal por lineal	,124	1	,725
N de casos válidos	71		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,28.

Fuente: Elaborado por el investigador

CUARTO: comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



Toma de decisión

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es $x^2 = 50,93 > x^2_t = 3,84$ Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 50,93 cae en la región de rechazo, por tanto se rechaza

Ho: aceptamos la hipótesis alterna Ha

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de $\alpha=0,05$, con un grado de libertad de 16 para concluir que el grado de relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: es directa. Es decir que en Ho: Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en **Ha: Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla.** Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación $\alpha=0,05$, se debe rechazar la hipótesis nula Ho: y **aceptar la hipótesis alternativa Ha.**

Hipótesis específica 1

TABLA DE CONTINGENCIA No. 2

		La actuación dentro de los principios éticos			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Clima Organizacional. percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco	Nunca	1	0	1	2
	Casi nunca	0	2	1	3
	a Veces	0	4	2	6
	Casi siempre	0	2	2	4
	Siempre	1	5	9	15
Total		2	13	15	30

Fuente: Elaborado por el investigador

Prueba de significancia

PRIMERO formulación de hipótesis

Ho: La relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub

gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional

Pasco: Es independiente

Ha: La relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub

gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno

Regional Pasco: Es dependiente

SEGUNDO: establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ($X^2_{\text{tabla}} = 3,84$)

TERCERO: Elección de la prueba estadística

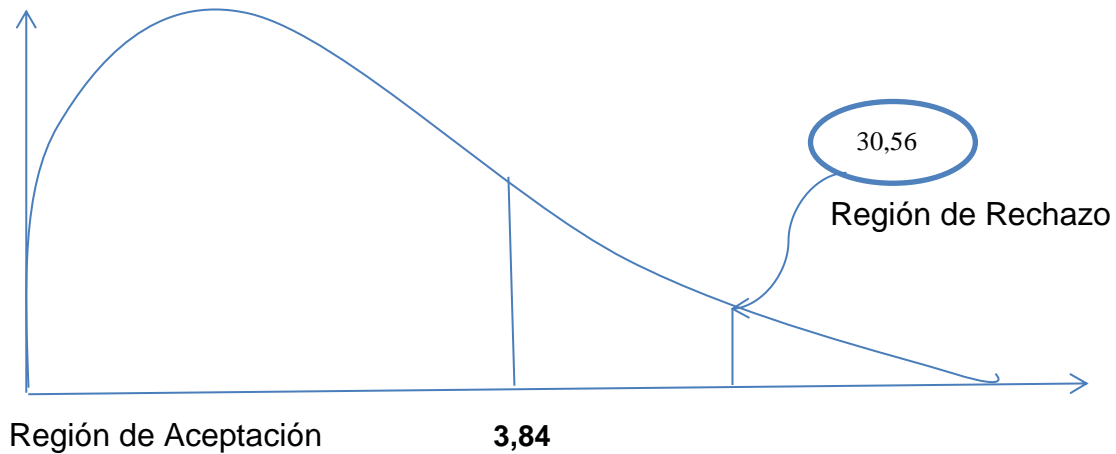
$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 30.56$$

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,557 ^a	16	,015
Razón de verosimilitud	39,988	16	,001
Asociación lineal por lineal	2,254	1	,133
N de casos válidos	71		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Elaborado por el investigador

CUARTO: comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



Toma de decisión.

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es $x^2 = 30.56 > x^2_t = 3,84$ Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 30.56 cae en la región de rechazo, por tanto se rechaza

H_0 : aceptamos la hipótesis alterna H_a :

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de $\alpha=0,05$, con un grado de libertad de 16 para concluir que el grado de relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es directa. Es decir que en H_0 : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en **H_a : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla.** Como el p-valor computado es 0,01 menor que el nivel de significación $\alpha=0,05$, se debe rechazar la hipótesis nula H_0 : y **aceptar la hipótesis alternativa H_a .**

Hipótesis específica 2

TABLA DE CONTINGENCIA No. 3

Recuento

		Deberes éticos de gerentes y subgerentes (agrupado)					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Clima organizacional (agrupado)	Muy malo	1	6	2	1	0	10
	Malo	6	14	4	0	1	25
	Regular	5	3	16	0	0	24
	Bueno	2	2	3	0	0	7
	Muy Bueno	2	2	1	0	0	5
Total		16	27	26	1	1	71

Fuente: Elaborado por el investigador

Prueba de significancia

PRIMERO formulación de hipótesis

H₀: El grado de relación entre la actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno

Regional Pasco: Es independiente

H_a: El grado de relación entre la actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno

Regional Pasco: Es dependiente

SEGUNDO: establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ($X^2_{\text{tabla}} = 3,84$)

TERCERO: Elección de la prueba estadística

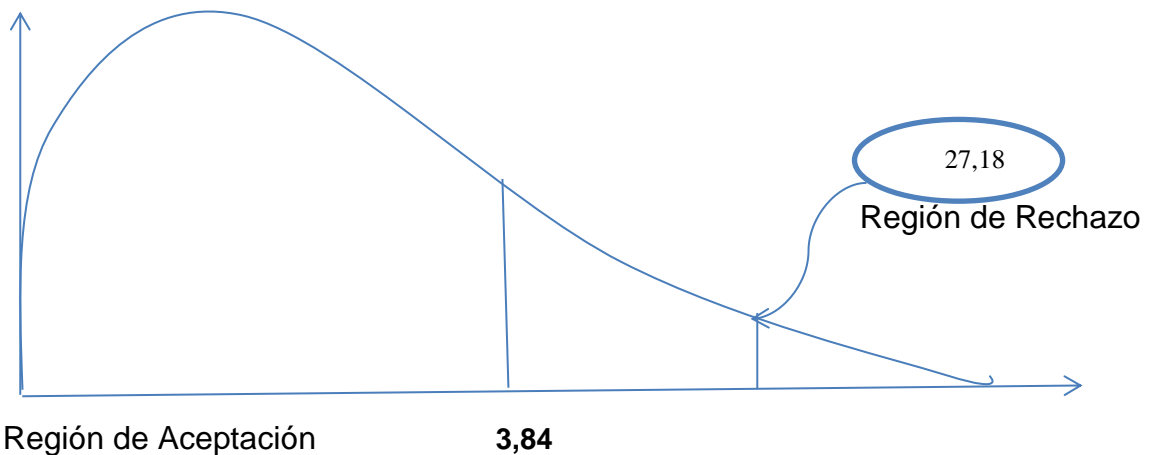
$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 27,18$$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,183 ^a	16	,039
Razón de verosimilitud	26,152	16	,052
Asociación lineal por lineal	,072	1	,788
N de casos válidos	71		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

CUARTO: comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



Toma de decisión, De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es $x^2 = 27,18 > x^2_t = 3,84$ Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 27,18 cae en la región de rechazo, por tanto se rechaza H_0 : aceptamos la hipótesis alterna H_a :

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de $\alpha=0,05$, con grado de libertad de 16 para concluir que la relación entre la actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es dependiente. Es decir que en H_0 : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en **H_a : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla.** Como el p-valor computado es 0,03 menor que el nivel de significación $\alpha=0,05$, se debe rechazar la hipótesis nula H_0 : y **aceptar la hipótesis alternativa H_a .**

Hipótesis específica 3

TABLA DE CONTINENCIA N° 4

Recuento

		prohibiciones éticos de los gerentes y sub gerentes (agrupado)				Total
		Nunca	Casi nunca	Aveces	Casi siempre	
Clima organizacional. (agrupado)	Muy malo	4	2	3	1	10
	Malo	7	4	14	0	25
	Regular	10	10	0	4	24
	Bueno	1	2	2	2	7
	Muy Bueno	0	1	3	1	5
Total		22	19	22	8	71

Fuente: Elaborado por el investigador

Prueba de significancia

PRIMERO formulación de hipótesis

H₀: El grado de relación entre la actuación dentro de las prohibiciones éticas de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: No es directa.

H_a: El grado de relación entre la actuación dentro de las prohibiciones éticas de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es directa.

SEGUNDO: establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ($X^2_{\text{tabla}} = 3,84$)

TERCERO: Elección de la prueba estadística

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 26,25$$

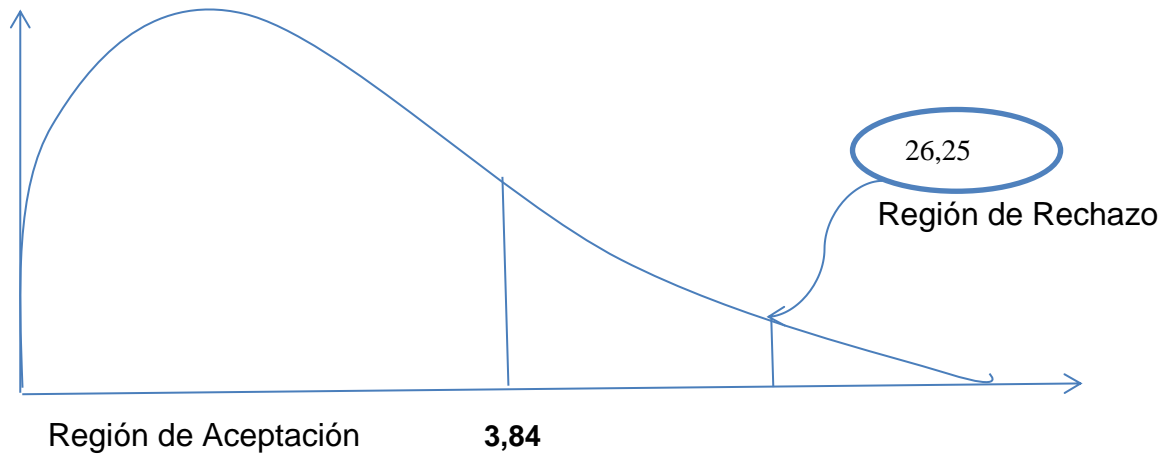
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,247 ^a	12	,010
Razón de verosimilitud	36,034	12	,000
Asociación lineal por lineal	1,810	1	,179
N de casos válidos	71		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,56.

Fuente: Elaborado por el investigador

CUARTO: comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



Toma de decisión.

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es $x^2 = 26,25 > x^2_t = 3,84$ Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 26,25 cae en la región de rechazo, por tanto se rechaza H_0 : aceptamos la hipótesis alterna H_a :

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de $\alpha=0,05$, con grado de libertad de 16, para concluir que el grado de relación entre la actuación dentro de las prohibiciones éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es directa. Es decir que en H_0 : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en **H_a : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla.** Como el p-valor computado es 0,01 menor que el nivel de significación $\alpha=0,05$, se debe rechazar la hipótesis nula H_0 : y **aceptar la hipótesis alternativa H_a .**

4.4 Discusión

En nuestra investigación Intitulada “*Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Regional Pasco*” hemos arribado que hay una correlación entre el grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y Sub Gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: es directa, por las siguientes razones, si bien es cierto que el investigador Yáñez, H. (2001) en su tesis de maestría en gerencia de la Universidad Bicentenario del Estado Aragua, titulada “Sistema de control de gestión para la optimización de los procesos administrativos de la Alcaldía del Municipio Páez, del Estado Portuguesa. La metodología utilizada fue un proyecto factible, con apoyo de investigación de campo y revisión bibliográfica, además de carácter descriptiva, donde estudió la muestra conformada por 41 personas trabajadoras de esa Institución. La investigación se encaminó a proponer un Sistema de Control de Gestión para la optimización de los procesos administrativos de la Alcaldía del Municipio Páez. El autor evalúa en su trabajo los diferentes enfoques de la Administración Municipal donde concluye que no existe un sistema de control de gestión que permita analizar y evaluar las tareas ejecutadas por la misma. Sin embargo, hay la disponibilidad del personal de la alcaldía para implantar dicho sistema.

Asimismo podemos contrastar la presente investigación con el trabajo de investigación de la investigadora Alonso, José (2009) en su tesis de maestría en gerencia la Universidad de Carabobo titulada: “Un enfoque de Gestión Pública Municipal inserto en el paradigma del Coaching Gerencial en las Alcaldías de los Municipios: San Diego, Valencia y Libertador del Estado Carabobo”, describe la

Gestión Pública Municipal, referida a las alcaldías señaladas, con el fin de identificar los factores que afectan tanto psicológica, física y emocionalmente a los funcionarios de la Administración Pública Municipal. Para ello se realizó una investigación de tipo descriptiva, caracterizada por el Coaching Gerencial en la Administración Pública Municipal, con el apoyo de trabajos previos, medios impresos, así como la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos. Esta investigación constituye un antecedente importante en virtud de que toma en consideración la Gestión Pública Municipal analizando en ella el comportamiento del funcionario público, aspectos que se mencionan en la presente investigación. Osio Norlando (2009) en sus tesis de maestría en gerencia de la Universidad de Carabobo titulada: “El gobierno como estrategia para mejorar la Administración Pública”, en el cual se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y documental, enmarcada en una investigación de campo y proyecto factible, con el objeto de generar una propuesta sobre los servicios que ofrece el e-gobierno, mediante el uso de herramientas de medición, a nivel estratégico, de los programas utilizados por las Alcaldías, a fin de evaluar su desempeño y determinar el nivel de satisfacción de las expectativas de la comunidad; consolidando y mejorando los servicios ofrecidos, a través de los portales de gobierno electrónico. Esta investigación como antecedente es un referente importante en virtud de que se vincula directamente con el gobierno electrónico y la gestión de los gobiernos locales, las cuales son tópicos fundamentales en la presente investigación.

Nos demuestra la **DIMENSIÓN: ETICA DE LA FUNCION PUBLICA**, de la muestra de estudio donde se evidencia, que el respeto, la probidad, la idoneidad, la lealtad y obediencia, asimismo la justicia y equidad, **Siempre** conocen del Plan estratégico Institucional, que influye significativamente, reflejando en el factor

humano con característica de liderazgo y motivación con talento y habilidades obteniendo un porcentaje del 50%, y 06 colaboradores conocen **A veces** del PEI, obteniendo un porcentaje del 20%., el autor **Lourdes Munch (2005 pág.)**, sostiene la relación “el liderazgo consiste en influir y guiar a los subordinados, hacia el logro de los objetivos de la organización, que la motivación incide en factores de políticas de administración”.

Nos presenta los resultados de **DIMENSIÓN: Clima organizacional**, basado en los indicadores neutralidad, ejercicio del cargo, uso adecuado de los bienes y responsabilidad encuestado a los 71 colaboradores 14 **Siempre** conocen mejorar la gestión del cambio en su institución, obteniendo un porcentaje de 46.70%, de igual forma 13 colaboradores, conocen **A veces**. De mejorar la gestión del cambio en su institución. Con un porcentaje del 43.30%, el autor Sobre ello, **Capra, (1981 pág. 20)**, en su obra: El punto crucial, enfoca la crisis mundial, escenario para los cambios organizacionales y plantea en el prólogo: “... alcanzar este estado de equilibrio dinámico se necesitará una estructura económica y social radicalmente diferente. Una revolución cultural en el verdadero sentido de la palabra. La supervivencia de toda nuestra civilización podría depender de nuestra capacidad para efectuar este cambio”.

Nos demuestra **DIMENSIÓN: Prohibiciones** Nos presenta los resultados referidos a la intereses de conflicto, obtención ventaja indebidas, presiones hay amenazas (acosar) dijeron que SIEMPRE Se demuestra en al grafica de barra de la **DIMENSIÓN: Ética de la función pública**. Nos presenta los resultados referidos a presupuesto participativo de la muestra de estudio donde se evidencia que el 43.3% participó SIEMPRE y tan solamente el 6,67% de los encuestados dijeron que NO. Participar en presupuesto participativos sin estar presente en capacitaciones y talleres se

convierte en sesgo para los participantes, por consiguiente no tendrá el éxito que se está esperando

Se demuestra en la gráfica de barra de la **DIMENSIÓN: Ambiente** de la variable clima organizacional, nos presenta los indicadores físico y condiciones del ambiente muestra de estudio donde se evidencia que el 50.00% conoce poco y tan solamente el 3,33% de los 30 encuestados dijeron que si conocían. Es una prueba evidente que el Plan bicentenario Perú 2021 no fue difundido y comunicado en su oportunidad.

Se demuestra en al grafica de barra de la **DIMENSIÓN: Estructurales** de la variables clima organizacional según los indicadores Tamaño, estructura formal y estilo de liderazgo, la muestra de estudio donde se evidencia que el 43.33% conoce poco y tan solamente el 6,67% de los encuestados dijeron que si conocían. Se puede evidenciar categóricamente que tampoco se ha logrado sociabilizar muy bien la visión del sector educación en los involucrados.

Respecto a los **Ambiente Social**. Nos presenta los resultados referidos a los al compañerismo los conflictos internos y la intercomunicación de la Región Pasco de la muestra de estudio donde se evidencia que el 76,67% desconoce totalmente y tan solamente el 6,67% de los encuestados dijeron que si conocían. En clima organizacional hay debilidades que presentan son de carácter técnico y metodológico en su aplicación.

Se demuestra en al grafica de barra de la **DIMENSIÓN Compañerismo** Nos presenta los resultados referidos al cumplimiento de indicadores en relación a rotación de los colaboradores y la satisfacción laboral de la Región Pasco de la muestra de estudio donde se evidencia que el 40,00% mencionó A VECES y tan solamente el 6,67% de los encuestados dijeron que CASI NUNCA. Es una prueba evidente que las políticas

públicas del Plan bicentenario Perú 2021 no están siendo cumplidas de acuerdo a lo esperado.

Se demuestra en la grafica de barra de la **DIMENSIÓN Variables personales** Nos presenta los resultados referidos a aptitudes y actitudes de los colaboradores de la muestra de estudio donde se evidencia que el 46.67% cree que tiene un gran impacto SIEMPRE y tan solamente el 6,67% de los encuestados dijeron que si conocían. Es una prueba evidente que tanto la Ética de la función pública con el clima laboral es valorado y reconocido como importante en la sociedad peruana.

CONCLUSION

1. Existe grado de relación entre ética de la *función pública* de los Gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: se determinó que es dependiente desde el punto de vista estadístico.
2. Se concluye que existe relación entre la actuación dentro de los *principios* éticos de los gerentes y sub gerentes tiene una relación directa con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco. Es decir, son dependientes las variables según los resultados estadísticos, como el Chi-cuadrado estimado es 30,56 Chi-cuadrado de tabla, afirmamos cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza H_0 (hipótesis nula).
3. El grado de relación entre la actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes es directa con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: De acuerdo a los resultados, obtenidos a través del Chi-cuadrado estimado es 27,18 Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza H_0 (hipótesis nula).
4. El grado de relación entre la actuación dentro de las prohibiciones éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es dependiente. De acuerdo a los resultados, el Chi-cuadrado estimado es 26,25 Chi-cuadrado de tabla cae en la región de rechazo, por tanto se rechaza H_0 .

RECOMENDACIÓN

1. Se recomienda que debe realizarse sensibilización sobre la actuación y los *principios* éticos a los gerentes y sub gerentes por cuanto existe relación directa con el clima organizacional percibida por los colaboradores en el Gobierno Regional Pasco.
2. Se debe inculcar a los Gerentes y sub Gerentes que su actuación debe estar enmarcado dentro *de los deberes* éticos y el cultivo de valores la cual contribuye a lograr clima organizacional adecuado tanto para los colaboradores y el cliente/ciudadano Gobierno Regional Pasco.
3. Se recomienda que la actuación de los Gerentes y sub Gerentes deben determinar los límites permisibles sobre las prohibiciones éticos por estar directamente relacionado con el clima organizacional que perciben los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco.
4. Dado la relación existente entre la ética de la *función pública* de los Gerentes y sub Gerentes con el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco, se recomienda desarrollar programas de sensibilización y socialización permanente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Manual de Organización y funciones del Gobierno Regional Pasco – Pasco, Perú
2012
2. Mata Molina, F y Otros (2012) Clima organizacional. Revista Calidad Empresarial, Edición Corporación Calidad.
3. SISK L., Henry y Mario Sverdlik. Administración y Gerencia de Empresas. SOUTH-WESTERN PUBLISHING CO. U.S.A., 2012.
4. FREEMAN, Edward. Administración. Prentice Hall Hispanoamericana, México, 2013.
5. Ley del Código de Ética de la Función Pública Ley N°. 27815 Lima, Perú 2002
6. Goleman, D. (21010), La Inteligencia Emocional en la Empresa, Buenos Aires: Vergara Editor.
7. Metodología de la Investigación Roberto Hernández Sampieri - Mc. Graw Hill, Segunda Edición México 2013.
8. Pautas Metodológicas para Elaborar Proyecto de Tesis” Primera edición. Editorial Universal-Huánuco-Perú – 2011.
9. Metodología de la Investigación – Raúl Pino Gotuzzo – Editorial San Marcos segunda edición – Lima Perú – 2010.
10. Gerencia por objetivos: Peter Drucker- 2004.
11. Weisinger, H. (1998), La Inteligencia Emocional en el Trabajo, Buenos Aires: Vergara.
12. Hernández, D. (2007) **“La corrupción y las finanzas públicas municipales”**, tesis de maestría de la Universidad Bicentenario de Aragua, Maracay no publicada
13. Hernández, Sampieri et al, (2008). **Metodología de la investigación**. 4ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, D. F.
14. Hernández, Sampieri et al, (2010). **Metodología de la investigación**. 5ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, D. F.

15. Holmes, D (2001), E – Gab. **Estrategias para el uso eficiente de Internet en el Gobierno.** Mc Graw Hill. México.
16. Ibáñez N y Castillo, R (2008) **Epistemología de la Gerencia y sus Métodos.** Editorial Comala.Com. Venezuela.
17. Koontz, Harold y Weihrich Heinz (2007) **ADMINISTRACIÓN - Una perspectiva Global** (12^a. Edición) Mc Graw Hill Interamericana, S. A. México
18. Martínez, Miguel (2002). Comportamiento Humano. Nuevos Métodos de Investigación. 4ta Reimpresión. Editorial, Trillas, México.
19. Martínez, S. y otros (2008) “Panorama del desarrollo municipal en México. Antecedentes, diseño y hallazgos del Índice de Desarrollo Municipal Básico. Artículo publicado en la revista científica, Redalyc. Volumen XVII. Número 1, septiembre 2008 México, D. F. México. Disponible en: www.redalyc.org
20. Méndez, C (1996). **Metodología – Guía para elaborar diseños de Investigación en ciencias económicas, contables y administrativas** (2^a. Ed.) Mc Graw- Hill. Colombia

A N E X O

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

1. El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre el grado de relación de la función pública de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco y el clima organizacional percibido por los colaboradores.
2. Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa.
3. Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo

Grado de Relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

Datos generales

Identificación	Masculino	Femenino		
Condición	Nombrado	Contratado	Otra modalidad	
Área de trabajo	Jefe de área ()	Profesional ()	Técnico ()	Otro ()

Ética de la función pública

1. Existe respeto hacia los colaboradores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
2. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los colaboradores.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
3. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran una actitud moral permanente frente a sus colaboradores.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
4. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran fidelidad y solidaridad hacia colaboradores.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
5. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco expresa Justicia y Equidad en el trato con sus colaboradores.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
6. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco actúan con imparcialidad política con los colaboradores.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
7. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco no ejercen represalias de ningún tipo con sus colaboradores.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
8. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco hacen uso racional y adecuado de los bienes del estado que le son asignados.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
9. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco respetan los derechos de los colaboradores.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
10. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco en el ejercicio de sus funciones dejan de lado sus intereses personales.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
11. Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco no ejercen el tráfico de influencias.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Clima Organizacional

1. ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco?	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno
2. ¿Como califica La estructura formal y el estilo de liderazgo por lo gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco?	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno
3. Califique el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno
4. ¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los gerentes y colaboradores en el Gobierno Regional Pasco?	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno
5. ¿Cómo califica el nivel de intercomunicación entre los gerentes y sub gerentes con los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno
6. ¿Cómo califica las actitudes y aptitudes de los colaboradores hacia los gerentes del Gobierno Regional de Pasco?	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno
7. Cómo califica el nivel de motivación hacia los colaboradores por parte de los niveles gerenciales del Gobierno Regional de Pasco?	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno
8. Como califica usted el nivel de rotación de personal en las gerencias y sub gerencias del Gobierno Regional Pasco?	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno
9. Cómo califica el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco?	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno
10. Cómo califica grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.	Muy malo	o	Mal	Regular	Bueno	uy bueno

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “*Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del gobierno regional Pasco*”

Autor: Verónica Patricia Carhuamaca Celedonio

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el grado de relación entre ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibido por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: es directa.</p>	<p>Variable 1</p> <p>ETICA DE LA FUNCION PUBLICA</p>	<p>PRINCIPIOS</p>	<p>Respeto</p>	<p>01- 4</p>	<p>ESCALA DE RAZÓN</p> <p>1= Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>
					<p>Probidad</p>	<p>04-06</p>	
					<p>Idoneidad</p>	<p>07-08</p>	
					<p>Lealtad y Obediencia</p>	<p>09-11</p>	

<p>Problema específico</p> <p>PE1:</p> <p>¿Cuál es el nivel de actuación dentro de los principios éticos de los Gerentes y Sub Gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>OE1:</p> <p>Conocer el nivel de actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.</p>	<p>Hipótesis Específico</p> <p>HE1:</p> <p>H01 El grado de relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: No es directa.</p> <p>H02 El grado de relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es directa.</p>		<p>Deberes</p>	<p>Neutralidad</p>	<p>12-13</p>	
--	---	--	--	-----------------------	---------------------------	--------------	--

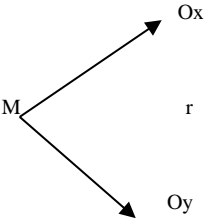
					<p>Ejercicio del Cargo</p>	<p>14-15</p>	
					<p>Uso adecuado de los bienes</p>	<p>16-17</p>	
					<p>Responsabilidad</p>	<p>18-19</p>	

<p>PE2:</p> <p>¿Cuál es el nivel de actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional</p>	<p>OE2:</p> <p>Conocer el nivel de actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional</p>	<p>HE2:</p> <p>H₀₁ El grado de relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los</p>			<p>Desarrollo de talleres</p>	<p>20-21</p>	
					<p>Evaluación técnica</p>	<p>22-23</p>	

<p>percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?</p>	<p>percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco.</p>	<p>colaboradores del Gobierno Regional Pasco: No es directa.</p> <p>H₁₂ El grado de relación entre la actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es directa.</p>			<p>Formulación de acuerdo</p>	<p>24-25</p>	
<p>PE3: ¿Cuál es el nivel de actuación dentro de las prohibiciones éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco?</p>	<p>OE3: Conocer el nivel de actuación dentro de las prohibiciones éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco</p>	<p>HE3: H₁₂ El grado de relación entre la actuación dentro de los deberes éticos de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: No es directa.</p> <p>H₁₃ El grado de relación entre la actuación dentro de las prohibiciones éticos de los gerentes y sub gerentes y su relación con el clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional Pasco: Es directa.</p>		<p>Prohibiciones</p>	<p>Intereses de conflictos</p>	<p>28-29</p>	
					<p>Obtener ventaja indebidas</p>	<p>30-31</p>	
					<p>Precionar</p>	<p>32-33</p>	
					<p>Amrenazar</p>	<p>34-36</p>	
					<p>Acosar</p>	<p>37-38</p>	
					<p>Impacto</p>	<p>39-40</p>	
				<p>Ambiente social</p>	<p>Compañerismo</p>	<p>01-03</p>	

			Variable 2		Conflictos	04-06			
						Intercomunicación	07-09		
			Clima organizacional	VARIABLES PERSONALES	Aptitudes	10-13			
							Actitudes	14-16	
							Generar grupo de agentes del cambio	17-18	
							Promueve mejoras continuas	19-21	
							Adaptar mayor autonomía y responsabilidad a las áreas claves	22-24	
	:			Comportamiento organizacional	Rotación	25-26			
						Satisfacción laboral	27-28		
						Identificar las oportunidades del cambio y transmitirlos	29-30		
						Disposición a recibir críticas	31-32		

					Desarrollo profesional	33-34	
					Fomento de complementos de competencias	35-36	
					Fomento de respeto por el trabajo de los demás	37-38	
					Potenciación de conocimientos mutuo y habilidades interpersonales	39-40	

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>El trabajo de investigación desarrollado pertenece a un tipo de <i>investigación mixta</i> que recoge y analiza datos que son medibles. También, es no <i>experimental</i> porque presenta una investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido o como afirma Kerlinger y Lee, en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos y es <i>transversal</i>, porque se recolectan datos en un solo momento, en un momento único, y además porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. Sampieri (2014)</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO:</p> <p>El diseño de la investigación es el Descriptivo Correlacional, este tipo de estudio descriptivo define el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación Correlacional no establece de forma directa de las relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación Correlacional busca determinar el grado de relación existente en las variables, bajo este diseño se describe, en primer lugar las dos variables, en segundo lugar se aplica diseño correlacionado para ver si existe o no relación entre las dos variables.</p> 	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estará constituida por 87 colaboradores administrativos entre profesionales, técnico, auxiliares de la Región Pasco</p> <p>MUESTRA Y MUESTREO:</p> <p>Para determinar la muestra se aplicó la fórmula del muestreo aleatorio simple, logrando estimar una muestra de 71 funcionarios publicos de diferentes áreas del Gobierno regional de Pasco.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo - Correlacional</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Loa métodos necesarios para el análisis de datos serán brindados por la estadística, la cual hará posible la recolección, análisis e interpretación de datos. Mediante la estadística descriptiva, los datos obtenidos podrán ser resumidos numérica y gráficamente. Mientras que la estadística Inferencial nos permitirá extraer inferencias acerca de la población en estudio.</p> <p>APLICACIÓN DE TÉCNICAS ESTADÍSTICAS</p> <p>Luego de aplicadas los cuestionarios, se precederá a crear una base de datos para pasar las respuestas y finalmente, se codificarán los resultados para luego procesarlos en un computador, haciéndose todos los análisis estadísticos pertinentes según el programa SPSS 22 y el Excel (versión 2013)</p> <p>Los análisis a ejecutar serían:</p> <p>Análisis de confiabilidad, mediante el Alpha de Cronbach, el Coeficiente de correlación de Pearson y la Prueba Chi cuadrado, para determinar la relación entre las variables en estudio.</p>	<p>Para esta investigación se ha planteado los siguientes instrumentos para la recolección de datos:</p> <p>CUESTIONARIO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración: Individual auto administrado. • Duración: Variable, aproximadamente entre 25 minutos. • Ámbito de aplicación: • Finalidad: Evaluar el grado de relación entre la ética de los Gerentes y Sub Gerentes del Gobierno Regional de Pasco. • Características: El cuestionario consta de preguntas que evalúan la percepción que tienen los funcionarios públicos con respecto a las dimensiones, tomando en cuenta una escala tipo Likert. • Confiabilidad: Se estima un nivel de confiabilidad del 80% baremada con el 40% de la muestra a investigar. • Validez: El presente instrumento, ha sido construido de manera sistemática para la mejor comprensión por parte de los colaboradores evaluados. <p>CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración: Individual auto administrado. • Duración: Variable, aproximadamente entre 25 minutos. • Ámbito de aplicación: <i>En la Región Pasco</i> • Funcionarios de la Región Pasco • Finalidad: Evaluar el nivel clima organizacional percibida por los colaboradores del Gobierno Regional de Pasco. • Características: El cuestionario consta de 10 preguntas que evalúan el nivel que tienen los colaboradores de desempeño, tomando en cuenta la escala tipo Likert. • Confiabilidad: Se estima un nivel de confiabilidad del 80% baremada con el 40% de la muestra a investigar.

<p>M = Muestra de estudio.</p> <p>Ox = Variable 1: Etica de la Funcion Publica</p> <p>Oy = Variable 2: Clima Organizacional</p> <p>r = Relación</p>		<ul style="list-style-type: none">• Validez: El presente instrumento, ha sido construido de acuerdo a la realidad de las Instituciones Educativas, para mejor comprensión por parte de los directores funcionarios y docentes encuestados o evaluados. Por tanto su validez se dará a través de la aprobación de 3 expertos.
---	--	---

MATRIZ OPERACIONAL

Título: “*Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del gobierno regional Pasco*”

Autora: Verónica Patricia Carhuamaca Celedonio

Variables	Dimensiones	Indicadores
Ética de la función Pública	Principios	Respeto Probidad Idoneidad Lealtad y Obediencia Justicia y Equidad
	Deberes	Neutralidad Ejercicio del Cargo Uso Adecuado de los Bienes Responsabilidad
		Intereses de Conflicto

	Prohibiciones	Obtener Ventajas Indevidas Presionar, Amenazar y/o Acosar
Clima Organizacional	Ambiente	Físico Condiciones
	Estructurales	Tamaño Estructura formal estilo de liderazgo
	Ambiente social	Compañerismo conflictos Intercomunicación
	Variables personales	Aptitudes Actitudes
	Comportamiento Organizacional	Rotación Satisfacción laboral

*base_datos_modificado.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	D...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	q1	Númérico	8	0	Existe respeto hacia hace los trabajadores por parte de lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	q2	Númérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	q3	Númérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	q4	Númérico	8	0	Existe respomsabilidad hacia hace los trabajadores por p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	q5	Númérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	q6	Númérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	q7	Númérico	8	0	Obtienes ventajas indebidas hacia hace los trabajadores p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	q8	Númérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	q9	Númérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	q10	Númérico	8	0	Existe rinteres de conflicto hacia hace los trabajadores por...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	q11	Númérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	q12	Númérico	8	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	p1	Númérico	8	0	¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condic...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	p2	Númérico	8	0	¿Como califica La estructura formal y el estilo de liderazgo...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	p3	Númérico	8	0	¿Califique el grado de compañerismo y colaboración entre ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	p4	Númérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los gerentes y tr...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	p5	Númérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los trabajadores ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	p6	Númérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de intercomunicación entre los gere...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	p7	Númérico	8	0	¿Cómo califica las actitudes y aptitudes de los trabajadore...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	p8	Númérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de motivación hacia los trabajadore...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	p9	Númérico	8	0	¿Como califica usted el nivel de rotación de personal en la...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	p10	Númérico	8	0	¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral de los trabaj...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	p11	Númérico	8	0	Cómo califica grado de relación entre la ética de la función...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	FuncionPublica	Númérico	5	0	Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
25	ClimaOrganizacional	Númérico	5	0	¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condic...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Windows taskbar: 06:59 p.m. 21/02/2017

*base_datos_modificado.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	p1	p2	p3	
1	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Malo	Regular	Malo	M
2	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Regular	Bueno	Bueno	
3	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Malo	Regular	Bueno	
4	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Regular	Bueno	Malo	M
5	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Malo	Regular	Bueno	
6	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Regular	Bueno	Malo	M
7	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Malo	Regular	Bueno	
8	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Regular	Bueno	Malo	M
9	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Malo	Regular	Bueno	
10	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Regular	Bueno	Malo	
11	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Malo	Regular	Bueno	M
12	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Regular	Bueno	Malo	
13	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Malo	Regular	Bueno	
14	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Regular	Bueno	Malo	M
15	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Malo	Regular	Bueno	
16	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Regular	Bueno	Malo	
17	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Malo	Regular	Bueno	M
18	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Regular	Bueno	Malo	
19	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Malo	Regular	Bueno	
20	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Regular	Bueno	Malo	M
21	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Malo	Regular	Bueno	
22	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Regular	Bueno	Malo	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP 06:55 p.m.
LAA 21/02/2017

*base_datos_modificado.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

		p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	FuncionPublica	ClimarOrgani zacional	Principios	Deberes	Prohibiciones	var	v
1	lar	Malo	Muy malo	Muy malo	Regular	Muy malo	Malo	Bueno	Malo	Muy malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
2	no	Bueno	Malo	Muy malo	Bueno	Malo	Regular	Muy bueno	Regular	Malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Nunca		
3	lar	Bueno	Regular	Muy malo	Regular	Regular	Malo	Bueno	Bueno	Muy malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
4	no	Malo	Muy malo	Muy malo	Bueno	Muy malo	Regular	Muy bueno	Malo	Malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Casi nunca		
5	lar	Bueno	Malo	Muy malo	Regular	Regular	Malo	Bueno	Regular	Muy malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
6	no	Malo	Muy malo	Muy malo	Bueno	Muy malo	Regular	Muy bueno	Malo	Malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Casi siempre		
7	lar	Bueno	Regular	Muy malo	Regular	Malo	Malo	Bueno	Regular	Malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
8	no	Malo	Muy malo	Muy malo	Bueno	Regular	Regular	Muy bueno	Malo	Muy malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Casi nunca		
9	lar	Bueno	Regular	Muy malo	Regular	Muy malo	Malo	Bueno	Regular	Muy malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
10	no	Malo	Regular	Muy malo	Bueno	Malo	Regular	Muy bueno	Malo	Malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Casi siempre		
11	lar	Bueno	Muy malo	Muy malo	Regular	Regular	Malo	Bueno	Malo	Muy malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
12	no	Malo	Malo	Muy malo	Bueno	Bueno	Regular	Muy bueno	Regular	Malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Nunca		
13	lar	Bueno	Regular	Malo	Regular	Muy bueno	Malo	Bueno	Malo	Muy malo	Casi nunca	Malo	Casi nunca	Casi nu...	Nunca		
14	no	Malo	Muy malo	Malo	Bueno	Regular	Regular	Muy bueno	Regular	Malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Nunca		
15	lar	Bueno	Malo	Malo	Regular	Bueno	Malo	Bueno	Bueno	Muy malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
16	no	Malo	Regular	Malo	Bueno	Muy bueno	Regular	Muy bueno	Malo	Malo	A veces	Regular	A veces	A veces	Nunca		
17	lar	Bueno	Muy malo	Malo	Regular	Regular	Malo	Bueno	Regular	Muy malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
18	no	Malo	Malo	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Muy bueno	Bueno	Malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Casi nunca		
19	lar	Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy bueno	Malo	Bueno	Malo	Muy malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
20	no	Malo	Muy malo	Regular	Bueno	Regular	Regular	Muy bueno	Regular	Malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Casi nunca		
21	lar	Bueno	Malo	Regular	Regular	Bueno	Malo	Bueno	Bueno	Muy malo	Casi nunca	Malo	A veces	Casi nu...	Aveces		
22	no	Malo	Regular	Regular	Bueno	Muy bueno	Regular	Muy bueno	Malo	Malo	A veces	Regular	Casi sie...	A veces	Casi nunca		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP 06:56 p.m.
LAA 21/02/2017

*base_datos_modificado.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	p1	p2	p3
1	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2
2	4	3	3	4	3	3	5	3	3	1	3	3	3	4	4
3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4
4	4	3	3	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	4	2
5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4
6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2
7	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4
8	4	3	3	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	4	2
9	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4
10	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2
11	3	2	2	3	2	2	5	2	2	3	4	4	2	3	4
12	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	5	3	4	2
13	2	2	2	1	2	2	5	2	2	1	2	2	2	3	4
14	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	2
15	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	2	3	4
16	3	3	3	4	3	3	5	3	3	1	3	3	3	4	2
17	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4
18	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2
19	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	2	3	4
20	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2
21	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4
22	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP 06:54 p.m.
LAA 21/02/2017

*base_datos_modificado.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	FuncionPublica	ClimarOrgani zacional	Principios	Deberes	Prohibiciones	
1	2	3	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	2	3	2	3
2	3	4	4	2	1	4	2	3	5	3	2	3	3	4	3	1
3	2	3	4	3	1	3	3	2	4	4	1	2	2	3	2	3
4	3	4	2	1	1	4	1	3	5	2	2	3	3	4	3	2
5	2	3	4	2	1	3	3	2	4	3	1	2	2	3	2	3
6	3	4	2	1	1	4	1	3	5	2	2	3	3	4	3	4
7	2	3	4	3	1	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3
8	3	4	2	1	1	4	3	3	5	2	1	3	3	4	3	2
9	2	3	4	3	1	3	1	2	4	3	1	2	2	3	2	3
10	3	4	2	3	1	4	2	3	5	2	2	3	3	4	3	4
11	2	3	4	1	1	3	3	2	4	2	1	2	2	3	2	3
12	3	4	2	2	1	4	4	3	5	3	2	3	3	4	3	1
13	2	3	4	3	2	3	5	2	4	2	1	2	2	2	2	1
14	3	4	2	1	2	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	1
15	2	3	4	2	2	3	4	2	4	4	1	2	2	3	2	3
16	3	4	2	3	2	4	5	3	5	2	2	3	3	3	3	1
17	2	3	4	1	2	3	3	2	4	3	1	2	2	3	2	3
18	3	4	2	2	3	4	4	3	5	4	2	3	3	4	3	2
19	2	3	4	3	3	3	5	2	4	2	1	2	2	3	2	3
20	3	4	2	1	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	2
21	2	3	4	2	3	3	4	2	4	4	1	2	2	3	2	3
22	3	4	2	3	3	4	5	3	5	2	2	3	3	4	3	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP 06:50 p.m.
LAA 21/02/2017

Tablas cruzadas

Notas

Salida creada		21-FEB-2017 17:37:34
Comentarios		
Entrada	Datos	D:\material_didactico_Edgar_Condor\I NVEST\posgrado\Veronica_Carhuamaca\ba se_datos_modificado.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	71
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada tabla se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables en cada tabla.
Sintaxis		CROSSTABS /TABLES=ClimarOrganizacional BY Principios /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.60
	Dimensiones solicitadas	2
	Casillas disponibles	524245

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado) * Existe respeto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)	71	100,0%	0	0,0%	71	100,0%

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Existe respeto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)

Recuento

		Existe respeto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)					
		Nunca	Casi nunca	A veces			
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Muy malo	2	0	5			
	Malo	4	1	15			
	Regular	4	0	1			
	Bueno	1	0	3			
	Muy Bueno	0	0	3			
Total		11	1	27			

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Existe respeto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)

Recuento		Existe respeto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)		
		Casi siempre	Siempre	
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Mjy malo	3	0	10
	Malo	1	4	25
	Regular	15	4	24
	Bueno	3	0	7
	Muy Bueno	1	1	5
	Total	23	9	71

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,557 ^a	16	,015
Razón de verosimilitud	39,988	16	,001
Asociación lineal por lineal	2,254	1	,133
N de casos válidos	71		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Tablas cruzadas

Notas

Salida creada		21-FEB-2017 17:38:37
Comentarios		
Entrada	Datos	D:\material_didactico_Edgar_Condor\I NVEST\posgrado\Veronica_Carhuamaca\ba se_datos_modificado.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	71
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada tabla se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables en cada tabla.
Sintaxis		CROSSTABS /TABLES=ClimarOrganizacional BY Deberes /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.05
	Tiempo transcurrido	00:00:00.09
	Dimensiones solicitadas	2
	Casillas disponibles	524245

Resumen de procesamiento de casos

Casos					
Válidos		Perdidos		Total	
N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje

¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado) * Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)	71	100,0%	0	0,0%	71	100,0%
--	----	--------	---	------	----	--------

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)

Recuento		Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)					
		Nunca	Casi nunca	A veces			
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Muy malo	1	6	2			
	Malo	6	14	4			
	Regular	5	3	16			
	Bueno	2	2	3			
	Muy Bueno	2	2	1			
	Total	16	27	26			

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)

Recuento		Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)		
		Casi siempre	Siempre	
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Mjy malo	1	0	10
	Malo	0	1	25
	Regular	0	0	24
	Bueno	0	0	7
	Muy Bueno	0	0	5
Total		1	1	71

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,183 ^a	16	,039
Razón de verosimilitud	26,152	16	,052
Asociación lineal por lineal	,072	1	,788
N de casos válidos	71		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Tablas cruzadas

Notas

Salida creada		21-FEB-2017 17:38:56
Comentarios		
Entrada	Datos	D:\material_didactico_Edgar_Condor\INVEST\posgrado\Veronica_Carhuamaca\base_datos_modificado.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>

	N de filas en el archivo de datos de trabajo	71
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada tabla se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables en cada tabla.
Sintaxis		<p>CROSSTABS</p> <p>/TABLES=ClimarOrganizacional BY</p> <p>Prohibiciones</p> <p>/FORMAT=AVALUE TABLES</p> <p>/STATISTICS=CHISQ</p> <p>/CELLS=COUNT</p> <p>/COUNT ROUND CELL.</p>
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.03
	Tiempo transcurrido	00:00:00.04
	Dimensiones solicitadas	2
	Casillas disponibles	524245

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado) * Existe rinteres de conflicto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)	71	100,0%	0	0,0%	71	100,0%

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Existe rinteres de conflicto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)

Recuento		Existe rinteres de conflicto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)				
		Nunca	Casi nunca	Aveces		
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Muy malo	4	2	3		
	Malo	7	4	14		
	Regular	10	10	0		
	Bueno	1	2	2		
	Muy Bueno	0	1	3		
	Total		22	19	22	

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Existe rinteres de conflicto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)

Recuento		Existe rinteres de conflicto hacia hace los trabajadores por parte de los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. (agrupado)	
		Casi siempre	Total
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Mjy malo	1	10
	Malo	0	25
	Regular	4	24
	Bueno	2	7
	Muy Bueno	1	5
Total		8	71

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,247 ^a	12	,010
Razón de verosimilitud	36,034	12	,000
Asociación lineal por lineal	1,810	1	,179
N de casos válidos	71		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,56.

Tablas cruzadas**Notas**

Salida creada		21-FEB-2017 17:47:34
Comentarios		
Entrada	Datos	D:\material_didactico_Edgar_Condor\I NVEST\posgrado\Veronica_Carhuamaca\ba se_datos_modificado.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	71
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada tabla se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables en cada tabla.

Sintaxis		CROSSTABS	
		/TABLES=ClimarOrganizacional BY	
		FuncionPublica	
		/FORMAT=AVALUE TABLES	
		/STATISTICS=CHISQ	
		/CELLS=COUNT	
		/COUNT ROUND CELL.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00.02
	Tiempo transcurrido		00:00:00.02
	Dimensiones solicitadas		2
	Casillas disponibles		524245

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado) * Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los trabajadores. (agrupado)	71	100,0%	0	0,0%	71	100,0%

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los trabajadores. (agrupado)

Recuento

		Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los trabajadores. (agrupado)					
		Nunca	Casi nunca	A veces			
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura, contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Muy malo	2	3	3			
	Malo	2	18	0			
	Regular	4	2	17			
	Bueno	2	1	1			
	Muy Bueno	1	2	1			
	Total	11	26	22			

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los trabajadores. (agrupado)

Recuento

		Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco. actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de los trabajadores. (agrupado)		
		Casi siempre	Siempre	
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Muy malo	2	0	10
	Malo	2	3	25
	Regular	0	1	24
	Bueno	3	0	7
	Muy Bueno	1	0	5
Total	8	4	71	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,933 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	57,127	16	,000
Asociación lineal por lineal	,124	1	,725
N de casos válidos	71		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,28.

Tablas cruzadas**Notas**

Salida creada		21-FEB-2017 18:33:53
Comentarios		
Entrada	Datos	D:\material_didactico_Edgar_Condor\I NVEST\posgrado\Veronica_Carhuamaca\ba se_datos_modificado.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	71
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada tabla se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables en cada tabla.

Sintaxis		CROSSTABS	
		/TABLES=ClimarOrganizacional BY	
		Deberes	
		/FORMAT=AVALUE TABLES	
		/STATISTICS=CHISQ	
		/CELLS=COUNT	
		/COUNT ROUND CELL.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00.03
	Tiempo transcurrido		00:00:00.06
	Dimensiones solicitadas		2
	Casillas disponibles		524245

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado) * Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)	71	100,0%	0	0,0%	71	100,0%

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)

Recuento

		Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)					
		Nunca	Casi nunca	A veces			
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Muy malo	1	6	2			
	Malo	6	14	4			
	Regular	5	3	16			
	Bueno	2	2	3			
	Muy Bueno	2	2	1			
	Total	16	27	26			

Tabla cruzada ¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)*Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)

Recuento

		Los gerentes y sub gerentes del Gobierno Regional Pasco demuestran neutralidad frente a sus trabajadores. (agrupado)		
		Casi siempre	Siempre	
¿Cómo califica el ambiente físico de trabajo (como: condiciones de ruido, temperatura contaminación, instalaciones, etc.) del Gobierno Regional Pasco? (agrupado)	Muy malo	1	0	10
	Malo	0	1	25
	Regular	0	0	24
	Bueno	0	0	7
	Muy Bueno	0	0	5
Total		1	1	71

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,183 ^a	16	,039

Razón de verosimilitud	26,152	16	,052
Asociación lineal por lineal	,072	1	,788
N de casos válidos	71		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.