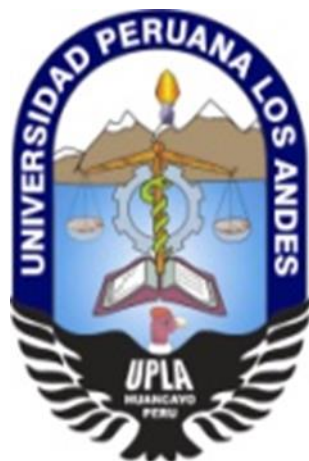


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Título : Actitud Ética y Desempeño Laboral del
Servidor Público de la Municipalidad
Provincial de Huancavelica – 2016**

**Para optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración**

**Autores : Bach. García Galarza, Garly Cecilia
Bach. Torres Lujan, Juan Abimael**

Asesora : Mg. Verástegui Velásquez, Graciela Soledad

Área de Investigación : Dirección

Línea de Investigación : Administración del Talento Humano

**Huancayo - Perú
2017**

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

**ACTITUD ÉTICA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAMELICA – 2016**

PRESENTADO POR:

Bach. García Galarza, Garly Cecilia

Bach. Torres Lujan, Juan Abimael

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo,.....de..... de 20.....

ASESORA:

MG. VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ, GRACIELA SOLEDAD

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestra adorada hija
Jhade Inés, por su inmenso amor y la fuerza
que nos da para salir adelante día a día para
convertirnos en personas productivas para la
sociedad

AGRADECIMIENTO

A nuestro señor todo poderoso que hace día a día seamos mejores personas y brindarnos la oportunidad de ayudar a nuestro prójimo mediante este proyecto de investigación.

A la Universidad Peruana Los Andes por la valiosa oportunidad de superación profesional que viene promoviendo en la región Huancavelica.

A los Catedráticos que nos brindaron sus enseñanzas para así otorgar un servicio de calidad a la sociedad.

A la Municipalidad Provincial de Huancavelica, por darnos la oportunidad de realizar el estudio de investigación.

A nuestras familias por otorgarnos su ayuda incondicional y ser ejemplo para ser buenos profesionales.

Los Autores.

ÍNDICE

	Pág.
PORTADA	i
HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	ii
ASESORIA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1 Descripción del Problema	20
1.2 Formulación del Problema	23
1.2.1 Problema General	23
1.2.2 Problemas Específicos	23
1.3. Objetivos de la Investigación	23
1.3.1. Objetivo General	23
1.3.2. Objetivos Específicos	23
1.4. Justificación de la investigación	24
1.4.1. Justificación Teórica	24
1.4.2. Justificación Práctica	24
1.4.3. Justificación Metodológica	25

1.4.4. Justificación Social	25
1.4.5. Justificación de Conveniencia	25
1.5. Delimitación de la Investigación	25
1.5.1. Delimitación Espacial	25
1.5.2. Delimitación Temporal	26
1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática	26
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	27
2.1. Antecedentes del estudio	27
2.2. Base Teórica	35
2.2.1. La Actitud Ética	35
2.2.2. Desempeño Laboral	41
2.3. Definición de Conceptos	53
2.4. Hipótesis y Variables	55
2.4.1. Hipótesis General	55
2.4.2. Hipótesis Específicas	55
2.5. Operacionalización de las variables	55
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	58
3.1. Metodología de la Investigación	58
3.2. Tipo de Investigación	63
3.3. Nivel de Investigación	63
3.4. Diseño de Investigación	63
3.5. Población y Muestra	64
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	65
3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	65
3.6.2. Instrumento de Recolección de Datos	66

3.7. Procedimiento de Recolección de Datos	67
CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	70
4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	70
4.2. Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.	70
4.3. Discusión de resultados	113
CONCLUSIONES	120
RECOMENDACIONES	122
BIBLIOGRAFÍA	124
ANEXOS	126

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Practicas un trato digno en todo momento.	70
Tabla 2. Practicas el trato igualitario hacia tus colegas y usuarios constantemente.	71
Tabla 3. Te mantienes fiel a tus convicciones personales siempre? (respeto, honradez lealtad).	72
Tabla 4. Respetas las opiniones de tus colegas de trabajo.	73
Tabla 5. Expones ideas para la mejora de tu centro de trabajo.	74
Tabla 6. Desarrollas una comunicación asertiva con tus compañeros de trabajo.	75
Tabla 7. Tus decisiones laborales son influenciadas por tu entorno de trabajo.	76
Tabla 8. Tu comportamiento se realiza tras un proceso de razonamiento técnico permanente.	77
Tabla 9. Asistes puntualmente a tu centro de trabajo.	78
Tabla 10. Realizas nuevas innovaciones para tu desarrollo de tu centro de trabajo.	79
Tabla 11. Conoces el código de ética de la función pública.	80
Tabla 12. En tu actuar diario te guías por las normas de trabajo establecido.	81
Tabla 13. Aplicas los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias.	82
Tabla 14. Estás de acuerdo sobre el código de ética de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.	83
Tabla 15. Usted cumple al 100% el rendimiento del Código de Ética de la institución.	84
Tabla 16. Muestras dinamismo al momento de realizar tu trabajo.	85
Tabla 17. Asumes la carga laboral y su realización en la institución en todo momento.	86
Tabla 18. Respetas el horario establecida por la institución.	87
Tabla 19. Realizas otras actividades a parte de tu trabajo en tu centro de trabajo.	88
Tabla 20. Apoyas en el trabajo de tus compañeros.	89

Tabla 21. Apoyas en las soluciones de los problemas institucionales.	90
Tabla 22. La Municipalidad Provincial de Huancavelica contribuye con su desarrollo profesional y personal.	91
Tabla 23. Participas en las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huancavelica.	92
Tabla 24. Muestras actitud proactivo en el trabajo.	93
Tabla 25. Tratas de mejorar tu desempeño laboral permanente.	94
Tabla 26. Superas los obstáculos laborales identificados en la institución.	95
Tabla 27. Muestras identificación con la institución permanentemente.	96
Tabla 28. Te consideras un empleado productivo y con contribución al éxito de la institución.	97
Tabla 29. Procuras el equilibrio en el uso de los bienes institucionales en todo momento.	98
Tabla 30. En tu centro de trabajo realizan calificaciones a los servidores públicos y los premian por realizar sus trabajos.	99
Tabla 31. Regresión entre la actitud ética y desempeño laboral.	102
Tabla 32. Regresión entre la actitud ética y la disponibilidad para el trabajo del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.	104
Tabla 33. Regresión entre la actitud ética y el cooperativismo para el trabajo del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.	107
Tabla 34. Regresión entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.	110
Tabla 35. Regresión entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.	112

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Practicas un trato digno en todo momento.	71
Figura 2. Practicas el trato igualitario hacia tus colegas y usuarios constantemente.	72
Figura 3. Te mantienes fiel a tus convicciones personales siempre (respeto, honradez lealtad).	73
Figura 4. Respetas las opiniones de tus colegas de trabajo.	74
Figura 5. Expones ideas para la mejora de tu centro de trabajo.	75
Figura 6. Desarrollas una comunicación asertiva con tus compañeros de trabajo.	76
Figura 7. Tus decisiones laborales son influenciadas por tu entorno de trabajo.	77
Figura 8. Tu comportamiento se realiza tras un proceso de razonamiento técnico permanente.	78
Figura 9. Asistes puntualmente a tu centro de trabajo.	79
Figura 10. Realizas nuevas innovaciones para tu desarrollo de tu centro de trabajo.	80
Figura 11. Conoces el código de ética de la función pública.	81
Figura 12. En tu actuar diario te guías por las normas de trabajo establecido.	82
Figura 13. Aplicas los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias.	83
Figura 14. Estás de acuerdo sobre el código de ética de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.	84
Figura 15. Usted cumple al 100% el rendimiento del Código de Ética de la institución.	85
Figura 16. Muestras dinamismo al momento de realizar tu trabajo.	86
Figura 17. Asumes la carga laboral y su realización en la institución en todo momento.	87
Figura 18. Respetas el horario establecida por la institución.	88
Figura 19. Realizas otras actividades a parte de tu trabajo en tu centro de trabajo.	89
Figura 20. Apoyas en el trabajo de tus compañeros.	90

Figura 21. Apoyas en las soluciones de los problemas institucionales.	91
Figura 22. La Municipalidad Provincial de Huancavelica contribuye con su desarrollo profesional y personal.	92
Figura 23. Participas en las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huancavelica.	93
Figura 24. Muestras actitud proactivo en el trabajo.	94
Figura 25. Tratas de mejorar tu desempeño laboral permanente.	95
Figura 26. Superas los obstáculos laborales identificados en la institución.	96
Figura 27. Muestras identificación con la institución permanentemente.	97
Figura 28. Te consideras un empleado productivo y con contribución al éxito de la institución.	98
Figura 29. Procuras el equilibrio en el uso de los bienes institucionales en todo momento.	99
Figura 30. En tu centro de trabajo realizan calificaciones a los servidores públicos y los premian por realizar sus trabajos.	100
Figura 31. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho.	101
Figura 32. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho.	104
Figura 33. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho.	106
Figura 34. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho.	109
Figura 35. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho.	112

RESUMEN

El presente estudio de investigación denominada; “Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2016”, ha sido desarrollado en la Municipalidad Provincial de Huancavelica; cuyo objetivo principal es “Determinar la influencia de la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.”

Para ello la hipótesis general planteada es: “Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.”, sobre la base teórica comprendida en qué “la ética pública señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública” (Bautista, 2007).

Así como también el desempeño laboral de los funcionarios públicos consiste en “La manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (Bravo, 2008);

En la institución no se viene implementando mecanismos que promuevan la evaluación de las actitudes éticas de los funcionarios, pese a contar con diversos documentos normativos que regulan el comportamiento, generándose a partir de ello reclamos de la sociedad, sobre la atención que debe recibir de su gobierno. Dicha atención se manifiesta a través de la satisfacción de las demandas de la comunidad huancavelicana así como de una mayor expectativa en el nivel de vida de los ciudadanos.

Drucker; citado por Gilli (2011, p. 13) “Que en una sociedad pluralista las principales funciones sociales han sido confiadas a organizaciones, desde la producción de bienes y servicios económicos hasta el cuidado de la salud, la seguridad social. La educación, la investigación y la protección del medio natural”, en consecuencia, dichas organizaciones deben ser competentes y eficaz y, además actuar en un marco de autonomía responsable.

La falta de una actitud ética responsable y un desempeño laboral adecuado ha venido generado que las demandas ciudadanas hayan rebasado la capacidad de respuesta de los gobiernos y que las instituciones públicas sean vistas como lentas, ineficaces e ineficientes, lo que a su vez genera que la ciudadanía pierda la confianza en su gobierno.

Palabras claves: Ética, valores, funcionario, gobierno, administración pública, código de ética, desempeño, rendimiento, cooperativismo, iniciativa.

ABSTRACT

This so-called research study; "Ethical attitude and work performance of the civil servant in the Provincial city of Huancavelica 2016", has been developed in the Provincial city of Huancavelica; whose main objective is "To determine the influence of the ethical attitude in the work performance of the civil servant in the Provincial city of Huancavelica in 2016."

For this purpose the general hypothesis raised by the researcher is; "There is a direct and significant influence between the ethics attitude and work performance of the civil servant in the Provincial city of Huancavelica in 2016.", about the theoretical basis in which "public ethics designates desirable values and principles to be applied in the conduct of the man who performs a public function" (Bautista, 2007).

As well as job performance of public officials is "The way members of the organization work effectively to achieve common goals, subject to the basic rules previously established" (Bravo, 2008); due to it has developed a tool that will measure the relationship between variables previously identified.

In the institution is comes not implemented mechanisms to promote the evaluation of the ethical attitudes of officials, despite having different normative documents regulating behavior, generating from it claims of society, on the attention that should receive from their Government. This attention is manifested through the satisfaction of the demands of the huancavelicana community as well as a higher expectation in the standard of living of citizens.

Drucker said; cited by Gilli (2011, p. 13) "That in a pluralistic society the main social functions entrusted to organizations, from the production of economic goods and services to the healthcare, social security. Education, research and protection of the natural environment "(Gilli, 2011), therefore, these organizations must be competent and effective and also to act within a framework of responsible autonomy.

The lack of an ethical responsible attitude and an adequate job performance has been generated that citizens' demands have exceeded the responsiveness of governments and public institutions are seen as slow, ineffective and inefficient, which in turn generates the citizens lose confidence in their government.

Keywords: Ethics, values, official, government, public administration, code of ethics, performance, performance, cooperatives initiative.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad en nuestra sociedad se observa a diferentes profesionales de distintas universidades para poder ejecutar sus amplias innovaciones y estrategias para poder realizar trabajos en distintas entidades pero lo que no se han capacitado en lo que actitud ética que tiene que tener mediante su desempeño laboral es por ello nuestra preocupación que se da para hacer nuestra tesis al respecto, ya que en la Municipalidad se encuentra trabajadores nombrados y contratados.

Para lo cual el problema general que tiene la Municipalidad es cómo influye la Actitud ética en el desempeño laboral del servidor público, tras los reclamos que se viene generando año tras año en la municipalidad es la falta de actitud ética que tienen algunos servidores públicos nombrados y contratados de la municipalidad, ya que el problema se da a la falta de capacitación sobre el tema de actitud ética que tiene que tener el servidor público ante el ciudadano que viene a realizar distintas documentaciones día a día.

Es así que nuestra tesis se ve reflejado a estos servidores públicos para tener una buena actitud ética y así podrán tener un buen desempeño laboral para el ciudadano que viene a realiza sus trámites ya sean de la misma zona o foráneos ya que podrán agilizar con mayor desempeño y menos tiempo de lo previsto para que así se vallan con una buena imagen de nuestra Municipalidad Provincial de Huancavelica y de los profesionales que allí laboran.

De esta manera, la presente investigación estudia y destaca la importancia de elevar la conducta ética del servidor público independientemente de la esfera gubernamental en

que opere, ya sea del poder ejecutivo, legislativo o judicial, estatal y municipal, o de la administración empresarial privada, rescatando los valores de los servidores públicos a fin de generar un cambio de actitud en los mismos.

En principio, este trabajo parte de la premisa de que a mayor cultura ética hay una disminución de los vicios como el de corrupción, nepotismo, dedazo, compadrazgo, abuso de autoridad, etcétera, que tanto dañan la imagen del servidor público y que ha generado que los ciudadanos pierdan la confianza y credibilidad en las instituciones y en los hombres que la representan.

Para el desarrollo de este trabajo se retoman “principios, deberes y prohibiciones establecidos en el código de ética de la función pública” (PCM, 2013). De ellas se destacan principios y deberes que sirvan de ejemplo y acompañen al servidor público en sus distintas formas de actuar.

En cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “ACTITUD ÉTICA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAVELICA – 2016”, con la cual pretendemos optar el Título profesional de Licenciado en Administración.

La tesis consta de cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I, abarca el planteamiento, sistematización y formulación del problema, los objetivos, justificación y delimitación de la investigación.

El capítulo II, abarca el marco teórico, antecedentes, bases teóricas, definición de conceptos, hipótesis y variables de estudio.

El Capítulo III, abarca la metodología, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV, abarca sobre los resultados, la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente, se formula las conclusiones y las recomendaciones.

Garly y Juan

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

En la actualidad, nuestro país en la actualidad está pasando por un hecho de corrupción y esto abarca a nivel internacional ya que la empresa ODEBRECHT, quienes han realizado obras valorizadas en millones de dólares no solamente en nuestro país si no también ha desarrollado sus operaciones internacionalmente generando un escándalo ya que ha envuelto a líderes políticos en millonarias coimas para lograr las licitaciones. Todos estos hechos de corrupción faltan a la actitud ética de estos líderes políticos.

Por otro lado la falta de Actitud Ética a nivel internacional es un problema general de todos los países ya que existe tráfico de influencias, tráfico de drogas, tráficos de personas y otros más delitos que la justicia no multa como debe de ser estos delitos por tener influencias internas y así ejecutando las coimas para salir libre de todo delito.

En la administración han surgido causas que han provocado que no se cumplan de manera eficiente las funciones, por otro lado, la selección que se da es incorrecto y la formación de los servidores públicos deben tener los principios y valores éticos bien formados, así mismo el incremento de vicios o actitudes antiéticos en el sector público como son: la corrupción, el soborno, el abuso de autoridad, el tráfico de influencias, hechos que se ven a diariamente en nuestra vida cotidiana

El conflicto de aquellos servidores públicos que laboran en las instituciones públicas no tiene una formación fijado a una visión con un sentido de lealtad a la entidad, responsabilidad y compromiso con los objetivos establecidos por cada institución.

Es posible identificar los valores, antivalores en los servidores públicos, en algunos contravalores que contamina la salud de las organizaciones públicas son los antivalores, así mismo cada vicio puede ser el punto importante de un análisis exhaustivo para comparar la diferencia que hay entre tener y no tener los valores, sin embargo nos referimos usualmente la palabra corrupción.

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

El problema en la institución es que no se viene implementando mecanismos que promuevan la evaluación de las actitudes éticas y Desempeño Laboral de los servidores públicos, pese a contar con diversos documentos normativos que regulan el comportamiento, generándose a partir de ello reclamos de la sociedad, sobre la atención que debe recibir de su gobierno. Dicha atención se manifiesta a través de la satisfacción de las demandas de la comunidad huancavelicana así como de una mayor expectativa en el nivel de vida de los ciudadanos.

El primordial problema es la falta de una buena actitud ética responsable y un desempeño laboral adecuado ha venido generado que las demandas ciudadanas hayan rebasado la capacidad de respuesta de los gobiernos y que las instituciones públicas sean vistas como lentas, ineficaces e ineficientes, lo que a su vez genera que la ciudadanía pierda la confianza en su gobierno.

En razón a esta situación; quienes sirven a la comunidad huancavelicana, trabajan bajo principios que contribuyen a una mejor eficiencia en la operación de las instituciones públicas en todos sus aspectos. A su vez, conforme al funcionamiento de las instituciones genera buenos resultados en las tareas o deberes públicos. Los buenos resultados son un factor clave para que los ciudadanos otorguen confianza a su gobierno.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo influye la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?

1.2.2 Problemas Específicos

¿De qué manera influye la Actitud Ética y Desempeño para el trabajo del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica?

¿De qué manera influye la Actitud Ética en el Cooperativismo en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?

¿De qué manera influye la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?

¿De qué manera influye la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar cómo influye la Actitud Ética y desempeño para el trabajo en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

Conocer cómo influye la actitud ética y cooperativismo en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Describir cómo influye la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Determinar cómo influye la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación realizada esta basada en las teorías de referencia que aporta para llegar a los resultados que ayudara posteriormente a otras investigaciones con el objetivo de generar una reflexión, sobre la actuación y desempeño ético del trabajador desde una perspectiva más práctico y desde esta perspectiva, se privilegia la importancia que tiene el buen desempeño ético del trabajador de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, en tanto mejor sea éste, mejores resultados a obtenerse.

1.4.2. Justificación Práctica

Con los resultados de la presente investigación se ayudara a la Municipalidad Provincial de Huancavelica, a la formación del profesional, por cuanto el mismo puede difundir talleres, capacitaciones, foros, seminarios, simposios y conferencias que se relacionen con el ámbito ético del profesional trabajador y así lograr un mejor desempeño de éste.

1.4.3. Justificación Metodológica

En la presente investigación se utilizó instrumentos diseñados y elaborados que ha servido para la recopilación y análisis de los datos.

1.4.4. Justificación Social

Siendo la actitud ética un problema que influye en el desempeño laboral de toda organización, esta investigación está dirigida a toda la sociedad en general.

1.4.5. Justificación de Conveniencia

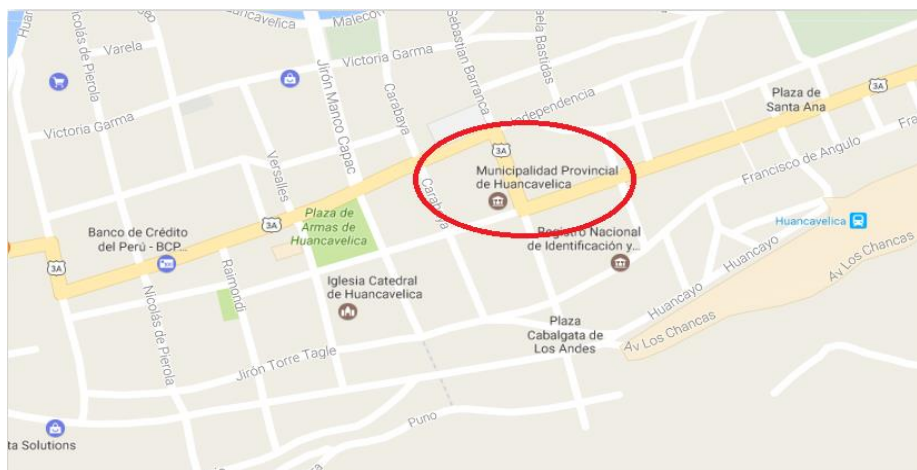
Hoy en día la Municipalidad Provincial de Huancavelica se ha evidenciado la falta de Actitud Ética de parte de los trabajadores en el momento de realizar trámites en dicha entidad ya que los trabajadores desconocen el código de ética para poder así realizar sus funciones establecidas en cada contrato.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Delimitación Espacial

La investigación se realizará en las instalaciones de la Municipalidad de Huancavelica Provincia de Huancavelica Distrito de Huancavelica Departamento de Huancavelica.

Ubicación de la Municipalidad Provincial de Huancavelica



1.5.2. Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se realizó desde los primeros meses del año 2016, logrando recopilar información y aplicar instrumentos entre otros.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática

El presente trabajo de investigación hace referencia a la influencia existente entre Actitud Ética y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes Internacionales

Bautista (2007) menciona en su tesis “*La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de evidencia y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos*”, presentada por la Universidad Pedagógica Nacional de México, llegó a las siguientes conclusiones:

- El origen fundamental que crea que un servidor público realice actos relacionados con los antivalores es la ignorancia. Ésta se da porque existe un vacío de conocimientos en materia de ética que pone en marcha los principales motores de la corrupción: la codicia, la avaricia y el anhelo de poder. Por tanto, sólo la interiorización y la fortaleza de las convicciones éticas pueden cubrir el vacío que el contexto produce.
- La ética es la mejor forma de control a los gobernantes y funcionarios públicos.
- El propósito de la ética es primordial al recordar a todo los servidores públicos que trabajan para la población política; por lo tanto, ningún político y funcionario debe llegar a ocupar un cargo sin contar con una formación de valores bien establecidas.

Según (Roman, 2012), quien plasmó la investigación, “*Estrategias en el Ministerio de Administración Pública para la Aplicación de la Evaluación del Desempeño a los Servidores Públicos en el Período 2005 – 2012*”, en la ciudad de Santo Domingo- República Dominicana”, en la escuela de post grado del Instituto Global de Altos Estudios en Ciencias Sociales (Global) - Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset (IUIOG), la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- La evaluación en una entidad debe ser clave para el perfeccionamiento de las personas. Es fundamental que de los resultados de la evaluación se desarrolle para mejorar las evaluaciones. Es fundamental indicar los métodos para el desarrollo de las competencias y complementar programas de capacitación.
- La evaluación desempeño de los servidores públicos debe tener un proceso sistemático y periódico, a través de medidas de los aportes y logros de los miembros de la entidad, tanto desde el alcance de resultados como del comportamiento de acuerdo a una misión y visión de los objetivos establecidos.
- El objetivo de evaluar el desempeño no puede basarse a una evaluación anual, ni como un examen para juzgar, disputar, penar o compensar, sino reconocer como un procedimiento para ayudar, reforzar y perfeccionar las relaciones de los servidores públicos en la entidad.

En tal sentido, comprenderemos que las instituciones públicas ocuparían un compromiso de resultados, evolucionando desde modo de impuesto, legalista a un modelo orientado a la gestión por procesos al mérito.

Según Díaz (2011), quien realizó la investigación, “*El Empleado Público ante el Procedimiento Administrativo: Deberes y Obligaciones de Buena Administración*”

en la escuela de post grado de la Universidad de Salamanca, evaluado el desempeño del empleado a partir del cumplimiento de sus deberes y obligaciones de los empleados públicos; las principales conclusiones a las cuales se arribó fueron las siguientes:

- La normativa llevado en orden a establecer un perfil de Administración Pública asentada en parámetros de una excelente administración puede resumirse en la representación de realizar una respuesta eficaz a la demanda ciudadana con la finalidad de obtener la relación con la Administración se resuma y en consecuencia resulte más sencillo obtener los resultados que se esperan de dicha relación.
- Los servidores tienen derecho a una Administración transparente, responsable y plenamente conforme a los valores constitucionales. Con el objetivo de obtener una buena administración, diferenciando lo positivo y lo negativo para así exigir en términos de cumplimiento y en su caso de responsabilidad.
- La excelente administración y calidad se mejoran, se integran entre sí, siendo el principio de eficacia el que mejor representa la deseada tendencia hacia una Administración de calidad.
- Si el procedimiento formal de la actuación administrativa, los servidores públicos, autoridades y personal (burocracia técnica y burocracia política) tendrán que ajustar su provenir a las reglas y normativas de la entidad; Debiendo estar a la mira la práctica total de los casos será este servidor público que ejecute las acciones, desarrollo de funciones y trato al ciudadano.

Según Bravo (2008) en su investigación; *“Valores Éticos y Desempeño Laboral de los Empleados Universitarios del Sector Público – Universidad de Zulia”*, de la escuela de post grado de la Universidad de Zulia, llegó a las siguientes conclusiones:

Así mismo los valores éticos, la democracia, la honestidad, respeto, la sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza se detecta que son congruentes con la filosofía de gestión administrativa, mientras que los valores como el respeto democracia, sinceridad y confianza fueron bajos la evidencia que no se practican en su totalidad en el ambiente universitario de parte del personal administrativo de la Universidad de Zulia.

Se establece la relación positiva media entre los valores éticos y el desempeño laboral del personal administrativo, es decir al momento en que se practique la honestidad y el respeto democracia, consolidación, confianza sinceridad, lealtad entre estas personas pueden lograrse mayor *disposición para el trabajo, cooperativismo, responsabilidad, iniciativa, calidad y cantidad en el trabajo*, realizado según lo menciona la filosofía y gestión de la universidad.

Antecedentes Nacionales

Según Breckler (1984), Niveles de Satisfacción Laboral En Banca Comercial: un caso en estudio, En La Pontificia Universidad Católica de Lima, ha sido muy usual que los investigadores supongan que las actitudes tienen tres componentes:

- Cognición, son aspectos que es una descripción de esta o la creencia de cómo son las cosas.
- Afecto, es el segmento emocional o sentimental de una actitud.
- Comportamiento, es la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo.

Según Bardales (2013), quien realiza la investigación denominada: “*Evaluación de Puestos de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de Acuerdo al Manual Normativo de Clasificación De Cargos*” en la

Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, propone demostrar que el perfil profesional del trabajador de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se encuentra alineado al manual normativo de clasificación de cargos de la institución.

Siendo la principal conclusión:

- Se ha demostrado perfiles profesionales de los trabajadores no se encuentran alineados al Manual Normativo de Cargos ni al Manual de Organización y Funciones.

Castillo (2014). “*Relación entre Clima Organizacional, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos de una Empresa Privada*”. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima”. Concluye:

La presente investigación se sitúa a precisar la relación entre tres variables psicológicas: satisfacción laboral, clima organizacional, intrínseco y motivación. El estudio se realizó con un porcentaje de trabajadores pertenecientes a niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para efectuar con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 35 a 50 años de edad, quienes ocupaban diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización.

Oswaldo (2010), sustentó la tesis de grado de doctor: “*Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos Lima- Perú*”. Quien arriba a la siguiente conclusión:

El propósito de este estudio fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente.

Con esta conclusión se aplicó un nivel de Clima Organizacional a un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes. La Hipótesis Principal señala que existía relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción del Cliente en el sentido que al mejorar el Clima Organizacional se incrementa la Satisfacción del Cliente.

La principal conclusión se comprobó que existe una relación entre las dos variables, en tal sentido el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente.

La hipótesis específica se comprobó que las Relaciones interpersonales, el Estilo de Dirección, el Sentido de Pertenencia, la Retribución, la Estabilidad, la Claridad y Coherencia de la Dirección y los Valores Colectivos se relacionaban significativamente con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú.

Antecedentes Regionales

Gómez, William, según Davis y Newstrom (1.999) y Robbins (1999). *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2013*, mencionamos que en un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá resultados para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, se pueden nombrar las siguientes: motivación satisfacción, adaptación, innovación, motivación entre otros.

En síntesis el Clima Organizacional es determinante en el proceso de toma de decisiones que se ejecutan en el interior de una organización o en cómo se toman las relaciones dentro y fuera de la misma.

En este resumen de ideas que se menciona es con el fin de aplicar y comprender en que consiste el Clima Organizacional, se escogió para el presente trabajo de investigación para el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica

Al igual que las personas, las instituciones o empresas deben someterse a exámenes periódicos para identificar posibles problemas antes de que éstos se tomen graves. El objetivo principal del diagnóstico radica en cuantificar el estado de madurez actual de la organización, que se llevará a cabo mediante la medición de las siguientes dimensiones o elementos: responsabilidad (empowerment), compensación y reconocimiento, cooperación, conflictos, identidad, motivación, grupos de trabajo, oportunidades de carrera, competencia supervisora, condiciones de trabajo y proceso de toma de decisiones.

Todo ello con el propósito de plantear soluciones a situaciones problemáticas o conflictivas, sometiéndose a un auto-análisis que debe conducir a un plan de acción concreto que permita solucionar la situación problemática de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, el clima organizacional presente y qué alternativas de solución se pueden plantear a fin de aumentar los niveles de motivación y el compromiso de los trabajadores a nivel de productividad.

Hernández (2006), Tania herrera escalona (2006). “*Satisfacción Laboral, Desempeño Individual y Satisfacción del Cliente de una empresa de servicios*”, llega a la siguiente conclusión:

- La satisfacción de los trabajadores del hotel muestra un indicador alto, seguido por el indicador moderado de satisfacción. Principalmente se puede señalar que la dimensión efectiva de los trabajadores indica un indicador de nivel alto de satisfacción en términos de los aspectos que se refieren a la relación con los trabajadores y supervisores, reconocimiento no económicos y demás sentimientos hacia los trabajadores, mientras la dimensión cognitiva se encontró que los trabajadores los indicadores en el nivel moderado de satisfacción , es decir se encontró en ellos un menor grado de satisfacción, en la remuneración, satisfacción, cantidad de trabajo beneficios y reconocimiento de la empresa.

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

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

determinado que el nivel regular prevalece en cuanto al clima organizacional en su componente físico con un 63.0%.

Huamán & Otahe (2005), sustentó la tesis de grado de licenciado: *Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en el Primer Nivel de Atención de Salud en la Localidad de Huancavelica*; Concluyen: que en el primer nivel de atención de salud en la localidad de Huancavelica, existe un clima organizacional desfavorable, del personal de salud que labora en los centros de Santa Ana y Ascensión. La presencia de esta se debe a que los jefes de los establecimientos, no poseen plena confianza en sus empleados, percibiéndose un clima de temor, e inestabilidad laboral, por la que la interacción entre los superiores y sub ordinados es casi nula, produciéndose conflictos laborales. De acuerdo a estos resultados se recomienda; promover educación y capacitación a los jefes y supervisores de salud para proporcionar información sobre técnicas de motivación refuerzo, aprendizaje y comunicación efectiva para que sirvan de estrategias en el manejo del personal.

2.2.Base Teórica

2.2.1. La Actitud Ética

Ferrell, citado por Bautista (2007), nombra tres dimensiones generales que influyen al individuo a tomar decisiones éticas y antiéticas

Dimensiones de la Actitud Ética

A) Valores individuales. Son las actitudes, experiencias y conocimientos del individuo y en la cultura en que se encuentra ayudara a determinar qué es lo correcto o incorrecto de una acción.

- B) **Comportamiento y valore de otros.** Son las influencias buenas o malas de las personas importantes en la vida del individuo, tales como los padres, amigos, compañeros, maestros, supervisores, líderes políticos y religiosos le dirigirán un comportamiento para dirigir una acción.
- C) **Código oficial de ética,** son códigos que dirigen el comportamiento ético del empleado.

Santhino Barrera on Prezi (2014). La actitud ética es una disposición de voluntades ante el mundo.

Allport, (1935) la actitud es un estado mental y neurológico de las disposiciones a responder organizadamente con la experiencia y ejerce una influencia directriz o dinámica de la conducta.

Whithaker, la actitud es una predisposición para responder de manera predeterminada frente a un objeto específico.

Formación de las actitudes:

Según Yurén (2001), es un sistema de formación profesional, es un proceso continuo de adquisición, de conocimiento de teóricos y prácticos, así como de formación de valores, cuya realización obedece a la convergencia de dos intenciones: la institución educativa, así como la de una persona que adquiere conocimientos, habilidades y actitudes para contribuir a su formación. Al respecto la ética profesional tiene un papel importante en el aspecto formativo de actitudes.

La formación ética y valores son necesarios en las universidades, tanto en el ámbito institucional como entre sus actores. No basta preparar buenos profesionales con conocimientos, habilidades técnicas y cultura; es importante mencionar la reflexión de principios y valores para un óptimo desempeño de estos como miembros de la sociedad, combinando las competencias laborales con las cualidades personales.

Sin embargo, es necesario formular preguntas acerca de las actitudes y valores que conforman la ética profesional en las distintas áreas de conocimiento. Es importante:

- a) Indagar si los alumnos conocen e inclusive comparten estos valores.
- b) Conocer cómo piensan que pueden utilizarse en la práctica profesional.
- c) Saber si existen códigos éticos de la profesión y si los estudiantes universitarios se identifican con ellos.
- d) Entender el proceso de formación de estas actitudes y valores, para derivar estrategias de acción en la implementación curricular en esta área.

Las actitudes se van formando de distinta manera, mencionaremos algunas:

- Las actitudes se desarrollan en el proceso de satisfacción de las necesidades.
- Las actitudes están condicionadas por la información que recibe la persona.
- La pertenencia a una determinada clase social determina la formación de las actitudes.
- El factor más poderoso en la formación de las actitudes es la experiencia directa que el individuo tiene con el objeto o referente.

Características de las actitudes.

- Aprendidas, son los que se forman a través de la experiencia y presentan cambios potenciales en nuestro comportamiento.
- Dinámicas, son las que cumplan un papel importante motivacional circulando al sujeto con el objetivo de la realidad y son susceptibles de modificación o sustitución.
- Extensión de variables pueden abarcar o comprender múltiples objetivos.
- Interrelación, son las actitudes presentadas con una vinculación entre sí, constituyendo conjuntos consistentes o sin contradicciones.
- Dirección de actitudes presentan una dirección u orientación frente a los objetivos.

Dimensiones de las actitudes.

- Dirección; señala el modo de sentir de las personas hacia el objeto.
- Intensidad; indica la fuerza de los sentimientos que extrañan la actitud expresada cuya intensidad varía desde fuerte a ligera.

Balmes (2000). Comprende el concepto de ética profesional es necesario primero definir de donde inicia, en todos los hombres tienes ideas morales lo que es bueno o malo, virtud, vicio, licito, ilícito, licito, derecho, deber obligación, culpa entre otros.

El filósofo Aristóteles menciona en su libro “La Gran Moral”, plantea que no es hablar de bien en su totalidad desde ninguna ciencia, ya que este se encuentra en todas las categorías como es la sustancia, la cualidad en la cantidad del tiempo en la relación del lugar sin excepción.

Así mismo se refiere en cuanto el bien a un momento exacto, por ejemplo en la medicina, solo el medico conoce el momento que es correcto para aquello que le concierne.

El filósofo Aristóteles, detalla si se observa a la ciencia se verá por ejemplo que no es ciencia que hace la casa y otra ciencia la que hace buena sino que es la arquitectura la que ambas cosas. El trabajo del arquitecto es hacer bien la obra que ejecuta y lo mismo sucede en todas las demás cosas.

Al observar a un hombre virtuoso, solo debe juzgarle por sus acciones, porque es imposible verificar la intención que pueda tener al hablar de la expresión de virtud,

Al observar a un hombre virtuoso, solo debe juzgarle por sus acciones, porque es imposible verificar la intención que pueda tener al hablar de la expresión virtud.

Balmes (2000), afirma que la contracara de la virtud es el vicio. El vicio es el hábito de obrar mal. Para ser virtuoso, no basta ejecutar una acción buena, es preciso tener el hábito de obrar bien, así como por un acto malo se hace el hombre culpable, más no vicioso.

Maturama y Porksen (2004), hace la distinción entre la ética y moral, estos autores plantean que un moralista aboga por el cumplimiento de reglas, ya que estas son para él un referente externo destinado a dar autoridad a sus afirmaciones. Sin embargo, la falta de conciencia de la propia responsabilidad.

Maturama y Porksen (2004), parece estar en contradicción con el de Balmes (2000), ya como se mencionó anteriormente para Balmes la moral empieza en cada persona pero con el fin de crear una sociedad que sea mejor para cada persona

Balmes (2000). La ética es personal, no existe en el inconsciente colectivo de las personas y no tiene nada que ver con los castigos ni los premios repartidos por la autoridad argumento que concuerda.

García López (2006) define la ética como un término que se aplica a la conducta libre y responsable de una persona. También se refiere a ella como una disciplina filosófica que investiga la conducta humana orientada hacia el bien.

Según esta autora, la ética propone el cuadro de principios y valores básicos que han de servir de referencia para que las personas puedan estructurar el proceder habitual en todos los órdenes, como por ejemplo, el principio y valor de la justicia, aplicable a todas las relaciones humanas

A diferencia de otros seres vivos o inanimados, los hombres pueden inventar y elegir su forma de vida. Se puede optar por lo que lo bueno o

conveniente, frente a lo que parece malo e inconveniente. De modo que parece prudente fijarse bien en lo que se hace y adquirir un modo de vida que permita un bienestar a sí mismo y sus semejantes. A ese saber vivir, o arte de vivir es lo que Savater (1991) llama ética.

Savater, (1991). La discusión sobre la moral y la ética, así como el terreno que a cada una corresponde queda abierta a otros espacios.

García López (2006). Las éticas profesionales aplican los principios de la ética general de las profesiones a un campo de actividad profesional determinado (medicina, abogacía, educación, trabajo social, entre otros)

2.2.2. Desempeño Laboral

Chiavenato, citado por Gonzalo (2010), define al desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Según Reyes (2000), existen cualidades que influyen en el desempeño laboral del empleado dentro de la organización, estas cualidades son conocidas técnicamente con el nombre de características; objetivas y subjetivas.

a) **Objetivas:** Son las que admiten una cuantificación directa, comprobable por medio de los registros o estadísticos llevada en la organización como la, puntualidad, asistencia, cantidad de trabajo realizado, entre otros.

- b) Subjetivas: Son aquellas que no admiten una cuantificación directa, sino exclusivamente una apreciación subjetiva, solo en forma indirecta puede medirse o ponderarse, como el sentido de responsabilidad, honradez, lealtad, cooperativismo, iniciativa, confiabilidad entre otros.

Al respecto, de lo expuesto por el autor, estas características vistas como objetivas y subjetivas deben ser tomadas en cuenta cuando se trata de medir el desempeño del empleado, por cuanto muchos aspectos que se ven, son tangibles así como medibles, y se convierten en indicadores y no pueden abocarse por el ser el hombre holístico, conformado por diversas dimensiones como antes se mencionó, debe tomarse en cuenta sus dimensiones intelectuales, por lo conocido acerca de las funciones y tareas a realizar según lo establece el cargo que ocupa.

Así mismo, se encuentran las dimensiones estéticas, éticas y espiritual, con la cual el empleado va organizar sus tareas, a darle sentido para lograr cumplir con lo que le corresponde, cuidando de su calidad y cantidad, basándose en las normas planteadas dentro de la organización, en este caso, en el ámbito de la gestión pública, donde se manifiestan las distintas conductas asumidas con los cuales pueden detectarse si lo están bien o no, centrado en los requerimientos de la institución.

Cabe destacar, que tanto las *dimensiones* como los elementos que constituyen los indicadores básicos del desempeño, en especial el núcleo humanístico, se toma en cuenta para este estudio las *características* expuestas

por Reyes y Robbins: Disponibilidad para el trabajo, Cooperativismo, Iniciativa y Compromiso.

1. **Disponibilidad para el trabajo:** Actitud para efectuar el trabajo de principio a fin con resultados visibles.

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

2. **Cooperativismo.** Capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros bajo propósito común.

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

3. **Iniciativa:** Predisposición para emprender acciones mejorar y crear oportunidades con originalidad.

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

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

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

Bittel citado por Gonzalo (2010), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo,

sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Ghiselli, señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

Entonces se puede afirmar que el desempeño laboral es una apreciación por parte de los supervisores de una organización de la manera como un empleado logra sus metas u objetivos, así mismo, el desempeño laboral permite visualizar el punto hasta el cual un empleado puede realizar una labor, aclarando que dicho desempeño no solo incluye la producción de unidades tangibles sino también las no tangibles como es el pensar en forma creativa, inventar un producto nuevo, resolver un conflicto entre otros o vender un bien o servicio.

Arias (2007) Para la administración, el adecuado manejo de los recursos de la organización y su funcionamiento es indispensable y fundamental el talento humano, por lo que es imprescindible que el mismo posea la capacitación necesaria para el ejercicio de su cargo, de esta forma, el personal pasa a ocupar un lugar privilegiado en la organización, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva.

Gonzalo (2010) define al desempeño que se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en beneficio de la empresa. El principio cuando el desempeño llega a un bajo nivel esto quiere decir que algunos de los factores que indican como es la motivación, habilidades, destrezas, actitudes, relación organizacional entre otros. Para lo cual en consecuencia en una organización de servicios como es el caso de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, puede afectar la calidad de servicio y por ende, la productividad de la organización.

Burbano (1997). Para ello el individuo realiza su trabajo en comparación con los lineamientos establecidos por las organizaciones y de esa manera los subordinados se desenvuelven de manera efectiva, logrando garantizar la calidad en los procesos gerenciales, mejorando la productividad de la institución.

Araujo y Guerra (2007). El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Queipo y Useche (2002). Mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden

mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.

Chiavenato (2002, p. 236) El Desempeño Laboral es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de las personas en sus trabajos, tal es el caso de Davis y Newtrons, quienes aseguran que el desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

Araujo y Guerra (2007). El Desempeño Laboral Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos según (Chiavenato 2000:359).

D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), Debe considerarse que el Desempeño Laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados, el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Stoner (1994, p. 510), El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Evaluación del desempeño:

Chiavenato (2001), Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de

descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Importancia de la Evaluación del Desempeño

Chiavenato (2001), Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño

Chiavenato (2001), La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

Método de Evaluación del Desempeño Durante el Pasado

Chiavenato (2001), menciona que los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado tienen la ventaja de hablar sobre algo que ya ocurrió y que puede, hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar.

Estos Métodos son:

- Escalas de puntuación: el evaluador debe conceder una evaluación subjetiva del desenvolvimiento del empleado en una escala que vaya de bajo a alto.
- Lista de verificación: requiere que la persona que otorga la calificación seleccione oraciones que describan el desenvolvimiento del empleado y sus características, el evaluador suele ser el supervisor Inmediato.
- Método de selección forzada: obliga al evaluador a seleccionar la frase más descriptiva del desempeño del empleado en cada par de afirmaciones que encuentra.
- Escalas de calificación conductual: utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos.
- Método de verificación de campo: un representante calificado del personal participa en la puntuación que conceden los supervisores a cada empleado. El representante del departamento de personal solicita información sobre el desempeño del empleado al supervisor inmediato.
- Métodos de evaluación en grupos: los enfoques de evaluación en grupos pueden dividirse en varios métodos que tienen en común la característica de que se basan en la comparación entre el desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo.

Métodos de Evaluación Basados en el Desempeño a futuro

Se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño.

Estos Métodos son:

- Auto evaluaciones: llevar a los empleados a efectuar un auto evaluación puede constituir una técnica muy útil, cuando el objetivo es alentar el desarrollo individual.
- Administración por objetivos: consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables.
- Evaluaciones psicológicas: cuando se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es la evaluación del potencial del individuo y no su desempeño anterior.
- Métodos de los centros de evaluación: son una forma estandarizada para la evaluación de los empleados que se basa en tipos múltiples de evaluación y múltiples evaluadores.

Bravo, (2008) menciona que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Palaci (2005: 155), plantea que, el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Robbins (2004), El desempeño laboral según complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del

desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Chiavenato (2004: 359), plantea que el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

El Sistema de Evaluación del Desempeño para los Empleados de la Administración Pública Nacional, establece:

- El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo.
- Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas.
 - ✓ La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones.
 - ✓ La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño.
 - ✓ La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

Indicadores del desempeño laboral

Chiavenato (2001), menciona los indicadores pueden ser de dos tipos: indicadores estratégicos e indicadores de gestión.

a) Indicador estratégico.

Un elemento esencial de la planificación estratégica es la medición del grado de consecución de los objetivos institucionales que se desean alcanzar.

Las principales características de un indicador estratégico son:

- Miden el grado de cumplimiento de los objetivos de las políticas de las empresas.
- Contribuye a corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos.
- Impactan de manera directa en las estrategias y áreas de enfoque de las organizaciones.

b) Indicador de Gestión

Los indicadores de gestión, se entienden como la expresión cuantitativa del comportamiento o el desempeño de toda una organización

Se considera que un indicador es de gestión cuando:

- Mide el logro de los procesos y actividades y los avances conseguidos.
- Incluye datos sobre actividades y componentes.

2.3. Definición de Conceptos

- a) **Actitud ética.** Es una disposición de voluntad manifestada ante el mundo.
(Santhino barrera on Prezi, 2014)

- b) **Actitud.** es una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotadas de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto. Rodríguez (1967, pp.329).

- c) **Código de Ética,** este código dirige el comportamiento ético del empleado, mientras que sin él podría tomar decisiones antiéticas. Un aumento en las regulaciones rígidas en el trabajo a través de los códigos de ética ayudará a disminuir los problemas éticos en la organización, pero de seguro no se podrá eliminarlos totalmente. Los códigos de ética permiten a las empresas incorporar e implementar a través de declaraciones de principios y valores, fundamentos morales y éticos de carácter universal, dentro de la vida diaria de una organización. El código de ética en una organización, debe surgir como una parte integral de la cultura organizacional Según la leyenda, Melvin Jones.

- d) **Ética.** Estudia la moral del hombre en la sociedad, esto quiere decir su relación frente a los demás, y frente a lo que la moral plantea como normas universalmente aceptadas por ella, así se convierte en ciencia normativa. Eduardo Pérez.(2012)

- e) **Hábitos,** Los hábitos son factores poderosos en nuestras vidas. Dado que se trata de pautas consistentes, a menudo inconscientes, de modo constante y cotidiano expresan nuestro carácter y generan nuestra efectividad o ineffectividad.

- f) **Desempeño Laboral**, es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". (Bravo, 2008).
- g) **Eficaz**, es una medida del logro de resultados. Según Idalberto Chiavenato
- h) **Eficacia**, es "el cumplimiento de objetivos. (Koontz y Weihrich).
- i) **Eficiente**, es un sistema eficiente obtiene más productos con un determinado conjunto de recursos, insumos o logra niveles comparables de productos con menos insumos, manteniendo a lo demás igual". Marlaine Lockheed y Eric Hanushek (1994)
- j) **Organización**, consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas, y en actividades que incluyan atraer a gente a la organización, especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito. Ferrell, Hirt, Adriaenséns, Flores y Ramos.
- k) **Valores**, son objetivos globales y abstractos que son valorados positivamente y que no tienen referencias ni objetos concretos. Los valores sirven como puntos de decisión y juicio a partir de los cuales el sujeto desarrolla actitudes y creencias específicas. Los valores se tratarían, de alguna forma, de actitudes generalizadas (Garzón y Garcés, 1989).

2.4. Hipótesis y Variables

2.4.1. Hipótesis General

Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y Desempeño para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.
- Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el cooperativismo para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.
- Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa.
- Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional.

Variables

Variable Independiente: Actitud Ética

Variable Dependiente: Desempeño laboral.

Definición Conceptual

En esta parte del tema estudiaremos las acciones y la conducta de los individuos que conllevan al desarrollo del comportamiento en la actividad laboral, verdaderamente muchos son los aspectos que ejercen influencia sobre el comportamiento para que el trabajador alcance un rendimiento adecuado.

2.5. Operacionalización de las variables

“Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016”

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala valorativa
<p>ACTITUD ÉTICA «Señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública.</p> <p>Ferrell, citado por Bautista (2007)</p>	<p>Valores individuales</p> <p>Ferrell, citado por Bautista (2007)</p>	1. Práctica del trato digno en la institución	¿Practicas un trato digno en todo momento?	CUESTIONARIO	<p>1. NUNCA</p> <p>2. CASI NUNCA</p> <p>3. A VECES</p> <p>4. CASI SIEMPRE</p> <p>5. SIEMPRE</p>
		2. Práctica de la justicia en la institución.	¿Practicas el trato igualitario hacia tus colegas y usuarios constantemente?		
		3. Mantiene su ideología personal ante los demás.	¿Te mantienes fiel a tus convicciones personales siempre? (respeto, honradez lealtad)		
		4. Respeta las opiniones de los demás	¿Respetas las opiniones de tus colegas de trabajo?		
		5. Expone sus propias ideas	¿Expones ideas para la mejora de tu centro de trabajo?		
	<p>Comportamiento y valores de otros</p> <p>Ferrell, citado por Bautista (2007)</p>	6. Práctica de la comunicación eficaz.	¿Desarrollas una comunicación asertiva con tus compañeros de trabajo?		
		7. Influencia del entorno laboral	¿Tus decisiones laborales son influenciadas por tu entorno de trabajo?		
		8. Comportamiento laboral adecuado.	¿Tu comportamiento se realiza tras un proceso de razonamiento técnico permanente?		
		9. Asistencia y puntualidad en el centro de trabajo	¿Asistes puntualmente a tu centro de trabajo?		
	<p>Código oficial de ética.</p> <p>Ferrell, citado por Bautista (2007)</p>	10. Innovación en el centro de trabajo	¿Realizas nuevas innovaciones para tu desarrollo de tu centro de trabajo?		
		11. Conocimiento del código de ética de la función pública.	¿Conoces el código de ética de la función pública?		
		12. Respeto por las normas de trabajo establecidas.	¿En tu actuar diario te guías por las normas de trabajo establecido?		
		13. Aplicación de principios éticos en el ejercicio laboral.	¿Aplicas los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias?		
		14. Aceptación del código de ética de la institución	¿Estás de acuerdo sobre el código de ética de la Municipalidad Provincial de Huancavelica?		

		15. Rendimiento del código de ética	¿Usted cumple al 100% el rendimiento del Código de Ética de la institución?		
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>El desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.</p> <p>Chiavenato, citado por Gonzalo (2010),</p>	<p>Disponibilidad para el trabajo</p> <p>Según Reyes y Robbins:(2000)</p>	1. Actitud durante el trabajo.	¿Muestras dinamismo al momento de realizar tu trabajo?	CUESTIONARIO	
		2. Compromiso y responsabilidad laboral.	¿Asumes la carga laboral y su realización en la institución en todo momento?		
		3. Respeto de las horas establecida por la institución	¿Respetas el horario establecida por la institución?		
		4. Realización de otras actividades en centro de trabajo	¿Realizas otras actividades a parte de tu trabajo en tu centro de trabajo?		
	<p>Cooperativismo</p> <p>Según Reyes y Robbins:(2000)</p>	5. Práctica de la solidaridad laboral.	¿Apoyas en el trabajo de tus compañeros?		
		6. Aporte en la solución de problemas.	¿Apoyas en las soluciones de los problemas institucionales?		
		7. Contribución de parte de la institución al servidor publico	¿La Municipalidad Provincial de Huancavelica contribuye con su desarrollo profesional y personal?		
		8. Participación en las diferentes actividades sociales de la institución	¿Participas en las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huancavelica?		
	<p>Iniciativa</p> <p>Según Reyes y Robbins:(2000)</p>	9. Actitud proactiva.	¿Muestras actitud proactivo en el trabajo?		
		10. Voluntad para mejora de desempeño laboral.	¿Tratas de mejorar tu desempeño laboral permanente?		
		11. Solución de problemas laborales.	¿Superas los obstáculos laborales identificados en la institución?		
	<p>Compromiso institucional.</p> <p>Según Reyes y Robbins:(2000)</p>	12. Sentido de pertenencia.	¿Muestras identificación con la institución permanentemente?		
		13. Participación en el desarrollo institucional.	¿Te consideras un empleado productivo y con contribución al éxito de la institución?		
		14. Uso de bienes de la institución.	¿Procuras el equilibrio en el uso de los bienes institucionales en todo momento?		
		15. Calificación como servidor publico	¿En tu centro de trabajo realizan calificaciones a los servidores públicos y los premian por realizar sus trabajos?		
					<p>1. NUNCA</p> <p>2. CASI NUNCA</p> <p>3. A VECES</p> <p>4. SIEMPRE</p> <p>5. CASI SIEMPRE</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Metodología de la Investigación

Método General o Científico.

Oseda, et al (2015, p. 71) Etimológicamente, la palabra método significa “camino” o también persecución. Por lo tanto, atendiendo a su etimología, el método puede ser concebido de dos maneras:

- a) Como la ruta a través de la cual se llega a un fin propuesto, alcanzando un resultado prefijado.
- b) Como el esfuerzo desplegado para alcanzar un objetivo.

En la actualidad, el estudio del método científico es objeto de estudio de la epistemología. Asimismo, el significado de la palabra “método” ha variado.

De acuerdo al significado actual, el método es:

- a) El procedimiento o plan que sigue el investigador.
- b) El conjunto de técnicas o procedimientos que le permiten al investigador realizar sus objetivos.

c) Un conjunto de normas, pero no de reglas fijas, que deberán servir de pauta a la investigación.

Todo lo anterior tal vez podría resumirse en la siguiente frase:

“Instrumento para hacer realidad determinados objetivos”.

Métodos lógicos.

Oseda, et al (2015, 77) detalla cuatro métodos generales, deducción, inducción, análisis y síntesis.

- a) **“La deducción.** Parte de un marco general de referencia y se va hacia un caso en particular en la deducción se comparan las características de un caso objeto con la definición que se ha acordado para una clase determinada de objetos y fenómenos. Para las personas familiarizadas con la teoría de los conjuntos puede decirse que la deducción consiste en descubrir si un elemento dado pertenece o no la conjunto que ha sido previamente definido.
- b) **Inducción.** En la inducción se trata de generalizar el conocimiento obtenido en una ocasión a otros casos u ocasiones semejantes que pueden presentarse en el futuro o en otras latitudes. La inducción es uno de los objetivos de la ciencia.
- c) **Análisis.** Consiste en la separación de las partes de un todo a fin de estudiarlas por separado así como examinar las relaciones entre ellas.
- d) **Síntesis.** Consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad. La síntesis se da en el planteamiento de la hipótesis.
El investigador como ya se explicó antes efectúa suposiciones o conjeturas sobre la relación de tales o cuales fenómenos, pero la conexión

entre ambos fenómenos no es evidente por sí misma. El investigador las sintetiza en la imaginación para establecer una explicación tentativa que será puesta a prueba.

Métodos Estadísticos

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión.

El método estadístico tiene las siguientes etapas:

1. Recolección (medición)
2. Recuento (cómputo)
3. Presentación
4. Síntesis
5. Análisis

Tales etapas siempre se encuentran en el orden descrito y cada una de ellas consiste, de manera resumida, en lo siguiente:

1. Recolección (medición), es la etapa donde se recoge la información cualitativa y cuantitativa que señala en el diseño de la investigación, así mismo los datos obtenidos suelen tener diferentes magnitudes o intensidades en cada elemento observado por ejemplo, el peso o la talla de un grupo de personas y así dicha información o dato se le conoce como variables.

Por lo mencionado se puede definir que es la etapa del método estadístico donde consiste en la medición de las variables.

La recolección o medición puede realizarse de diferentes maneras como ocurre por simple observación y en otras ocasiones se requiere de complejos procedimientos de medición, en algunas ocasiones basta con una sola medición y otras se requiere una serie de ellas a lo largo de amplios periodos de tiempo.

2. Recuento (computo), es la etapa del método estadístico la información obtenida es sometida a revisión, clasificación y computo numérico.

De vez en cuando se puede realizarse de manera muy simple, por ejemplo con rayas o palotes, en otras ocasiones se requiere el empleo de tarjetas con los datos y en investigaciones con mucha información, pueden requerirse el empleo de cómputo y programas especiales para el manejo de base de datos.

3. Presentación

En esta etapa del método estadístico se elaboran los cuadros y los gráficos que permiten una inspección precisa y rápida de los datos.

La elaboración de cuadros, que también suelen llamarse tablas, tiene por propósito acomodar los datos de manera que se pueda efectuar una revisión numérica precisa de los mismos.

La elaboración de gráficos tiene por propósito facilitar la inspección visual rápida de la información. Casi siempre a cada cuadro con datos le puede corresponder una gráfica pertinente que represente la misma información.

Presentar la misma información tanto en un cuadro como en su correspondiente gráfico permite obtener una clara idea de la distribución de las frecuencias de las características estudiadas.

4. Síntesis

En esta etapa la información es resumida en forma de medidas que permiten expresar de manera sintética las principales propiedades numéricas de grandes series o agrupamientos de datos.

La condensación de la información, en forma de medidas llamadas de resumen, tiene por propósito facilitar la comprensión global de las características fundamentales de los agrupamientos de datos.

5. Análisis

En esta etapa, mediante fórmulas estadísticas apropiadas y el uso de tablas específicamente diseñadas, se efectúa la comparación de las medidas de resumen previamente calculadas: por ejemplo, si antes se han calculado los promedios de peso de dos grupos de personas sometidas a diferentes dietas, el análisis estadístico de los datos consiste en la comparación de ambos promedios con el propósito de decidir si parece haber diferencias significativas entre tales promedios.

3.2. Tipo de Investigación

Investigación Básica. No persigue una utilización inmediata para los conocimientos obtenidos sino que busca acrecentar los acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas. Esto no quiere decir que estén desligadas de la práctica o que sus resultados no vayan a ser empleados para fines concretos en un futuro. Oseda, et al (2015, 141)

Este tipo de investigación puede dividirse en dos niveles fundamentales que son:

- Las investigaciones teóricas fundamentales.
- Las investigaciones teóricas destinadas al conocimiento de algún aspecto de la realidad o a la verificación de hipótesis.

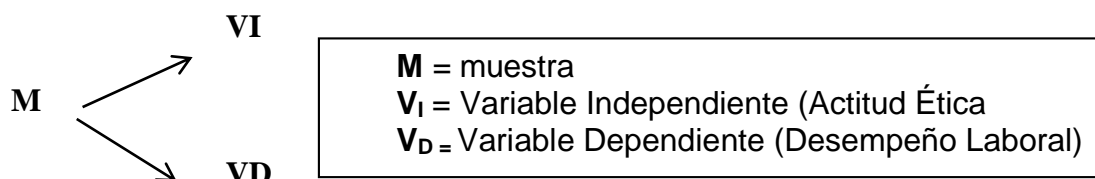
3.3. Nivel de Investigación

Nivel descriptivo. Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. (Oseda et al 2015)

3.4. Diseño de Investigación

Diseño descriptivo correlacional, busca determinar el grado de intensidad existente en la unión de dos o más variables de interés en una misma muestra, o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Oseda, et al (2015, 106)

Esquema:



3.5.Población y Muestra

Población

La población son 323 empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, bajos las modalidades de contrato permanente (nombrado) y personal según contrato CAS, distribuidos en damas y caballeros.

PERSONAL QUE LABORA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAVELICA SEGÚN CONTRATO PERMANENTE Y CONTRATO (CAS)

POBLACIÓN

N°	DESCRIPCIÓN	SEXO		TOTAL
		MASCULINO	FEMENINO	
1	Personal según contrato permanente	99	45	144
2	Personal según contrato (cas)	110	69	179
TOTAL				323

Muestra

Cálculo de la muestra:

Para conocer el tamaño de la muestra se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

n : tamaño de la muestra;

Z : nivel de confianza;

p : variabilidad positiva;

q : variabilidad negativa;

N : tamaño de la población;

E : precisión o el error

Se trabajará con un nivel de confianza del 95%, entonces al considerar la proporción correspondiente, que es 0.95. Por lo que se buscó el valor de $Z=1.96$; luego: $n = ?$; $Z = 1.96$; $p = 0.5$ (50%); $q = 0.5$ (50%); $N = 323$; $E = 0.05$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(323)}{(323 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 175.72$$

La muestra será de 176 empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Encuesta

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

En vista que la investigación contiene resultados descriptivos, se elaborará una encuesta de acuerdo a las variables de investigación establecida, considerando ítems cuyas respuestas han sido categorizadas ordinalmente.

Análisis documental

Se realizara diversos análisis documentales de fuentes bibliográficas identificados referidos al tema en las principales bibliotecas de la región tanto físico como virtual.

3.6.2. Instrumento de Recolección de Datos

Instrumento

Siendo el cuestionario el instrumento más utilizado para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, el cual debe ser congruente con el planteamiento con el planteamiento del problema e hipótesis. (Hernandez R. , 2010).

El cuestionario utilizado contiene resultados bajo criterios de medición de escalas de calificación ordinal. El cual ayuda a cuantificar y simplificar la actitud y el comportamiento de las personas, según resultados obtenidos.

Según Padua (2000) citado por (Hernandez R. , 2010), sostiene que, Los seres humanos tenemos actitudes hacia muy diversos objetos, símbolos, etc. ejemplo nuestro trabajo, la ley, nosotros mismo, etc. la actitud está relacionado con el comportamiento que mantenemos en torno a las situaciones que enfrentamos, si mi actitud es desfavorable ante la corrupción, probablemente no practica a corrupción, pero entendemos que la actitud es solo un indicador de la conducta pero no la conducta en si, por ello las mediciones de actitudes deben interpretarse como síntomas y no como hechos.

El principal instrumento considerado para la investigación es el cuestionario, el cual ha permitido levantar la información de la propia fuente (empleado público), que permitirá el análisis de información, cuyos resultados permitirán medir: El desempeño laboral de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, partiendo de la disponibilidad para el trabajo, solidaridad con los compañeros de trabajo, iniciativa y compromiso institucional. También permitirá medir la actitud ética que practica el empleado público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica en labores diarias, considerado sus valores individuales, comportamiento e influencia del entorno laboral, y conocimiento del código de ética de la función pública.

El presente instrumento considerado herramienta indispensable de la investigación, ayudara a entender la relación existente entre la actitud ética y desempeño laboral de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, a partir de factores que intervienen e influyen en el actuar diario.

3.7. Procedimiento de Recolección de Datos

El proyecto de investigación que se realizara en la Municipalidad Provincial de Huancavelica por lo cual se llevara cabo los siguientes pasos para recolectar datos esenciales que tendrá como fin realizar dicha investigación de la Actitud Ética y Desempeño Laboral de los servidores públicos de la municipalidad a continuación menciono:

- Primer paso se llevara a cabo el método de observación en cada oficina que cuenta la municipalidad con la finalidad de visualizar las problemáticas que existen en dichas oficinas sobre la Actitud Ética y Desempeño Laboral, que tiene cada

servidor público con la atención correspondiente a la población de Huancavelica y así mismo el compromiso institucional que se tiene con la municipalidad.

- Seguidamente se realizara a presentar la solicitud dirigido al señor alcalde de la municipalidad para que otorgue el permiso correspondiente para continuar con la investigación.
- Una vez presentado la solicitud el señor alcalde dará su proveído para cada oficina ordene a cada jefe de área para su permiso de otorgar información que servirá para recolectar datos que servirán para armar nuestro plan de tesis.
- Así mismo se tendrá que realizar la visita a cada área por un tiempo determinado para así utilizar el método de observación en cada servidor público y a la vez observar la atención que realiza el trabajador sobre como realiza su trabajo en el tema documental y atención al público.
- Así mismo se observara si el servidor público como se desenvuelve en su área de trabajo y por lo cual observaremos si realiza la práctica de la Actitud ética y desempeño laboral en servidor público.
- Seguidamente pasaremos a realizar las encuestas a la población que realiza trámites en la municipalidad.
- Una vez realizada las encuestas a la población pasaremos a realizar encuestas a cada servidor público para determinar el problema que se tiene en dicha entidad y así saber la causa de no tener una Actitud Ética y Desempeño Laboral con la población y con la municipalidad.
- Una vez obtenido las encuestas pasaremos a revisar las encuestas separando de los servidores públicos y de la población de Huancavelica.
- Así mismo se tendrá que tomar fotos en cada área para obtener pruebas contundentes que servirá de prueba para el proyecto de investigación.

- Para finalizar ya obtenidas dichas encuestas pasaremos a dialogar con el señor alcalde para conversar y dar un apoyo para poder dar una recomendación y así disminuir las falencias que se tiene en la municipalidad al respecto de la Actitud Ética y Desempeño Laboral de los trabajadores de dicha entidad.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

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

Este trabajo de investigación titulada Actitud Ética y desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2016, se verá enmarcada al momento de tabular los datos a través del uso del histograma o diagramas. Por otro lado se hará uso de los programas Excel y SPS versión 17.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento que se utilizaron son las siguientes: Trabajo de campo, ordenamiento y codificación de datos, tabulación, tablas estadísticas y figuras. Para análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS 22, el cual arrojó datos que me permitió confirmar la Hipótesis planteada

4.2. Presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc.

Análisis de la Variable 1 Actitud Ética

1) ¿Prácticas un Trato digno en todo momento?

Tabla 1

Prácticas un trato digno en todo momento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi nunca	6	3,4	3,4	4,0
	A veces	20	11,4	11,4	15,3
	Casi siempre	116	65,9	65,9	81,3
	Siempre	33	18,8	18,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 116 encuestados que representa el 65.9% del total, indican que casi siempre.
- 33 encuestados (18.7%), indican que siempre.
- Por otro lado el 11.3% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 65.9%, casi siempre practica un trato digno en todo momento.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

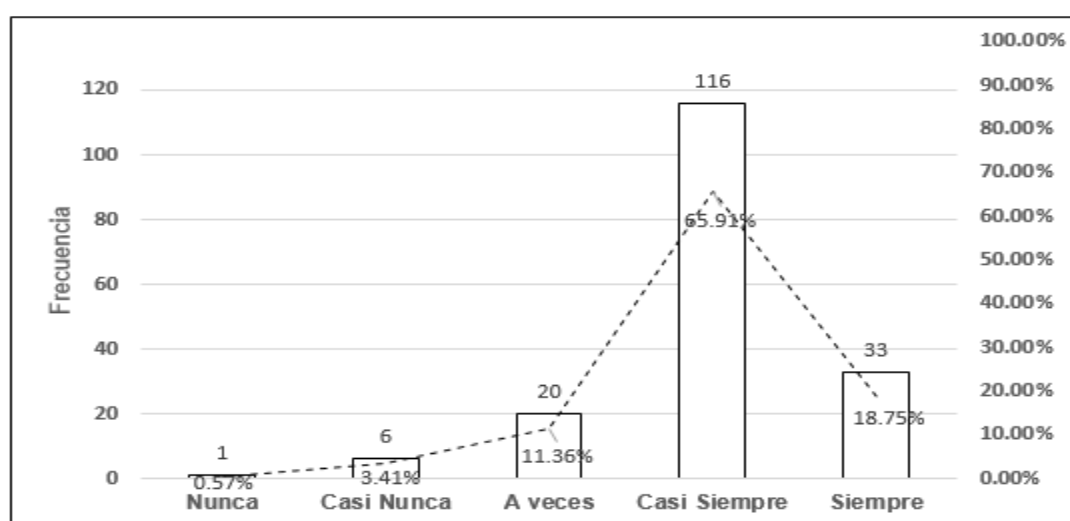


Figura 1. Practicas un trato digno en todo momento

2) ¿Practicas el trato igualitario hacia tus colegas y usuarios constantemente?

Tabla 2

Practicas el trato igualitario hacia tus colegas y usuarios constantemente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	6	3,4	3,4	4,0
	A veces	15	8,5	8,5	12,5
	Casi siempre	122	69,3	69,3	81,8
	Siempre	32	18,2	18,2	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 122 encuestados que representa el 69.3% del total, indican que casi siempre.
- 32 encuestados (18.1%), indican que siempre.
- Por otro lado el 8.5% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 69.3%, casi siempre practica un trato igualitario hacia sus colegas y usuarios constantemente.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

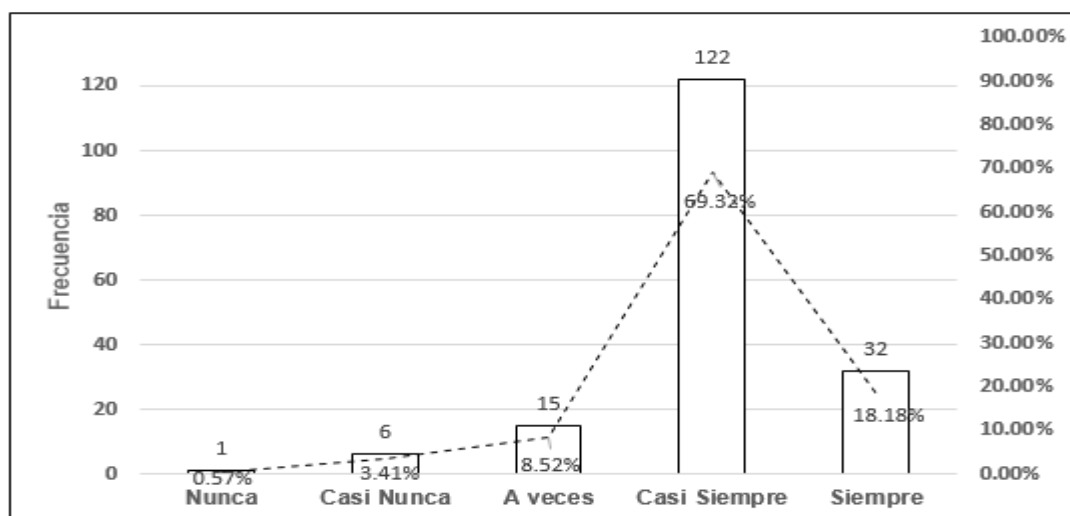


Figura 2. Practicas el trato igualitario hacia tus colegas y usuarios constantemente

3 ¿Te mantienes fiel a tus convicciones personales siempre? (respeto, honradez lealtad)

Tabla 3

Te mantienes fiel a tus convicciones personales siempre? (respeto, honradez lealtad)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	2	1,1	1,1	1,7
	A veces	21	11,9	11,9	13,6
	Casi siempre	111	63,1	63,1	76,7
	Siempre	41	23,3	23,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 111 encuestados que representa el 63.1% del total, indican que casi siempre.
- 41 encuestados (23.3%), indican que siempre.
- Por otro lado el 11.9% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 63.1%, casi siempre se mantiene fiel a sus convicciones personales (respeto,, honradez lealtad)

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

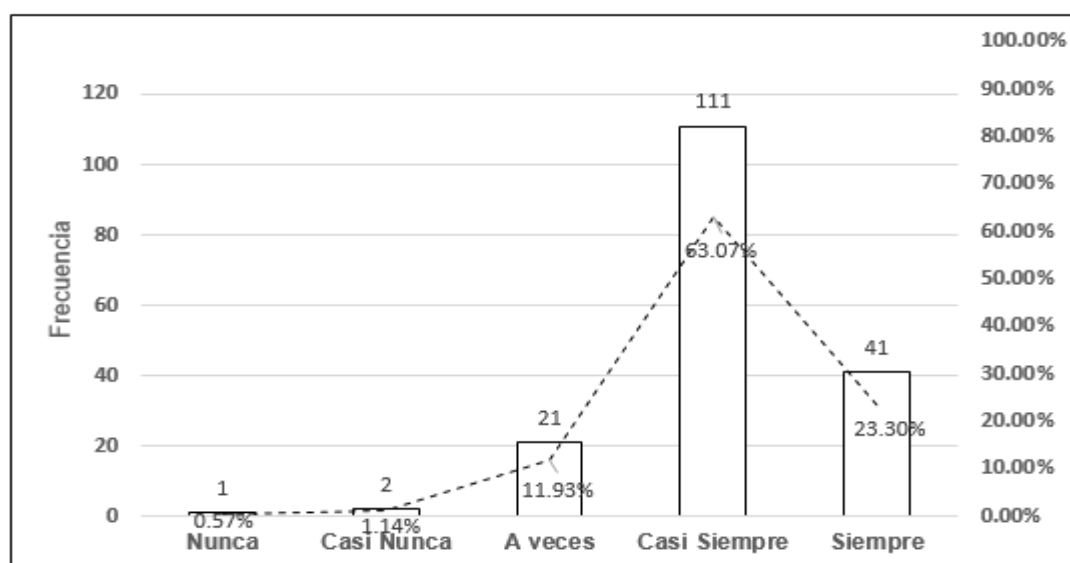


Figura 3. Te mantienes fiel a tus convicciones personales siempre (respeto, honradez lealtad)

4 ¿Respetas las opiniones de tus colegas de trabajo?

Tabla 4

Respetas las opiniones de tus colegas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	13	7,4	7,4	8,0
	A veces	27	15,3	15,3	23,3
	Casi siempre	107	60,8	60,8	84,1
	Siempre	28	15,9	15,9	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 107 encuestados que representa el 60.8% del total, indican que casi siempre.
- 28 encuestados (15.9%), indican que siempre.
- Por otro lado el 15.3% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 60.8%, casi siempre respeta las opiniones de sus colegas de trabajo.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

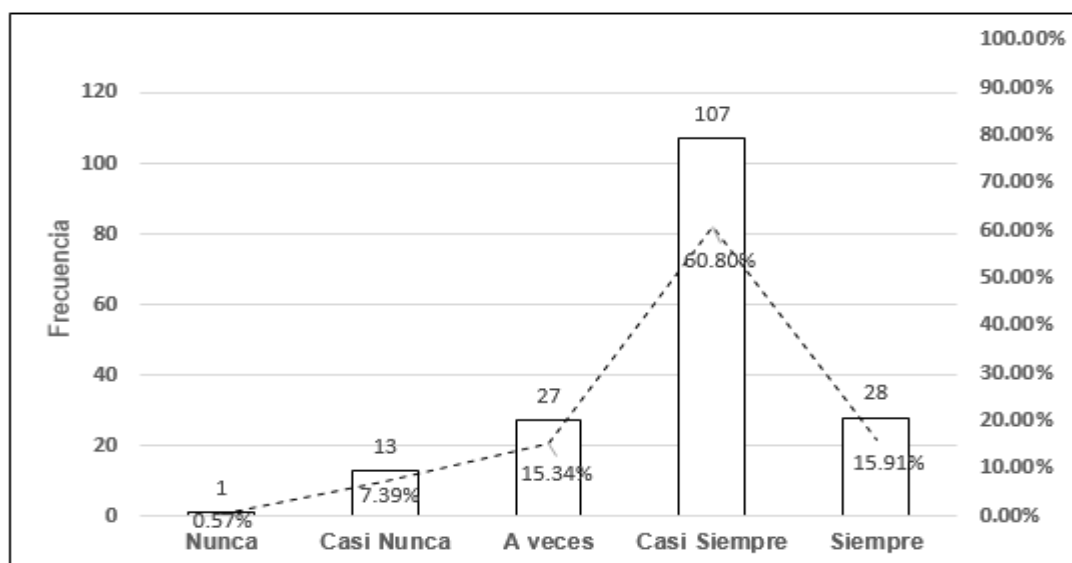


Figura 4. Respetas las opiniones de tus colegas de trabajo

5 ¿Expones ideas para la mejora de tu centro de trabajo?

Tabla 5

Expones ideas para la mejora de tu centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	2,3	2,3	2,3
	Casi Nunca	16	9,1	9,1	11,4
	A veces	23	13,1	13,1	24,4
	Casi siempre	101	57,4	57,4	81,8
	Siempre	32	18,2	18,2	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 101 encuestados que representa el 57.4% del total, indican que casi siempre.
- 32 encuestados (18.2%), indican que siempre.
- Por otro lado el 13.1% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 57.4%, casi siempre expone ideas para la mejora de su centro de trabajo

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

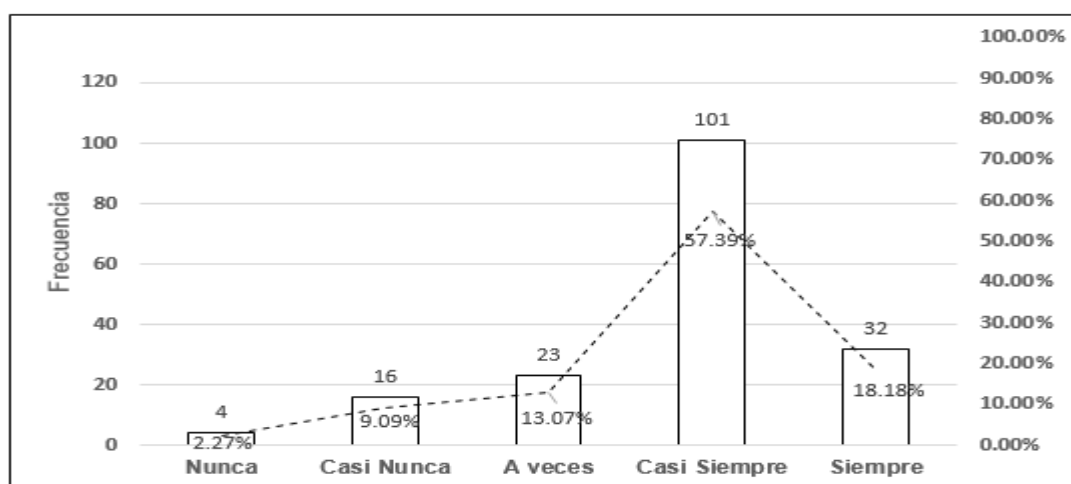


Figura 5. Expones ideas para la mejora de tu centro de trabajo

6 ¿Desarrollas una comunicación asertiva con tus compañeros de trabajo?

Tabla 6

Desarrollas una comunicación asertiva con tus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	9	5,1	5,1	6,8
	A veces	58	33,0	33,0	39,8
	Casi siempre	78	44,3	44,3	84,1
	Siempre	28	15,9	15,9	100,0
Total		176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 78 encuestados que representa el 44.3% del total, indican que casi siempre.
- 58 encuestados (33%), indican a veces.
- Por otro lado el 15.9% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 44.3%, casi siempre desarrolla una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

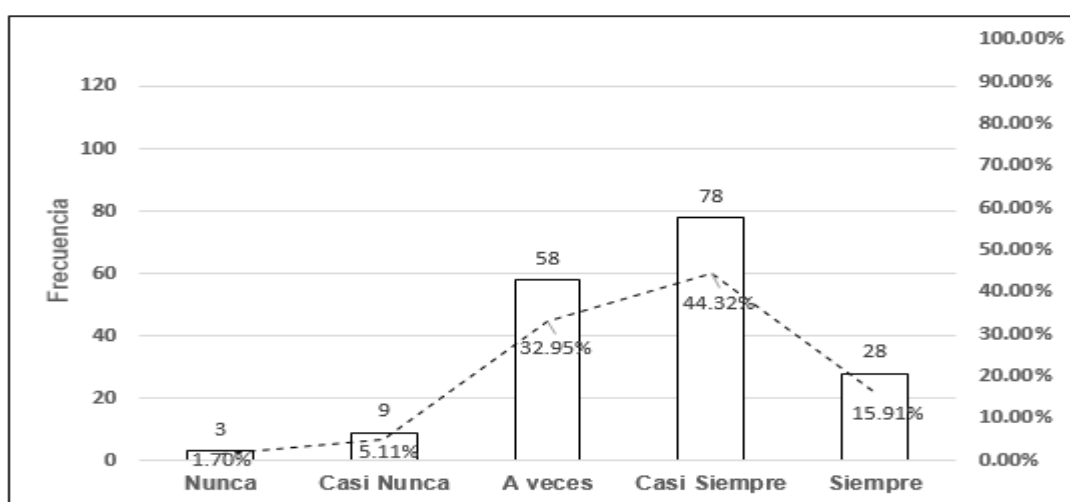


Figura 6. Desarrollas una comunicación asertiva con tus compañeros de trabajo

7 ¿Tus decisiones laborales son influenciadas por tu entorno de trabajo?

Tabla 7

Tus decisiones laborales son influenciadas por tu entorno de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	4,5	4,5	4,5
	Casi Nunca	18	10,2	10,2	14,8
	A veces	32	18,2	18,2	33,0
	Casi siempre	97	55,1	55,1	88,1
	Siempre	21	11,9	11,9	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 97 encuestados que representa el 55.1% del total, indican que casi siempre.
- 32 encuestados (18.2%), indican a veces.
- Por otro lado el 11.9% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 55.1%, casi siempre toma decisiones laborales sin que estos fuesen influenciados por su entorno de trabajo

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

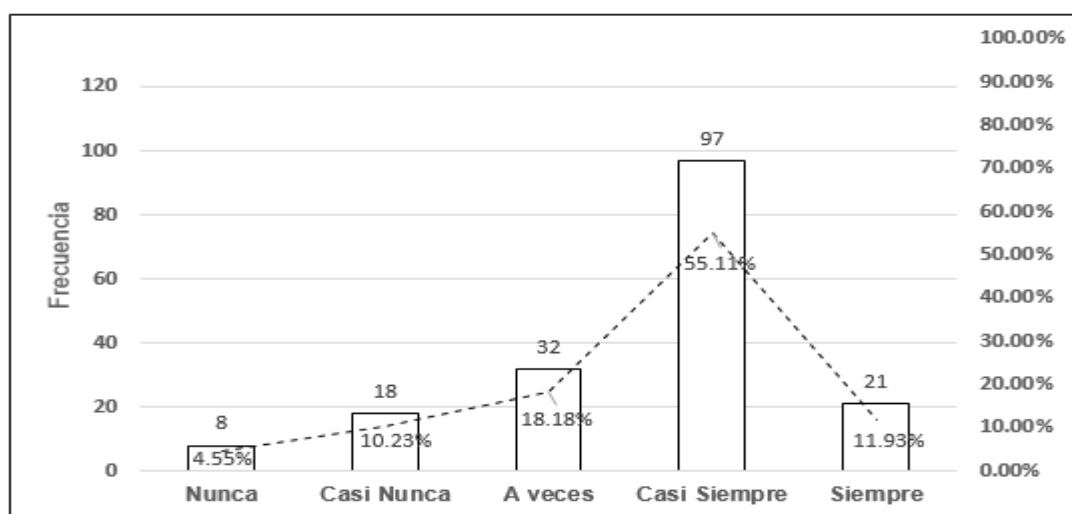


Figura 7. Tus decisiones laborales son influenciadas por tu entorno de trabajo

8. ¿Tu comportamiento se realiza tras un proceso de razonamiento técnico permanente?

Tabla 8

Tu comportamiento se realiza tras un proceso de razonamiento técnico permanente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,1	1,1	1,1
	Casi Nunca	7	4,0	4,0	5,1
	A veces	51	29,0	29,0	34,1
	Casi siempre	93	52,8	52,8	86,9
	Siempre	23	13,1	13,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 93 encuestados que representa el 52.8% del total, indican que casi siempre.
- 51 encuestados (29.0%), indican a veces.
- Por otro lado el 13.1% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 52.8%, casi siempre adopta un comportamiento tras un proceso de razonamiento técnico permanente.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

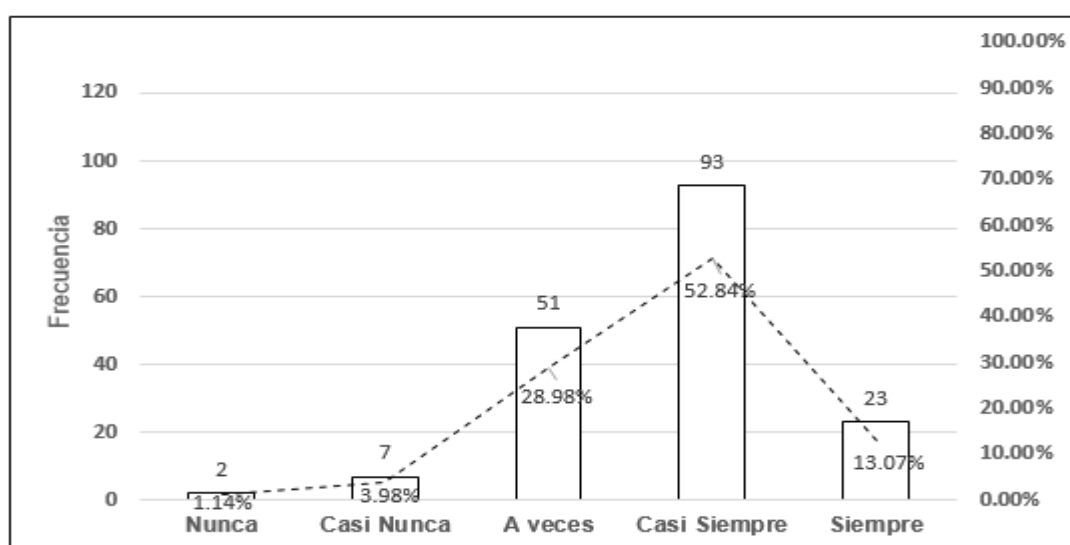


Figura 8. Tu comportamiento se realiza tras un proceso de razonamiento técnico permanente

9 ¿Asistes puntualmente a tu centro de trabajo?

Tabla 9

Asistes puntualmente a tu centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	2	1,1	1,1	1,7
	A veces	13	7,4	7,4	9,1
	Casi siempre	124	70,5	70,5	79,5
	Siempre	36	20,5	20,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 124 encuestados que representa el 70.5% del total, indican que casi siempre.
- 36 encuestados (20.5%), indican siempre.
- Por otro lado el 7.4% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 70.5%, casi siempre asiste puntualmente a su centro de trabajo.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

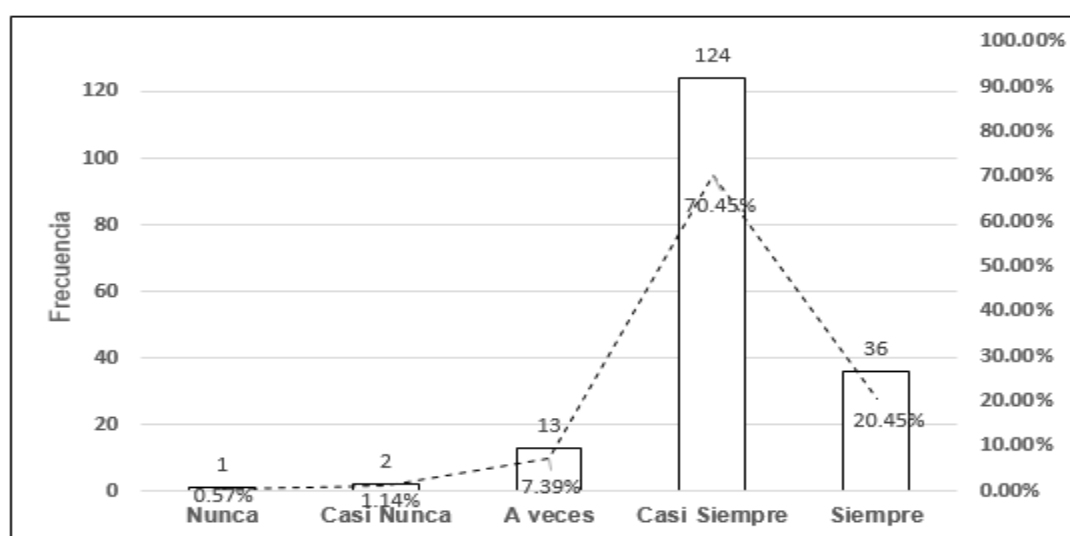


Figura 9. Asistes puntualmente a tu centro de trabajo

10 ¿Realizas nuevas innovaciones para tu desarrollo de tu centro de trabajo?

Tabla 10

Realizas nuevas innovaciones para tu desarrollo de tu centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	2,8	2,8	2,8
	Casi Nunca	12	6,8	6,8	9,7
	A veces	41	23,3	23,3	33,0
	Casi siempre	88	50,0	50,0	83,0
	Siempre	30	17,0	17,0	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 88 encuestados que representa el 50.0% del total, indican que casi siempre.
- 41 encuestados (23.3%), indican a veces.
- Por otro lado el 17.0% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 50.5%, casi siempre realiza nuevas innovaciones para el desarrollo de su centro de trabajo.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

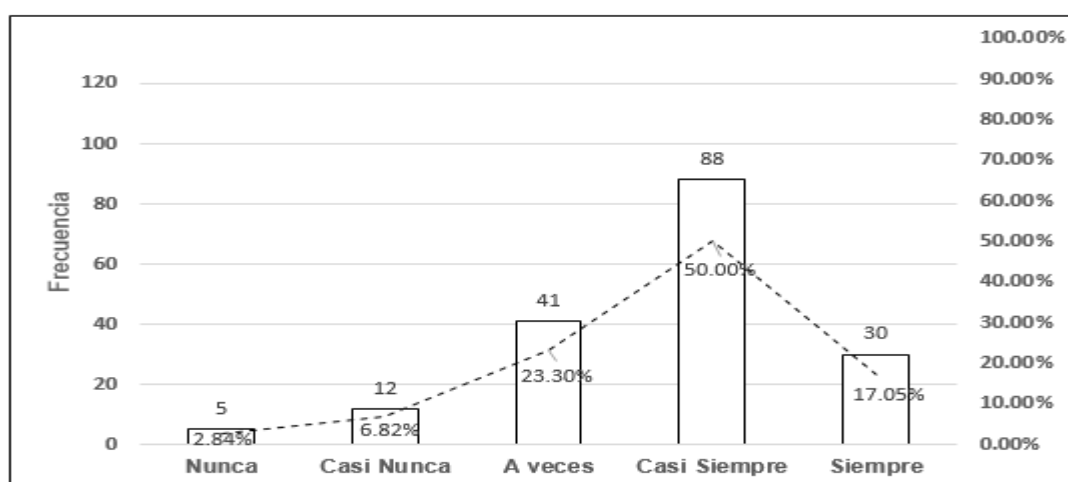


Figura 10. Realizas nuevas innovaciones para tu desarrollo de tu centro de trabajo

11 ¿Conoces el código de ética de la función pública?

Tabla 11

Conoces el código de ética de la función pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	9,1	9,1	9,1
	Casi Nunca	47	26,7	26,7	35,8
	A veces	64	36,4	36,4	72,2
	Casi siempre	37	21,0	21,0	93,2
	Siempre	12	6,8	6,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 64 encuestados que representa el 36.4% del total, indican a veces.
- 47 encuestados (26.7%), indican casi nunca.
- Por otro lado el 21.0% indica casi siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 36.4%, a veces conoce el código de ética de la función pública.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

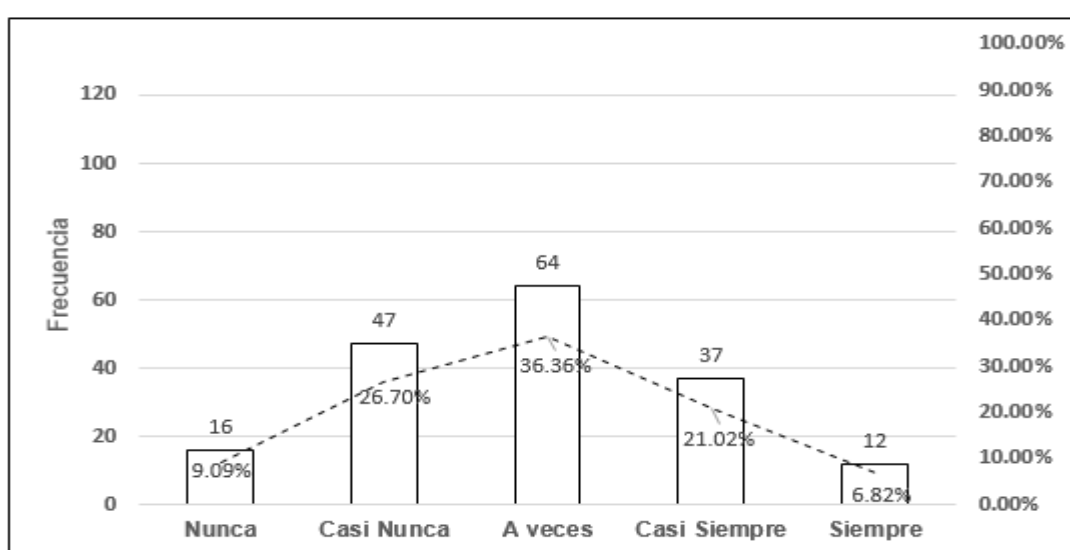


Figura 11. Conoces el código de ética de la función pública

12 ¿En tu actuar diario te guías por las normas de trabajo establecido?

Tabla 12

En tu actuar diario te guías por las normas de trabajo establecido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	9,1	9,1	9,1
	Casi Nunca	32	18,2	18,2	27,3
	A veces	70	39,8	39,8	67,0
	Casi siempre	45	25,6	25,6	92,6
	Siempre	13	7,4	7,4	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 70 encuestados que representa el 39.8% del total, indican a veces.
- 45 encuestados (25.6%), indican casi siempre.
- Por otro lado el 18.2% indica casi nunca.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 39.8%, a veces se guían por las normas de trabajo establecido.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

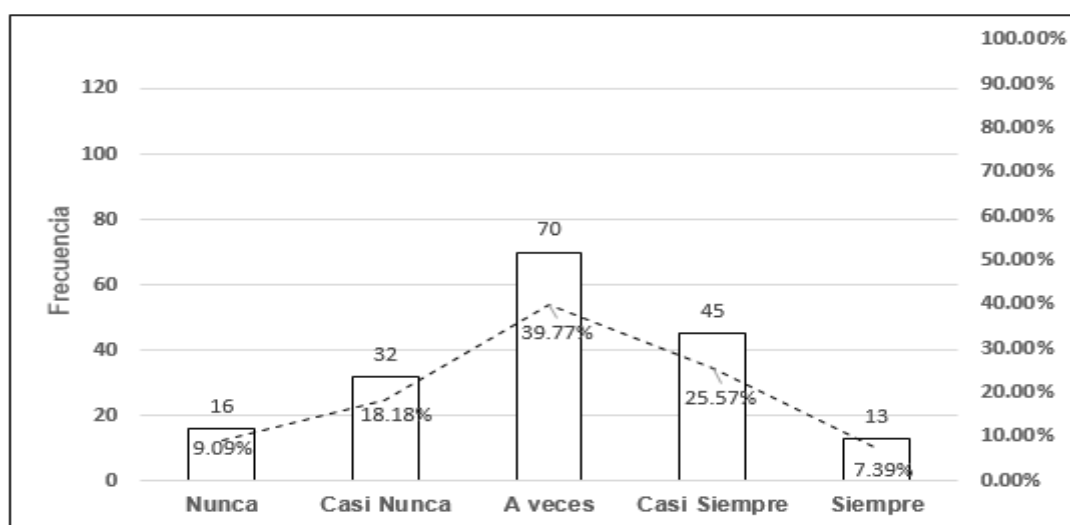


Figura 12. En tu actuar diario te guías por las normas de trabajo establecido

13 ¿Aplicas los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias?

Tabla 13

Aplicas los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	10,8	10,8	10,8
	Casi Nunca	31	17,6	17,6	28,4
	A veces	69	39,2	39,2	67,6
	Casi siempre	46	26,1	26,1	93,8
	Siempre	11	6,3	6,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 69 encuestados que representa el 39.2% del total, indican a veces.
- 46 encuestados (26.1%), indican casi siempre.
- Por otro lado el 17.6% indica casi nunca y un 10.8% indica que nunca
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 39.2%, a veces aplica los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

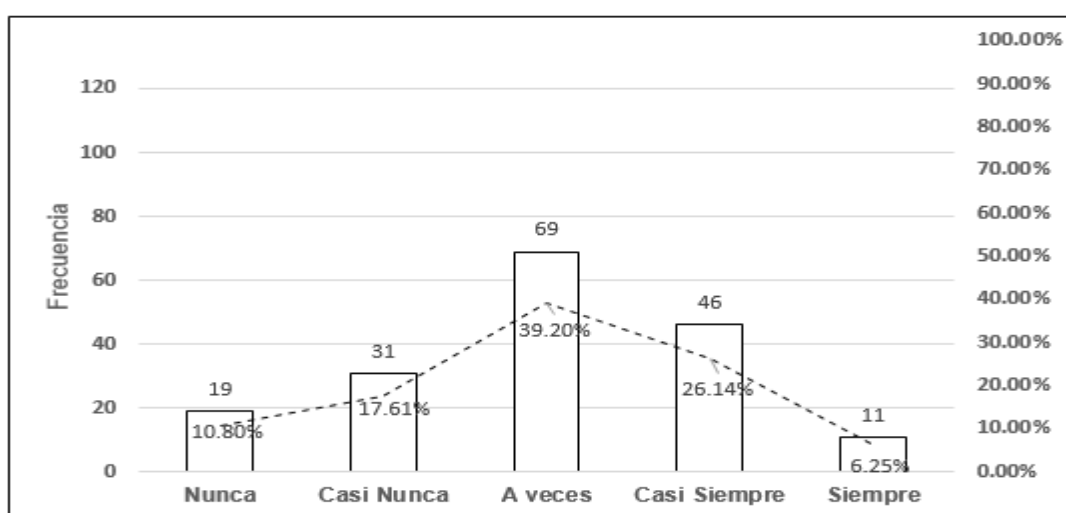


Figura 13. Aplicas los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias

14 ¿Estás de acuerdo sobre el código de ética de la Municipalidad Provincial de Huancavelica?

Tabla 14

Estás de acuerdo sobre el código de ética de la Municipalidad Provincial de Huancavelica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	11,9	11,9	11,9
	Casi Nunca	40	22,7	22,7	34,7
	A veces	61	34,7	34,7	69,3
	Casi siempre	42	23,9	23,9	93,2
	Siempre	12	6,8	6,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 61 encuestados que representa el 34.7% del total, indican a veces.
- 42 encuestados (23.9%), indican casi siempre.
- Por otro lado el 22.7% indica casi nunca.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 34.7%, a veces está de acuerdo sobre el código de ética de la municipalidad provincial de Huancavelica.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

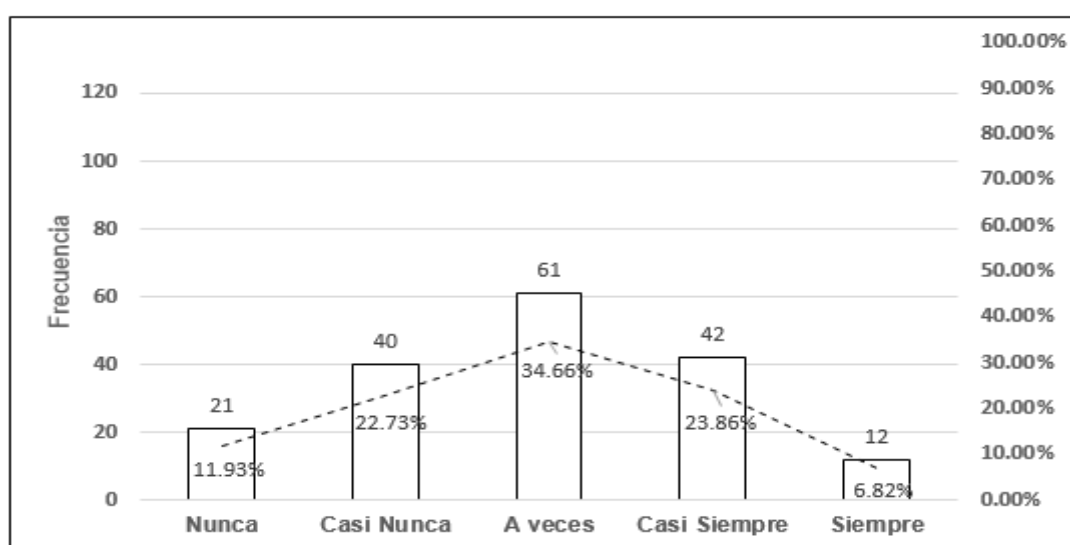


Figura 14. Estás de acuerdo sobre el código de ética de la Municipalidad Provincial de Huancavelica

15 ¿Usted cumple al 100% el rendimiento del Código de Ética de la institución?

Tabla 15

Usted cumple al 100% el rendimiento del Código de Ética de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	12,5	12,5	12,5
	Casi Nunca	38	21,6	21,6	34,1
	A veces	61	34,7	34,7	68,8
	Casi siempre	41	23,3	23,3	92,0
	Siempre	14	8,0	8,0	100,0
Total		176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 61 encuestados que representa el 34.7% del total, indican a veces.
- 41 encuestados (23.3%), indican casi siempre.
- Por otro lado el 21.6% indica casi nunca.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 34.7%, a veces cumple al 100% el rendimiento del código de ética de la institución.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

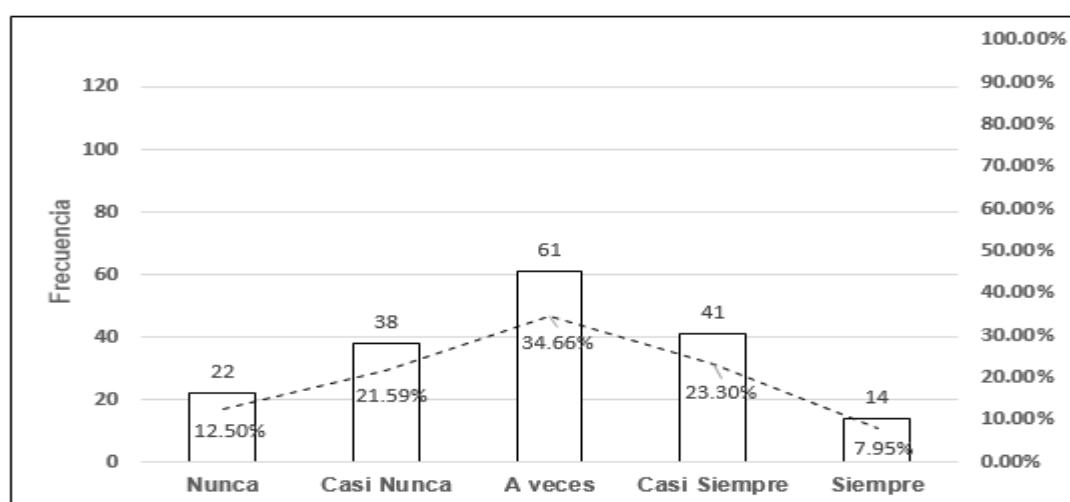


Figura 15. Usted cumple al 100% el rendimiento del Código de Ética de la institución

Análisis de la Variable 2 “Desempeño Laboral”

1. ¿Muestras dinamismo al momento de realizar tu trabajo?

Tabla 16

Muestras dinamismo al momento de realizar tu trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	3	1,7	1,7	2,3
	A veces	40	22,7	22,7	25,0
	Casi siempre	103	58,5	58,5	83,5
	Siempre	29	16,5	16,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 103 encuestados que representa el 58.5% del total, indican casi siempre.
- 40 encuestados (22.7%), indican a veces.
- Por otro lado el 16.5% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 58.5%, casi siempre muestra dinamismo al momento de realizar su trabajo.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

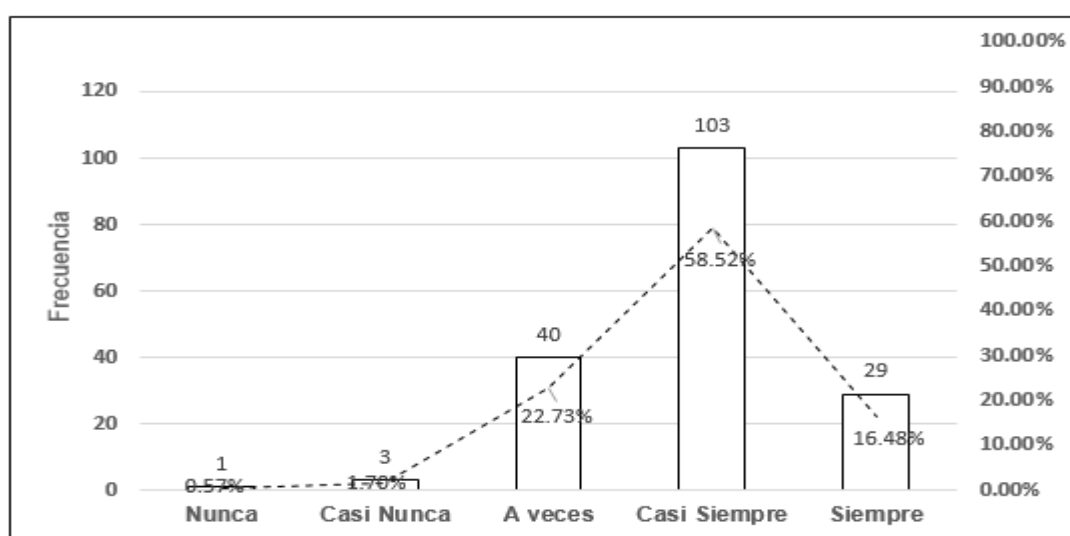


Figura 16. Muestras dinamismo al momento de realizar tu trabajo

2 ¿Asumes la carga laboral y su realización en la institución en todo momento?

Tabla 17

Asumes la carga laboral y su realización en la institución en todo momento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	2,3	2,3	2,3
	Casi Nunca	7	4,0	4,0	6,3
	A veces	26	14,8	14,8	21,0
	Casi siempre	117	66,5	66,5	87,5
	Siempre	22	12,5	12,5	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 117 encuestados que representa el 66.5% del total, indican casi siempre.
- 26 encuestados (14.8%), indican a veces.
- Por otro lado el 12.5% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 66.5%, casi siempre asume la carga laboral y su realización en la institución en todo momento.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

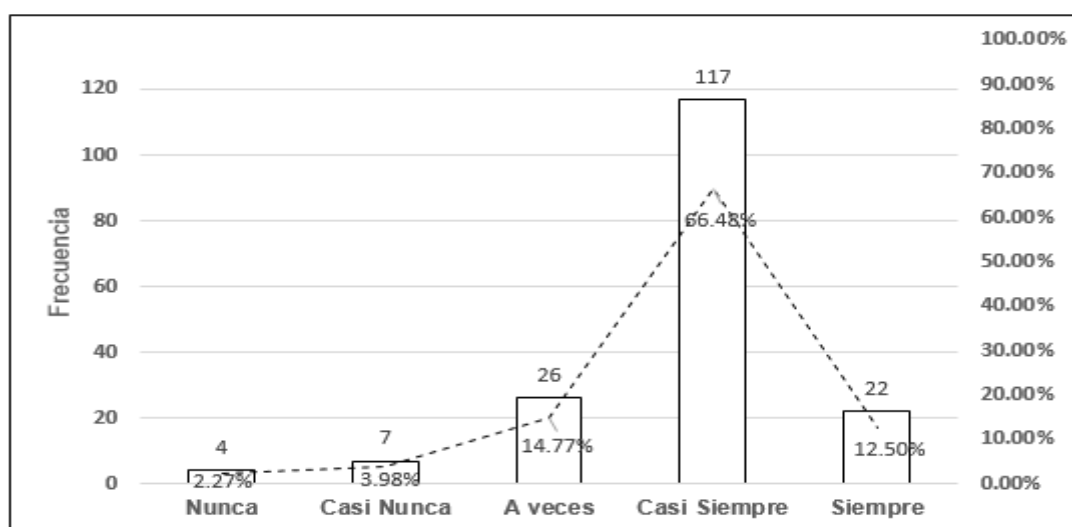


Figura 17. Asumes la carga laboral y su realización en la institución en todo momento

3 ¿Respetas el horario establecida por la institución?

Tabla 18

Respetas el horario establecida por la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	2	1,1	1,1	1,7
	A veces	17	9,7	9,7	11,4
	Casi siempre	125	71,0	71,0	82,4
	Siempre	31	17,6	17,6	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 125 encuestados que representa el 71.0% del total, indican casi siempre.
- 31 encuestados (17.6%), indican siempre.
- Por otro lado el 9.7% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 71.0%, casi siempre respeta el horario establecido por la institución.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

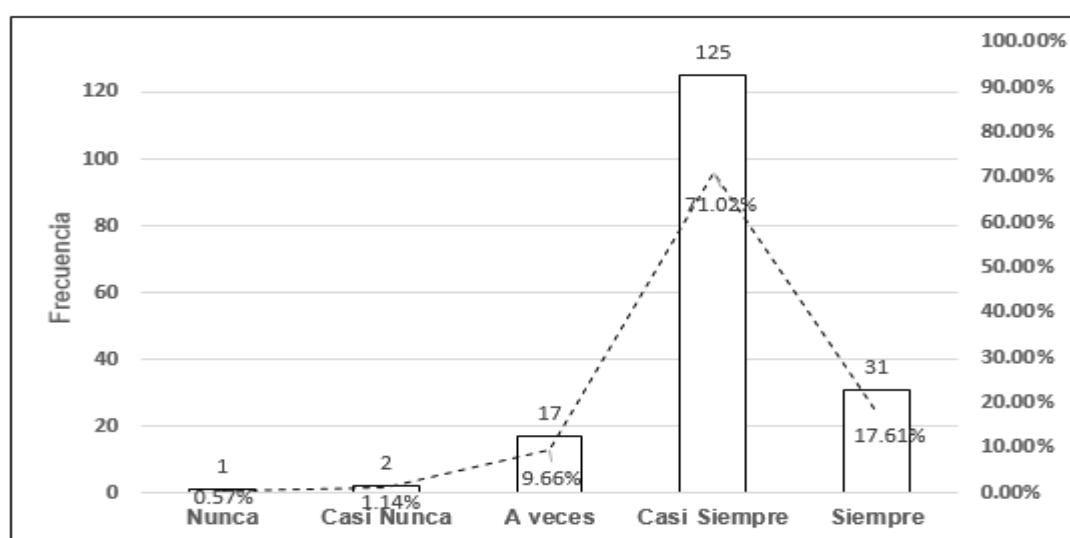


Figura 18. Respetas el horario establecida por la institución

4 ¿Realizas otras actividades a parte de tu trabajo en tu centro de trabajo?

Tabla 19

Realizas otras actividades a parte de tu trabajo en tu centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	68	38,6	38,6	38,6
	Casi Nunca	20	11,4	11,4	50,0
	A veces	33	18,8	18,8	68,8
	Casi siempre	50	28,4	28,4	97,2
	Siempre	5	2,8	2,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 68 encuestados que representa el 38.6% del total, indican nunca.
- 50 encuestados (28.4%), indican casi siempre.
- Por otro lado el 18.8% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 38.6%, nunca realiza otras actividades a parte de su trabajo en su centro de trabajo.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

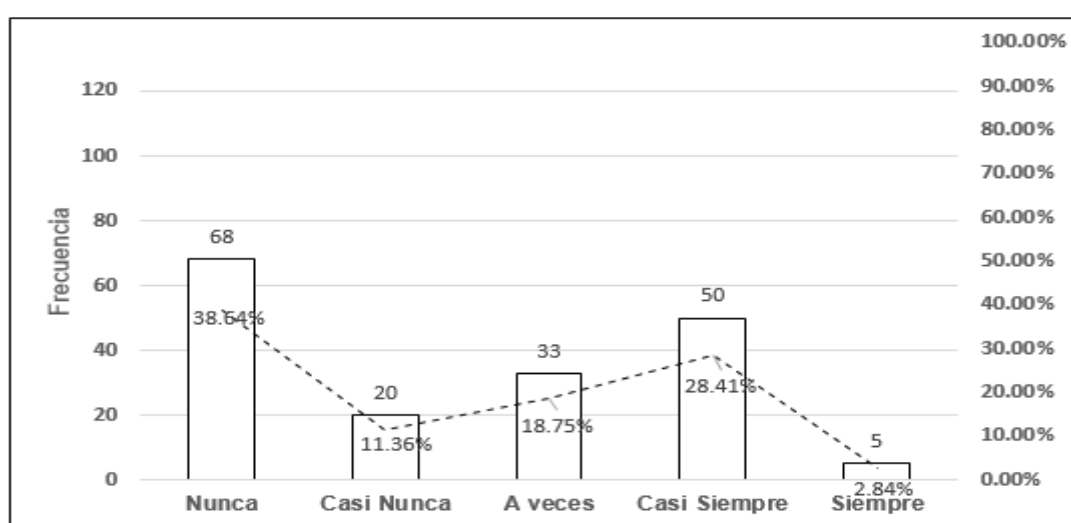


Figura 19. Realizas otras actividades a parte de tu trabajo en tu centro de trabajo

5 ¿Apoyas en el trabajo de tus compañeros?

Tabla 20

Apoyas en el trabajo de tus compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	2,3	2,3	2,3
	Casi Nunca	13	7,4	7,4	9,7
	A veces	61	34,7	34,7	44,3
	Casi siempre	75	42,6	42,6	86,9
	Siempre	23	13,1	13,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 75 encuestados que representa el 42.6% del total, indican casi siempre.
- 61 encuestados (34.7%), indican a veces.
- Por otro lado el 13.1% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 42.6%, casi siempre apoya en el trabajo de sus compañeros.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

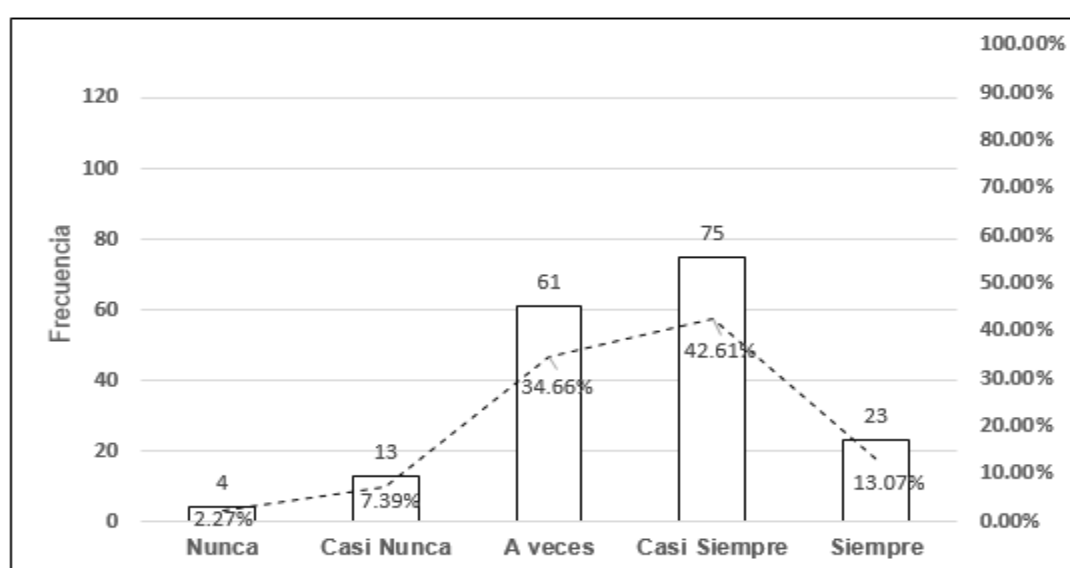


Figura 20. Apoyas en el trabajo de tus compañeros

6 ¿Apoyas en las soluciones de los problemas institucionales?

Tabla 21

Apoyas en las soluciones de los problemas institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	1,7	1,7	1,7
	Casi Nunca	13	7,4	7,4	9,1
	A veces	40	22,7	22,7	31,8
	Casi siempre	97	55,1	55,1	86,9
	Siempre	23	13,1	13,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 97 encuestados que representa el 55.1% del total, indican casi siempre.
- 40 encuestados (22.7%), indican a veces.
- Por otro lado el 13.1% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 55.1%, casi siempre apoya en las soluciones de los problemas institucionales.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

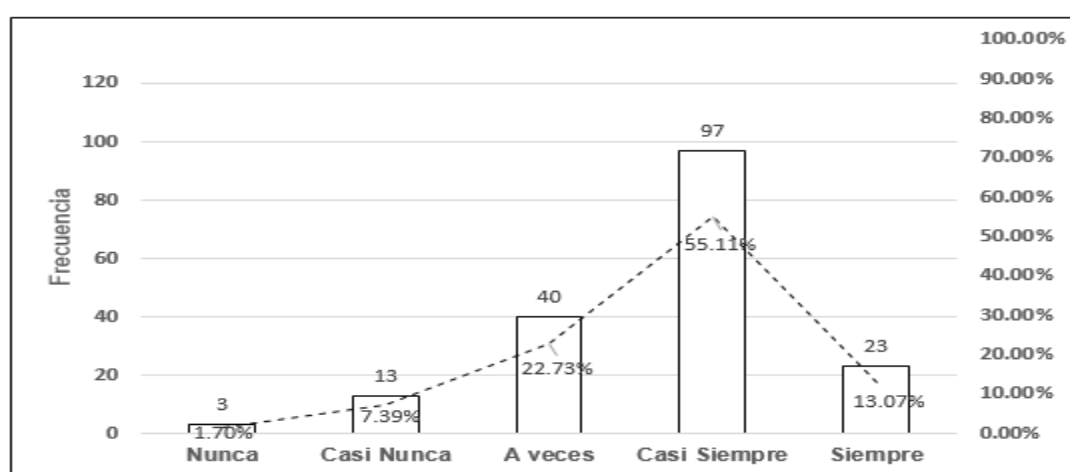


Figura 21. Apoyas en las soluciones de los problemas institucionales

7 ¿La Municipalidad Provincial de Huancavelica contribuye con su desarrollo profesional y personal?

Tabla 22

La Municipalidad Provincial de Huancavelica contribuye con su desarrollo profesional y personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	13,6	13,6	13,6
	Casi Nunca	74	42,0	42,0	55,7
	A veces	40	22,7	22,7	78,4
	Casi siempre	29	16,5	16,5	94,9
	Siempre	9	5,1	5,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 74 encuestados que representa el 42.0% del total, indican casi nunca.
- 40 encuestados (22.7%), indican a veces.
- Por otro lado el 16.5% indica casi siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 42.0%, opina que casi nunca la municipalidad provincial de Huancavelica contribuye con su desarrollo profesional y personal.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

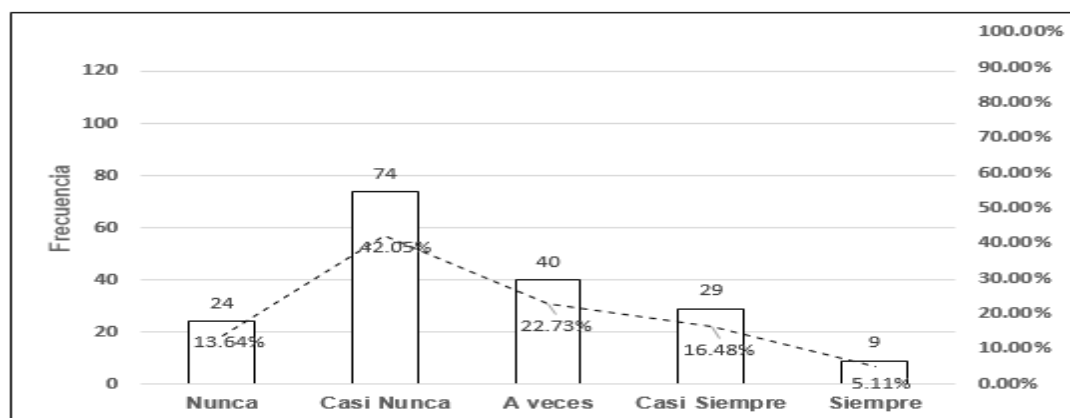


Figura 22. La Municipalidad Provincial de Huancavelica contribuye con su desarrollo profesional y personal

8 ¿Participas en las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huancavelica?

Tabla 23

Participas en las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huancavelica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	2,3	2,3	2,3
Casi Nunca	4	2,3	2,3	4,5
A veces	26	14,8	14,8	19,3
Casi siempre	102	58,0	58,0	77,3
Siempre	40	22,7	22,7	100,0
Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 102 encuestados que representa el 58.0% del total, indican casi siempre.
- 40 encuestados (22.7%), indican siempre.
- Por otro lado el 14.8% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 58.0%, casi siempre participa en las actividades que realiza la municipalidad provincial de Huancavelica.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

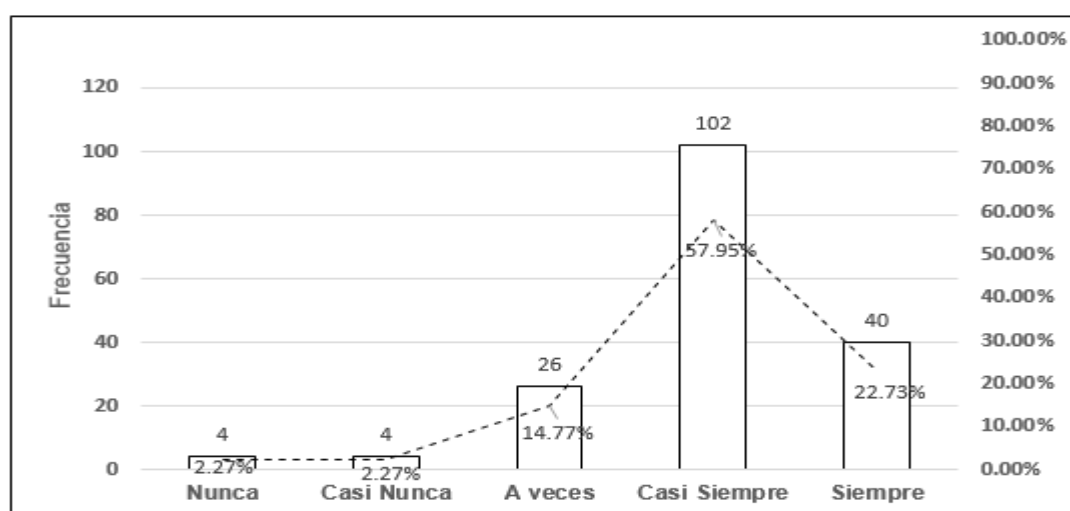


Figura 23. Participas en las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huancavelica

9 ¿Muestras actitud proactivo en el trabajo?

Tabla 24

Muestras actitud proactivo en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	8	4,5	4,5	5,1
	A veces	30	17,0	17,0	22,2
	Casi siempre	95	54,0	54,0	76,1
	Siempre	42	23,9	23,9	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 95 encuestados que representa el 54.0% del total, indican casi siempre
- 42 encuestados (23.9%), indican siempre.
- Por otro lado el 17.0% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 54.0%, casi siempre muestra actitud proactivo en el trabajo.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

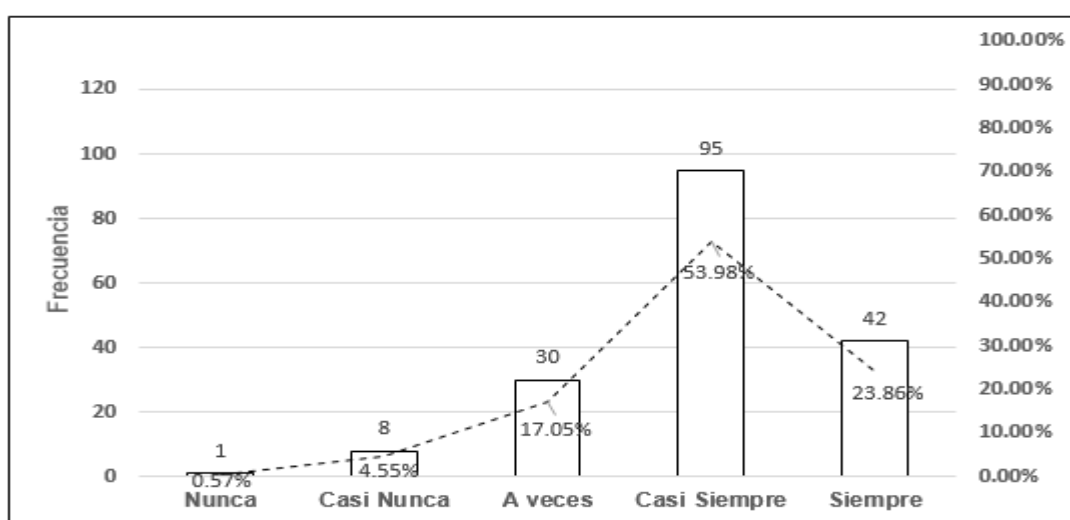


Figura 24. Muestras actitud proactivo en el trabajo

10 ¿Participas en las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huancavelica?

Tabla 25

Tratas de mejorar tu desempeño laboral permanente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	3	1,7	1,7	2,3
	A veces	27	15,3	15,3	17,6
	Casi siempre	98	55,7	55,7	73,3
	Siempre	47	26,7	26,7	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 98 encuestados que representa el 55.7% del total, indican casi siempre
- 47 encuestados (26.7%), indican siempre.
- Por otro lado el 15.3% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 55.7%, casi siempre trata de mejorar su desempeño laboral permanentemente.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

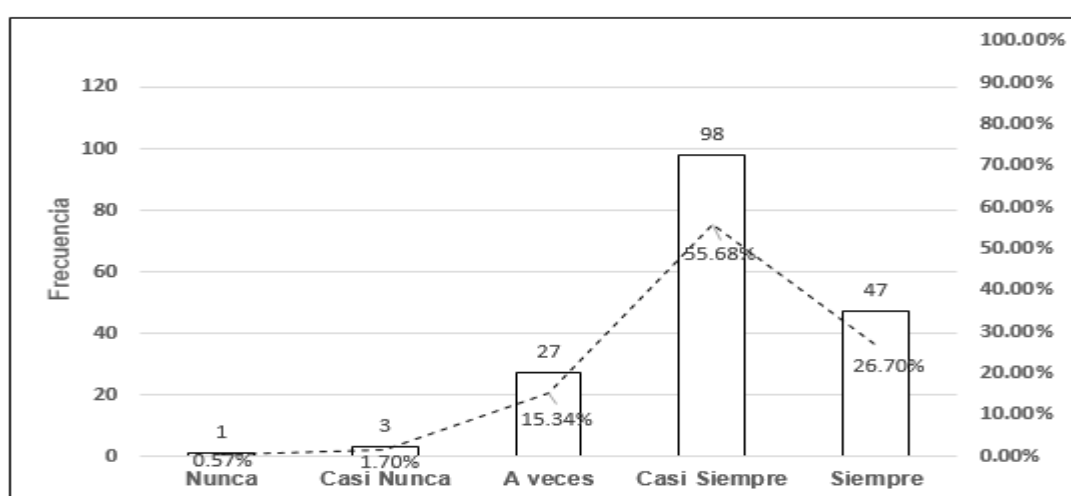


Figura 25. Tratas de mejorar tu desempeño laboral permanente

11 ¿Superas los obstáculos laborales identificados en la institución?

Tabla 26

Superas los obstáculos laborales identificados en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	3	1,7	1,7	2,3
	A veces	27	15,3	15,3	17,6
	Casi siempre	102	58,0	58,0	75,6
	Siempre	43	24,4	24,4	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 102 encuestados que representa el 58.0% del total, indican casi siempre
- 43 encuestados (24.4%), indican siempre.
- Por otro lado el 15.3% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 58.0%, casi siempre superan los obstáculos laborales identificados en la institución.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

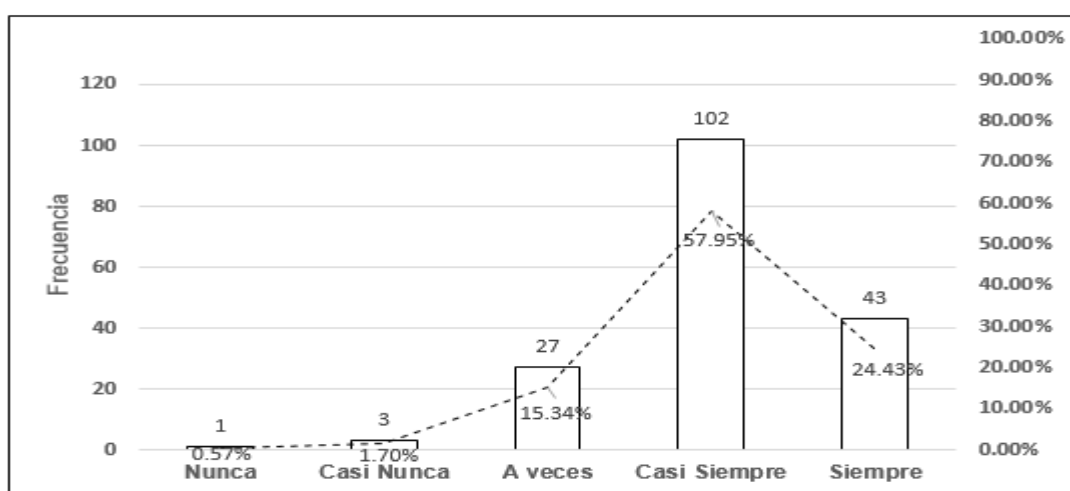


Figura 26. Superas los obstáculos laborales identificados en la institución

12 ¿Muestras identificación con la institución permanentemente?

Tabla 27

Muestras identificación con la institución permanentemente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	5	2,8	2,8	3,4
	A veces	38	21,6	21,6	25,0
	Casi siempre	97	55,1	55,1	80,1
	Siempre	35	19,9	19,9	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 97 encuestados que representa el 55.1% del total, indican casi siempre
- 38 encuestados (21.6%), indican a veces.
- Por otro lado el 19.9% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 55.1%, casi siempre muestra identificación con la institución permanentemente.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

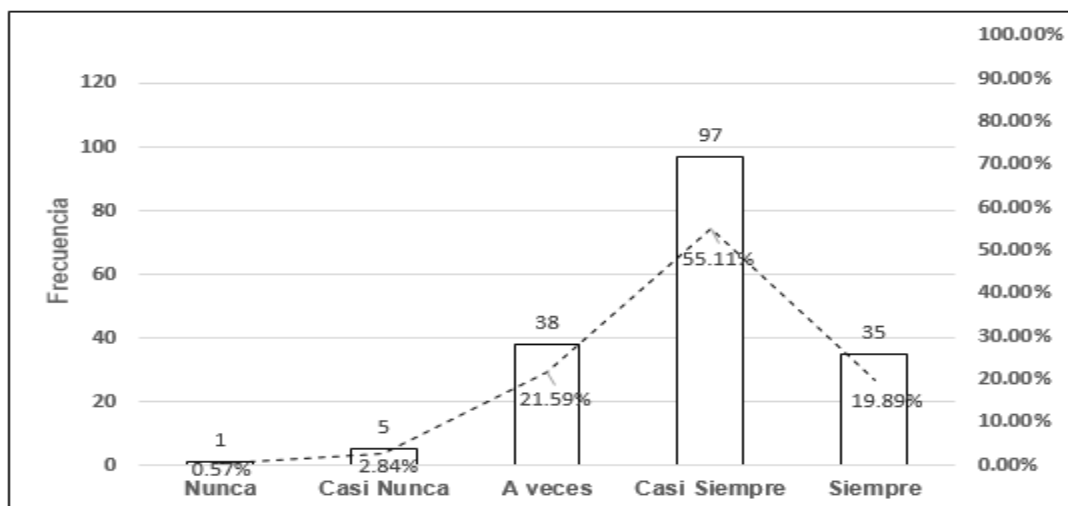


Figura 27. Muestras identificación con la institución permanentemente

13 ¿Te consideras un empleado productivo y con contribución al éxito de la institución?

Tabla 28

Te consideras un empleado productivo y con contribución al éxito de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	2	1,1	1,1	1,7
	A veces	36	20,5	20,5	22,2
	Casi siempre	105	59,7	59,7	81,8
	Siempre	32	18,2	18,2	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 105 encuestados que representa el 59.7% del total, indican casi siempre
- 36 encuestados (20.5%), indican a veces.
- Por otro lado el 18.2% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 59.7%, casi siempre se considera un empleado productivo y con contribución al éxito de la institución.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

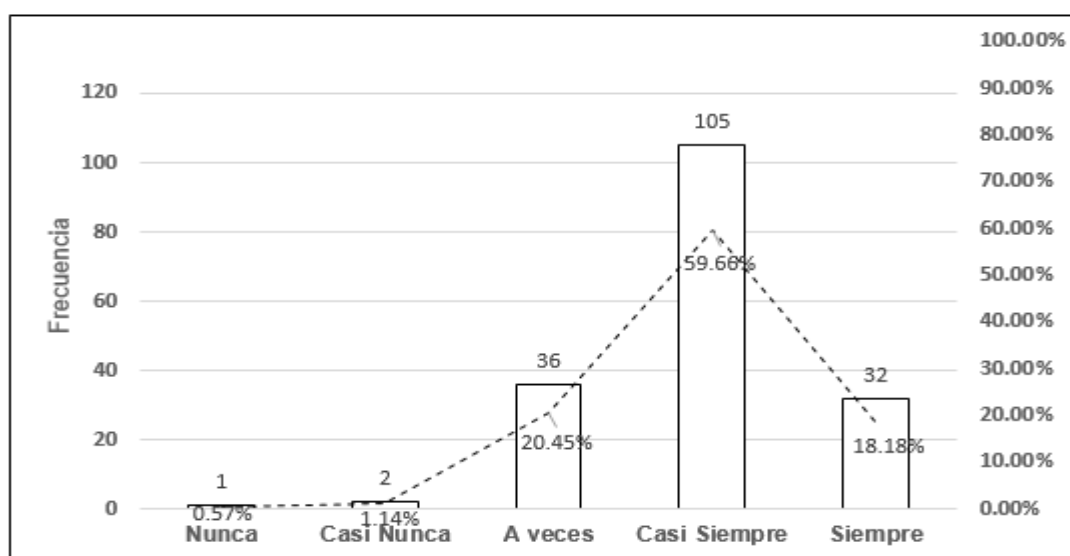


Figura 28. Te consideras un empleado productivo y con contribución al éxito de la institución

14 ¿Procuras el equilibrio en el uso de los bienes institucionales en todo momento?

Tabla 29

Procuras el equilibrio en el uso de los bienes institucionales en todo momento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,6	,6	,6
	Casi Nunca	3	1,7	1,7	2,3
	A veces	47	26,7	26,7	29,0
	Casi siempre	91	51,7	51,7	80,7
	Siempre	34	19,3	19,3	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 91 encuestados que representa el 51.7% del total, indican casi siempre
- 47 encuestados (26.7%), indican a veces.
- Por otro lado el 19.3% indica siempre.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 51.7%, casi siempre procura el equilibrio en el uso de los bienes institucionales en todo momento.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

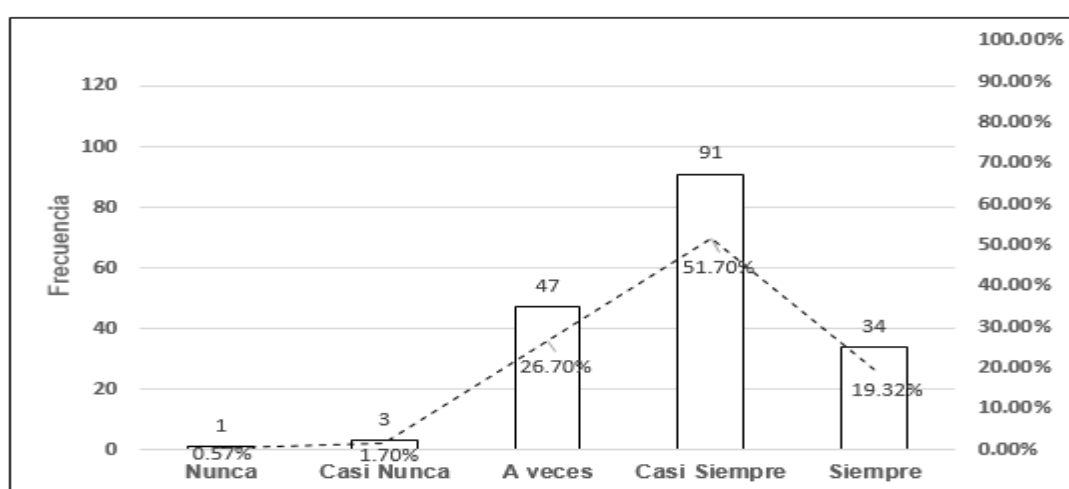


Figura 29. Procuras el equilibrio en el uso de los bienes institucionales en todo momento

15 ¿En tu centro de trabajo realizan calificaciones a los servidores públicos y los premian por realizar sus trabajos?

Tabla 30

En tu centro de trabajo realizan calificaciones a los servidores públicos y los premian por realizar sus trabajos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	72	40,9	40,9	40,9
	Casi Nunca	57	32,4	32,4	73,3
	A veces	34	19,3	19,3	92,6
	Casi siempre	10	5,7	5,7	98,3
	Siempre	3	1,7	1,7	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

La encuesta realizada, muestran los siguientes resultados.

- 72 encuestados que representa el 40.9% del total, indica nunca.
- 57 encuestados (32.4%), indican casi nunca.
- Por otro lado el 19.3% indica a veces.
- Se deduce que la mayoría de los encuestados, 40.9%, nos indica que nunca su centro de trabajo realiza calificaciones a los servidores públicos y los premian por realizar su trabajo.

Esto se visualiza de mejor forma en el siguiente gráfico.

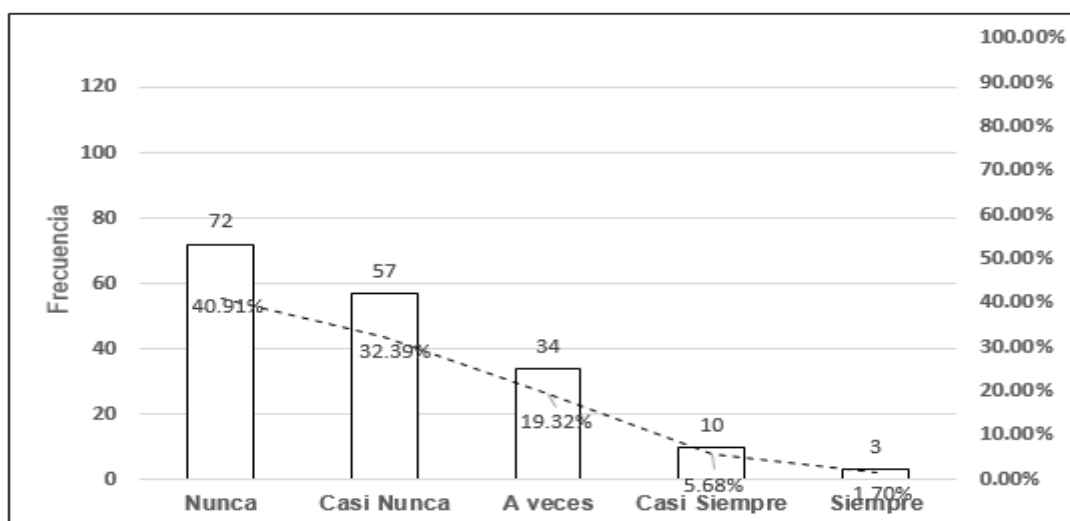


Figura 30. En tu centro de trabajo realizan calificaciones a los servidores públicos y los premian por realizar sus trabajos

Contrastación de Hipótesis

Contrastación de la Hipótesis General

La presente investigación determinó que si existe influencia de la actitud ética y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Para el contraste de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016

$$\beta_1 = 0 \text{ (No existe regresión)}$$

H₁: Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

$$\beta_1 \neq 0 \text{ (Existe regresión)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es la t-student:

$$t_o = \frac{b_1 - k}{\sqrt{\frac{\sum y^2 - b_o \sum y - b_1 \sum xy}{n-2}}} \sqrt{\sum x^2 - n\bar{X}^2}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico y regla de decisión

El nivel de significancia utilizado es $\alpha = 0,05$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:



Figura 31. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

En este caso el estadístico de prueba es la t-student, con n-2 grados de libertad y para determinarlo se utilizó el software estadístico SPSSv.24, como podemos apreciar:

El estadístico de prueba es la t-student:

Tabla 31

Regresión entre la actitud ética y desempeño laboral

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Error estándar	Beta			
1 (Constante)	15,942	2,243			7,106	,000
TotalX	,710	,041	,792		17,117	,000

a. Variable dependiente: TotalY
Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba es $t_0 = 17,117$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$t_o = 17,117 > t_{\alpha/2} = 1,97$$

Como se observa el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de rechazo, por lo tanto, se rechaza la H_0 .

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Contrastación de las Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Disponibilidad para el trabajo

La presente investigación determinó que si existe influencia de la actitud ética y la disponibilidad para el trabajo del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y la Disponibilidad para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016

$$\beta_1 = 0 \text{ (No existe regresión)}$$

H₁: Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y la Disponibilidad para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016

$$\beta_1 \neq 0 \text{ (Existe regresión)}$$

Para el contraste de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es la t-student:

$$t_o = \frac{b_1 - k}{\sqrt{\frac{\sum y^2 - b_o \sum y - b_1 \sum xy}{n-2}}} \sqrt{\sum x^2 - n\bar{X}^2}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico y regla de decisión

El nivel de significancia utilizado es de $\alpha = 0,05$

A partir de ello determinados las zonas de rechazo y no rechazo:

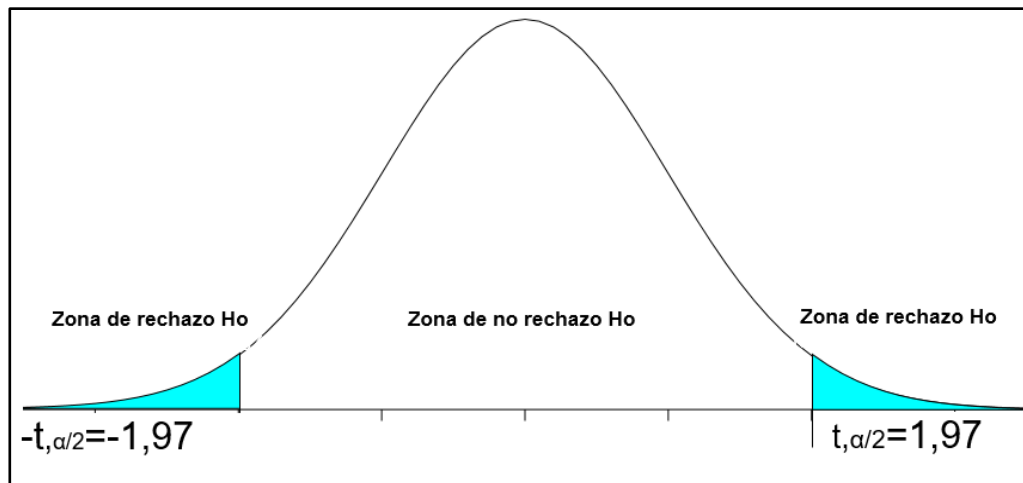


Figura 32. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho
Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Calculo del estadístico de prueba

En este caso el estadístico de prueba es la t-student; con n-2 grados de libertad y para determinarlo se utilizó el software estadístico SPSSv.24, como podemos apreciar:

El estadístico de prueba es la t-student:

Tabla 32

Regresión entre la actitud ética y la disponibilidad para el trabajo del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016

Coefficientes^a

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	6,702	,745		8,999	,000
TotalX	,141	,014	,613	10,238	,000

a. Variable dependiente: Dimensión 1

Como se observa en la tabla el valor estadístico de prueba es $t_0 = 10,238$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$t_o = 10,238 > t_{\alpha/2} = 1,97$$

Como se observa, el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de rechazo, por lo tanto se rechaza H_0 .

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la disponibilidad para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Hipótesis Especifica 2

Cooperativismo para el trabajo

La presente investigación determinó que si existía influencia de la actitud ética y el cooperativismo para el trabajo del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

H_0 : No Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el Cooperativismo para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

$$\beta_1 = 0 \text{ (No existe regresión)}$$

H_1 : Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el Cooperativismo para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

$$\beta_1 \neq 0 \text{ (Existe regresión)}$$

Para el contraste de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es la t-student:

$$t_o = \frac{b_1 - k}{\sqrt{\frac{\sum y^2 - b_o \sum y - b_1 \sum xy}{n-2}}} \sqrt{\sum x^2 - n\bar{X}^2}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico y regla de decisión

El nivel de significancia utilizado es de $\alpha = 0,05$

A partir de ello determinados las zonas de rechazo y no rechazo:



Figura 33. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho
 Fuente: Investigación
 Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Calculo del estadístico de prueba

En este caso el estadístico de prueba es la t-student; con n-2 grados de libertad y para determinarlo se utilizó el software estadístico SPSSv.24, como podemos apreciar:

El estadístico de prueba es la t-student:

Tabla 33

Regresión entre la actitud ética y el cooperativismo para el trabajo del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	2,334	,896		2,603	,010
TotalX	,215	,017	,702	13,004	,000

a. Variable dependiente: Dimension 2

Como se observa en la tabla el valor estadístico de prueba es $t_0 = 13,004$

Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$t_o = 13,004 > t_{\alpha/2} = 1,97$$

Como se observa, el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de rechazo, por lo tanto se rechaza la Ho

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el

cooperativismo para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Hipótesis Específicas 3

Iniciativa en el servidor publico

La presente investigación determinó que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

$$\beta_1 = 0 \text{ (No existe regresión)}$$

H₁: Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

$$\beta_1 \neq 0 \text{ (Existe regresión)}$$

Para el contraste de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es la t-student:

$$t_o = \frac{b_1 - k}{\sqrt{\frac{\sum y^2 - b_o \sum y - b_1 \sum xy}{n-2}}} \sqrt{\sum x^2 - n\bar{X}^2}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico y regla de decisión

El nivel de significancia utilizado es de $\alpha = 0,05$

A partir de ello determinados las zonas de rechazo y no rechazo:

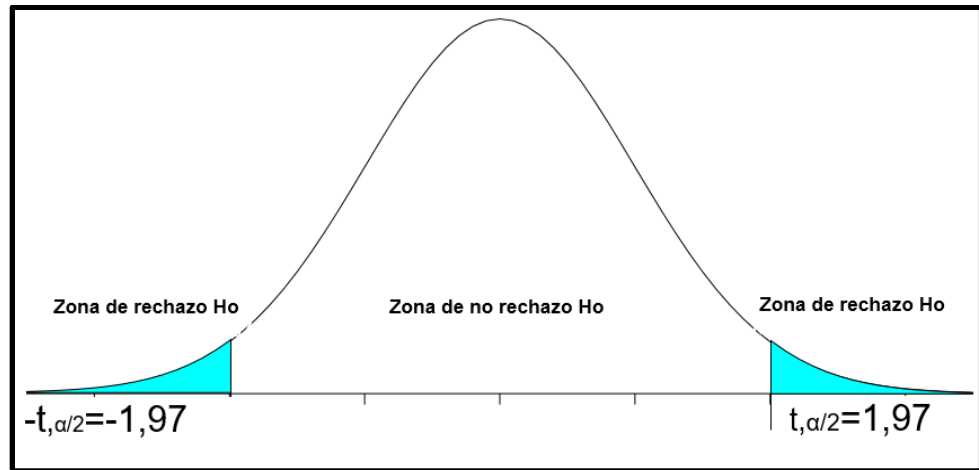


Figura 34. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho
 Fuente: Investigación
 Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Calculo del estadístico de prueba

En este caso el estadístico de prueba es la t-student; con $n-2$ grados de libertad y para determinarlo se utilizó el software estadístico SPSSv.24, como podemos apreciar:

El estadístico de prueba es la t-student:

$$t_o = \frac{b_1 - 1k}{\sqrt{\frac{\sum y^2 - b_o \sum y - b_1 \sum xy}{n-2}}} \sqrt{\sum x^2 - n\bar{X}^2}$$

Tabla 34

Regresión entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Error estándar	Beta			
1 (Constante)	3,583	,639			5,610	,000
TotalX	,159	,012	,715		13,483	,000

a. Variable dependiente: Dimensión 3

Como se observa en la tabla el valor estadístico de prueba es $t_0 = 13,483$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$t_o = 13,483 > t_{\alpha/2} = 1,97$$

Como se observa, el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de rechazo, por lo tanto se rechaza la H_0

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Hipótesis Especifica 4

Compromiso institucional en el servidor publico

La presente investigación determinó que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

$$\beta_1 = 0 \text{ (No existe regresión)}$$

H₁: Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

$$\beta_1 \neq 0 \text{ (Existe regresión)}$$

Para el contraste de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es la t-student:

$$t_o = \frac{b_1 - k}{\sqrt{\frac{\sum y^2 - b_0 \sum y - b_1 \sum xy}{n-2}}} \sqrt{\sum x^2 - n\bar{X}^2}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico y regla de decisión

El nivel de significancia utilizado es de $\alpha = 0,05$

A partir de ello determinados las zonas de rechazo y no rechazo:



Figura 35. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho
Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Calculo del estadístico de prueba

En este caso el estadístico de prueba es la t-student; con n-2 grados de libertad y para determinarlo se utilizó el software estadístico SPSSv.24, como podemos apreciar:

El estadístico de prueba es la t-student:

$$t_o = \frac{b_1 - 1k}{\sqrt{\frac{\sum y^2 - b_o \sum y - b1 \sum xy}{n-2}}} \sqrt{\sum x^2 - n\bar{X}^2}$$

Tabla 35

Regresión entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		t	Sig.
		B	Error estándar	Beta			
1	(Constante)	3,324	,786			4,231	,000
	TotalX	,194	,015	,712		13,377	,000

a. Variable dependiente: Dimensión 4

Como se observa en la tabla el valor estadístico de prueba es $t_0 = 13,377$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$t_o = 13,377 > t_{\alpha/2} = 1,97$$

Como se observa, el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de rechazo, por lo tanto se rechaza la H_0

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

4.3. Discusión de resultados

La presente investigación determinó que si existe influencia de la actitud ética y desempeño laboral del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Hipótesis General

Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016, donde el estadístico de prueba es la t-student es $t_0 = 17,117$, esto se puede interpretar que existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de

significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el desempeño laboral del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Bravo (2008) en su investigación; “*Valores Éticos y Desempeño Laboral de los Empleados Universitarios del Sector Público – Universidad de Zulia*”, de la escuela de post grado de la Universidad de Zulia, llegó a las siguientes conclusiones:

- En relación a los parámetros que se consideran en el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad de Zulia, se determinó que existe en ellos disposición para el trabajo, responsabilidad y cumplen con el criterio cantidad, no obstante fueron poco significativos los valores referidos al cooperativismo, iniciativa y calidad.
- Se determina la relación positiva media entre los valores éticos y el desempeño laboral del personal administrativo, es decir que en la medida que se practique la honestidad, democracia, sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza y respeto entre estas personas pueden lograrse mayor *disposición para el trabajo, cooperativismo, responsabilidad, iniciativa, calidad y cantidad en el trabajo* realizado según lo plantea la filosofía y gestión de la universidad.

Ferrell, citado por Bautista (2007), define a la Actitud ética que son principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública.

La investigación comprueban las hipótesis propuestas, se afirma que la práctica de la actitud ética de los servidores públicos tiene una influencia con el desempeño

laboral, mostrando mayor interés al sentido de compromiso institucional, es decir los funcionarios se sienten comprometidos con los objetivos de la institución y muestran sentido de identificación con la institución, así como también muestran mejoras en la productividad diaria, entendiendo la manera que contribuyen al éxito institucional.

Así mismo al momento de realizar las encuestas los trabajadores aportaron sus respuestas con tranquilidad sin tener presión al responder dichas preguntas por lo cual no encontramos ninguna limitación ya que contamos con el apoyo de las autoridades correspondientes.

Hipótesis específicas 1

La presente investigación determinó que si existía influencia de la actitud ética y la disponibilidad para el trabajo del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y la Disponibilidad para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016, donde el estadístico de prueba es la t-student es, $t_o = 10,238 > t_{\alpha/2} = 1,97$, esto se puede interpretar que existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la disponibilidad para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Sherman, Bohlander y Shell (1999), define a la **Disponibilidad para el trabajo** que es la actitud de un individuo para efectuar un trabajo de principio a fin con resultados visibles.

La investigación comprueban las hipótesis propuesta, se afirma que es indispensable la práctica de la actitud ética de los servidores públicos que tiene una influencia con la **Disponibilidad para el trabajo**, para ejecutar las funciones establecidas por la institución y así demostrar a la sociedad el compromiso que tiene cada servidor público.

Hipótesis específicas 2

La presente investigación determinó que si existía influencia de la actitud ética y el cooperativismo para el trabajo del servidor público en la municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el Cooperativismo para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016, donde el estadístico de prueba es la t-student es $t_o = 13,004 > t_{\alpha/2} = 1,97$, esto se puede interpretar que Existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el cooperativismo para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad provincial de Huancavelica en el año 2016.

Murray et. (1996) Menciona al **Cooperativismo**, es la creencia en la capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros, participando en la formación de equipos con propósitos comunes a la empresa.

La investigación comprueban las hipótesis propuesta, se afirma que es indispensable la práctica de la actitud ética de los servidores públicos que tiene una influencia con el **Cooperativismo**, para demostrar la capacidad que tienen en trabajar en equipo para lograr un solo objetivo y así obtener resultados positivos por el bienestar de la población huancavelicana.

Hipótesis específicas 3

La presente investigación determinó que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016, donde el estadístico de prueba es la t-student es $t_o = 13,483 > t_{\alpha/2} = 1,97$, esto se puede interpretar que Existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Para Murray et al (1996), la **Iniciativa**, es la predisposición para emprender acciones, mejorar resultados y crear oportunidades, con originalidad.

La investigación comprueba la hipótesis propuesta, se afirma que es indispensable la práctica de la actitud ética de los servidores públicos que tiene una influencia con la **iniciativa**, para demostrar que el servidor público puede trabajar sin

presión alguna para lograr sus metas, creando oportunidades, estrategias y así tener resultados positivos a la contribución de la población.

Hipótesis específicas 4

La presente investigación determinó que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016, donde el estadístico de prueba es la t-student es $t_o = 13,377 > t_{\alpha/2} = 1,97$, esto se puede interpretar que existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 que si existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.

Chiavenato, (1992) opina que el compromiso institucional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la institución, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

La investigación comprueba la hipótesis propuesta, se afirma que es indispensable la práctica de la actitud ética de los servidores públicos que tiene una influencia con el **Compromiso institucional**, para demostrar que el servidor público

puede trabajar sin acatar al reglamento de la institución ya que dependería del servidor público trabajar con incentivos no solo económicos ya que no se cuenta con presupuestos en la municipalidad sino también con incentivos condecorando certificados, resoluciones de trabajador emprendedor u otros más incentivos que hagan sentir al servidor público que es indispensable y así ellos tener el compromiso personal para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

CONCLUSIONES

El estudio de la investigación titulada “ Actitud Ética y Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016”, se arribó a las siguientes conclusiones.

1. Para la ejecución de la presente investigación se ha aplicado un muestreo probabilístico ya que de la población fue 176 servidores públicos, garantizando así la representatividad de la muestra extraída, por tanto los más recomendables durante la aplicación se tomó en cuenta los criterios de inclusión, “aplicación de instrumento a servidores públicos ubicados en la oficina al momento del trabajo de campo”.
2. La investigación comprueban las hipótesis propuestas, se afirma que la práctica de la actitud ética de los servidores públicos tiene una influencia directa y significativa con el desempeño laboral, mostrando mayor interés al sentido de compromiso institucional, es decir los funcionarios se sienten comprometidos con los objetivos de la institución y muestran sentido de identificación con la institución, así como también muestran mejoras en la productividad diaria, entendiendo la manera que contribuyen al éxito institucional.
3. La investigación comprueban las hipótesis propuesta, se afirma que es indispensable la práctica de la actitud ética de los servidores públicos que tiene una influencia directa y significativa con la **Disponibilidad para el trabajo**, para ejecutar las funciones establecidas por la institución y así demostrar a la sociedad el compromiso que tiene cada servidor público.

4. La investigación comprueban las hipótesis propuesta, se afirma que es indispensable la práctica de la actitud ética de los servidores públicos que tiene una influencia directa y significativa con el **Cooperativismo**, para demostrar la capacidad que tienen en trabajar en equipo para lograr un solo objetivo y así obtener resultados positivos por el bienestar de la población huancavelicana.
5. La investigación comprueba la hipótesis propuesta, se afirma que es indispensable la práctica de la actitud ética de los servidores públicos que tiene una influencia directa y significativa con la **iniciativa**, para demostrar que el servidor público puede trabajar sin presión alguna para lograr sus metas, creando oportunidades, estrategias y así tener resultados positivos a la contribución de la población.
6. La investigación comprueba la hipótesis propuesta, se afirma que es indispensable la práctica de la actitud ética de los servidores públicos que tiene una influencia directa y significativa con el **Compromiso institucional**, para demostrar que el servidor público puede trabajar sin acatar al reglamento de la institución ya que dependería del servidor público trabajar con incentivos no solo económicos ya que no se cuenta con presupuestos en la municipalidad sino también con incentivos emitiendo certificados y así hacer sentir al servidor público que es indispensable y así tener el compromiso personal para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

RECOMENDACIONES

1. A la institución se recomienda implementar programas de sensibilización sobre la importancia de la actitud ética durante el ejercicio de las labores institucionales, ya que existe influencia entre el comportamiento ético y la productividad, de esa manera garantizaremos una adecuada prestación de servicios que se verá expresado en la satisfacción de las necesidades de los vecinos y del propio servidor público.
2. Es necesario implementar estudios de investigación de temas como para la identificación de los factores que generan la falta de compromiso del servidor público para con los objetivos de la institución.
3. A la institución se recomienda que tiene que impulsar cursos de orientación, sensibilización e iniciativa laboral, a través de intercambios de conocimiento laboral con otras instituciones públicas de la nación (pasantías), así como también la constitución de grupos de trabajo bajo incentivos.
4. Se recomienda implementar un sistema que así sirva para agilizar los trámites documentarios para la atención a los usuarios.
5. Para futuras investigaciones se recomienda que se realice un análisis con cada una de las variables del instrumento de desempeño laboral, que vendrían a ser, calidad en el trabajo, colaboración, disciplina, esfuerzo personal, sociabilidad, iniciativa, asistencia, puntualidad, expresión verbal, presentación personal y responsabilidad, estudiando estos factores las siguientes investigaciones serían más completas en el estudio del desempeño laboral.

6. Se recomienda a la institución que tienen que organizar capacitaciones a los colegios y universidades con los profesionales que cuenta la institución y así orientar a los alumnos de qué manera puedan contribuir a las organizaciones públicas o privadas una vez concluidas sus estudios secundarios y universitarios.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, L. (2007). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Edición Editorial, México: Trilla. Páginas 300.
- Aristóteles. (1982). *Política*. Copia - Lima - Perú.: Ed. Aguilar.
- Bautista, O. (2007). *La Ética en la Gestión Pública*. Madrid.: Universidad de Competencia.
- Bravo, H. (2008). *Valores Éticos y Desempeño Laboral*. Tesis. En la Universidad de España.
- Burbano, J. (1997). *Enfoques modernos de planeación y control de recursos*. Colombia: Mc Graw - Hill.
- Chiavenato., I. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial MC. Graw Hill. 14 a.
- Gilli, J. (2011). *Ética y empresa; Valores y responsabilidad social en la gestión*. Buenos Aires - Granica.: Ediciones Granica S. A.
- Gonzalo, G. (2010). *La motivación y su incidencia en el desempeño organizacional*. Venezuela: Universidad de Venezuela.
- Hernández, D. (2010). *La auditoría de gestión como un sistema de medición para evaluar el desempeño laboral*. Lima.: PUCP.
- Hernández, S. R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill / Interamericana editores S. A.
- PCM. (2013). *Ley de Código de Ética de la Función Pública*. Ley. N° 27815. Lima - Perú: Presidencia de la Republica.
- Reyes, A. (2000). *Administración de personal, relaciones humanas*. México: Limusa S. A.

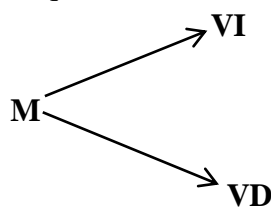
Román, E. (2012). *Estrategias en el ministerio de administración pública para la aplicación del desempeño laboral*. República Dominicana: Instituto Global de Altos Negocios.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influye la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia de la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>	<p>Variable “I”</p> <p>ACTITUD ÉTICA</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valores individuales • Comportamiento y valores de otros. • Código de ética. 	<p>Tipo: Básica Nivel: Descriptivo. Diseño: Descriptivo Correlacional. Esquema:</p>  <pre> graph LR M --> VI M --> VD </pre> <p>M = muestra VI = Variable Independiente (Actitud Ética) VD = Variable Dependiente (Desempeño Laboral)</p> <p>Población y muestra: Población. 323 Muestra: 176 (Personal permanente y personal contratado CAS)</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿De qué manera influye la Actitud Ética en el Disponibilidad para el trabajo del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar cómo influye la Actitud Ética en la Disponibilidad para el trabajo en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>a) Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y la Disponibilidad para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>	<p>Variable “D”:</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	


<p>b) ¿De qué manera influye la Actitud Ética en el Cooperativismo en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?</p> <p>c) ¿De qué manera influye la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?</p> <p>d) ¿De qué manera influye la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?</p>	<p>b) Conocer cómo influye la actitud ética y el Cooperativismo en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p> <p>c) Describir cómo influye la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p> <p>d) Determinar cómo influye la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>	<p>b) Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el Cooperativismo para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p> <p>c) Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p> <p>d) Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad para el trabajo • Cooperativismo. • Iniciativa • Compromiso Institucional 	<p>Técnicas e instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva • Mediana • Moda • Promedio
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO N° 02

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

“Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016”

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Instrumento	Escala valorativa
ACTITUD ETICA «Señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública. Ferrell, citado por Bautista (2007)	Valores individuales Ferrell, citado por Bautista (2007)	Practica del trato digno en la institución	1	¿Practicas un trato digno en todo momento?	CUESTIONARIO	1. NUNCA
		Practica de la justicia en la institución.	2	¿Practicas el trato igualitario hacia tus colegas y usuarios constantemente?		2. CASI NUNCA
		Mantiene su ideología personal ante los demás.	3	¿Te mantienes fiel a tus convicciones personales siempre? (respeto, honradez lealtad)		3. A VECES
		Respetas las opiniones de los demás	4	¿Respetas las opiniones de tus colegas de trabajo?		4. CASI SIEMPRE
		Expone sus propias ideas	5	¿Expones ideas para la mejora de tu centro de trabajo?		5. SIEMPRE
	Comportamiento y valores de otros Ferrell, citado por Bautista (2007)	Práctica de la comunicación eficaz.	6	¿Desarrollas una comunicación asertiva con tus compañeros de trabajo?		
		Influencia del entorno laboral	7	¿Tus decisiones laborales son influenciadas por tu entorno de trabajo?		
		Comportamiento laboral adecuado.	8	¿Tu comportamiento se realiza tras un proceso de razonamiento		


 Dra. Marita J. Romani Palomino
 CATEDRÁTICA

				técnico permanente?		
		Asistencia y puntualidad en el centro de trabajo	9	¿Asistes puntualmente a tu centro de trabajo?		
		Innovación en el centro de trabajo	10	¿Realizas nuevas innovaciones para tu desarrollo de tu centro de trabajo?		
	Código oficial de ética. Ferrell, citado por Bautista (2007)	Conocimiento del código de ética de la función pública.	11	¿Conoces el código de ética de la función pública?		
		Respeto por las normas de trabajo establecidas.	12	¿En tu actuar diario te guías por las normas de trabajo establecido?		
		Aplicación de principios éticos en el ejercicio laboral.	13	¿Aplicas los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias?		
		Aceptación del código de ética de la institución	14	¿Estás de acuerdo sobre el código de ética de la Municipalidad Provincial de Huancavelica?		
		Rendimiento del código de ética	15	¿Usted cumple al 100% el rendimiento del Código de Ética de la institución?		
DESEMPEÑO LABORAL El desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.	Disponibilidad para el trabajo Según Reyes (2000)	Actitud durante el trabajo.	16	¿Muestras dinamismo al momento de realizar tu trabajo?	CUESTIONARIO	1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES
		Compromiso y responsabilidad laboral.	17	¿Asumes la carga laboral y su realización en la institución en todo momento?		
		Respeto de las horas establecida por la institución	18	¿Respetas el horario establecida por la institución?		
		Realización de otras actividades en centro de trabajo	19	¿Realizas otras actividades a parte de tu trabajo en tu centro de trabajo?		
	Cooperativismo	Práctica de la solidaridad laboral.	20	¿Apoyas en el trabajo de tus compañeros?		


 Dra. Marita J. Romani Palomino
 CATEDRÁTICA

Chiavenato, citado por Gonzalo (2010),	Según Reyes (2000)	Aporte en la solución de problemas.	21	¿Apoyas en las soluciones de los problemas institucionales?	4. SIEMPRE 5. CASI SIEMPRE
		Contribución de parte de la institución al servidor público	22	¿La Municipalidad Provincial de Huancavelica contribuye con su desarrollo profesional y personal?	
		Participación en las diferentes actividades sociales de la institución	23	¿Participas en las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huancavelica?	
	Iniciativa Según Reyes (2000)	Actitud proactiva.	24	¿Muestras actitud proactivo en el trabajo?	
		Voluntad para mejora de desempeño laboral.	25	¿Tratas de mejorar tu desempeño laboral permanente?	
		Solución de problemas laborales.	26	¿Superas los obstáculos laborales identificados en la institución?	
	Compromiso institucional. Según Reyes (2000)	Sentido de pertenencia.	27	¿Muestras identificación con la institución permanentemente?	
		Participación en el desarrollo institucional.	28	¿Te consideras un empleado productivo y con contribución al éxito de la institución?	
		Uso de bienes de la institución.	29	¿Procuras el equilibrio en el uso de los bienes institucionales en todo momento?	
		Calificación como servidor público	30	¿En tu centro de trabajo realizan calificaciones a los servidores públicos y los premian por realizar sus trabajos?	


 Dra. Marita J. Romani Palomino
 CATEDRÁTICA

ANEXO N° 03

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Actitud Ética y Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cómo influye la Actitud Ética en el Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia de la Actitud Ética en el Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y el Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>	<p>Variable “I” ACTITUD ETICA</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valores individuales • Comportamiento y valores de otros. • Código de ética. <p>Variable “D”: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad para el trabajo • Cooperativismo. • Iniciativa • Compromiso institucional 	<p>Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Diseño: Descriptivo Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph LR M --> V1 M --> VD </pre> <p>M = muestra V_I = Variable Independiente (Actitud Ética) V_D = Variable Dependiente (Desempeño Laboral)</p> <p>Población y muestra: Población. 323 Muestra: 176 (Personal permanente y personal contratado CAS)</p> <p>Técnicas instrumentos: e</p>


Dra. Marita J. Romani Palomino
CATEDRÁTICA

				<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Instrumento: Cuestionario TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva • Mediana • Moda • Promedio
Problemas específicos a) ¿De qué manera influye la Actitud Ética en el Disponibilidad para el trabajo del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016? b) ¿De qué manera influye la Actitud Ética en el Cooperativismo en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016? c) ¿De qué manera influye la actitud ética y la	Objetivos específicos a) Determinar cómo influye la Actitud Ética en la Disponibilidad para el trabajo en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016. b) Conocer cómo influye la actitud ética y el Cooperativismo en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.	Hipótesis Específicos a) Existe una influencia directa y significativa entre la Actitud Ética y el Disponibilidad para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016. b) Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el Cooperativismo para el trabajo del servidor Público en la Municipalidad Provincial de		

<p>iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?</p> <p>d) ¿De qué manera influye la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016?</p>	<p>c) Describir cómo influye la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p> <p>d) Determinar cómo influye la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>	<p>Huancavelica en el año 2016.</p> <p>c) Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y la iniciativa en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p> <p>d) Existe una influencia directa y significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2016.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--


 Dra. Marita J. Romani Palomino
 CATEDRÁTICA

DOCUMENTOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTO

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO "

Huancayo, 25 de Mayo de 2017

Dra. Marita J. Romani Palomino

Presente.-

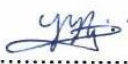
Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes; nos presentamos ante usted para la validación del cuestionario para la tesis que estamos desarrollando titulada: "Actitud Ética y el Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016"; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación de los instrumentos "Actitud Ética y el Desempeño Laboral"; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,


.....

Bach. Juan A. Torres Lujan.


.....

Bach. Garly Cecilia Garcia Galarza.

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumentos de investigación.
4. Ficha de juicio de experto.


25/05/2017
.....
Dra. Marita J. Romani Palomino
CATEDRÁTICA

ANEXO N° 04

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

TÍTULO: Actitud Ética y el Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016.

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

ACTITUD ETICA

Valores individuales		1	2	3	4	5
1	¿Practicar un trato digno en todo momento?					
2	¿Practicar el trato igualitario hacia tus colegas y usuarios constantemente?					
3	¿Te mantienes fiel a tus convicciones personales siempre? (respeto, honradez lealtad)					
4	¿Respetas las opiniones de tus colegas de trabajo?					
5	¿Expones ideas para la mejora de tu centro de trabajo?					
Comportamiento y valores de otros		1	2	3	4	5
6	¿Desarrollas una comunicación asertiva con tus compañeros de trabajo?					
7	¿Tus decisiones laborales son influenciadas por tu entorno de trabajo?					
8	¿Tu comportamiento se realiza tras un proceso de razonamiento técnico permanente?					
9	¿Asistes puntualmente a tu centro de trabajo?					
10	¿Realizas nuevas innovaciones para tu desarrollo de tu centro de trabajo?					
Código oficial de ética.		1	2	3	4	5
11	¿Conoces el código de ética de la función pública?					
12	¿En tu actuar diario te guías por las normas de trabajo establecido?					
13	¿Aplicas los principios éticos en el ejercicio de las funciones diarias?					
14	¿Estás de acuerdo sobre el código de ética de la Municipalidad Provincial de Huancavelica?					
15	¿Usted cumple al 100% el rendimiento del Código de Ética de la institución?					


 Dra. Marita J. Romani Palomino
 CATEDRÁTICA

DESEMPEÑO LABORAL

Disponibilidad para el trabajo		1	2	3	4	5
1	¿Muestras dinamismo al momento de realizar tu trabajo?					
2	¿Asumes la carga laboral y su realización en la institución en todo momento?					
3	¿Respetas el horario establecida por la institución?					
4	¿Realizas otras actividades a parte de tu trabajo en tu centro de trabajo?					
Cooperativismo		1	2	3	4	5
5	¿Apoyas en el trabajo de tus compañeros?					
6	¿Apoyas en las soluciones de los problemas institucionales?					
7	¿La Municipalidad Provincial de Huancavelica contribuye con su desarrollo profesional y personal?					
8	¿Participas en las actividades que realiza la Municipalidad Provincial de Huancavelica?					
Iniciativa		1	2	3	4	5
9	¿Muestras actitud proactivo en el trabajo?					
10	¿Tratas de mejorar tu desempeño laboral permanente?					
11	¿Superas los obstáculos laborales identificados en la institución?					
Compromiso institucional		1	2	3	4	5
12	¿Muestras identificación con la institución permanentemente?					
13	¿Te consideras un empleado productivo y con contribución al éxito de la institución?					
14	¿Procuras el equilibrio en el uso de los bienes institucionales en todo momento?					
15	¿En tu centro de trabajo realizan calificaciones a los servidores públicos y los premian por realizar sus trabajos?					

Fuente propia.

Muchas gracias por tu apoyo


 Dra. Marita J. Romani Palomino
 CATEDRÁTICA

ANEXO N° 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Actitud Ética en el Desempeño Laboral -Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Romani Palomino, Marita Judith

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Ciencias de la Educación.

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	--------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Marita J. Romani Palomino
CATEDRÁTICA

ANEXO N° 06

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: Actitud Ética en el Desempeño Laboral -Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de validación: Cuestionario de encuesta de Actitud Ética en el Desempeño Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	ASPECTOS DE VALIDACIÓN																			
		Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia administrativa																				
4. Organización	Existe una organización lógica.																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Marita Judith Romani Palomino	DNI N°	10154999
Dirección domiciliaria:	Jr. Marquero No 410 El Tambo	Teléfono/Celular:	994994991
Título Profesional	Psicóloga		
Grado Académico:	Doctora		
Mención:	Ciencias de la Educación		


Firma

Lugar y fecha: Hya. 25/05/2017


Dra. Marita J. Romani Palomino
CATEDRÁTICA

ANEXO N° 07

DOCUMENTO DE GESTIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

SOLICITO: Autorización para la aplicación del Instrumento de investigación en las diferentes oficinas de la Municipalidad Provincial de Huancavelica

Sr. ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAMELICA

Nosotros, Garly Cecilia Garcia Galarza, identificado con DNI 42859424 y Juan Abimael Torres Lujan, identificado con DNI 42588768, domiciliados en la Av. Andrés A. Cáceres 1429 Barrio Yananaco Huancavelica

Con el debido respeto nos presentamos ante usted para expresarle nuestros saludos cordiales y de la Universidad Peruana Los Andes y expongo lo siguiente:

Que habiendo elaborado el proyecto de Tesis cuyo título es **“Actitud Ética y el Desempeño Laboral del servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica”**, con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Administración, por lo cual solicito su autorización para la aplicación del Instrumento de investigación en las diferentes oficinas de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, dichos instrumentos son validados por expertos de la investigación, así mismo cuyos resultados obtenidos será demostración de la hipótesis del trabajo de investigación, todo el proceso de recojo de información estará bajo la supervisión de la Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

Por tanto:

Ruego a usted Sr. Alcalde acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Huancavelica, 23 de Mayo de 2017



Garly Cecilia Garcia Galarza,

DNI 42859424



Juan A. Torres Lujan

DNI 42588768



SYTRA
Sistema de Tramite Documentario
 Proyecto de fortalecimiento Institucional - MPH

TRAMITE Trmites Externos U.O.(UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO)

Maestros Movimientos Consulta Reportes Utilitarios [Home](#)

[Cerrar session](#)

Movimiento de Expedientes

Interno Externo

Nro Expediente : 10202

2017 [Buscar](#)

Nro Expediente : 10202

Razon : GARCIA GALARZA GARLY CECILIA ...

Fecha Emision : 23-05-2017

Asunto : AUTORIZACION PAARA LA APLICACION DEL INSTRUMENTO

Recorrido del Documento

Item	Nº Mov.	Origen	Destino	Accion	Tipo	Fec. Rec	Fec. Desp	Estado	Observacion
1	1149348	UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	ATENCION	ORIGINAL	24-05-2017	24-05-2017	DESPACHADO	
2	1149711	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	SUB.GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	ATENCION	ORIGINAL			PENDIENTE	EVALUAR

« « » »

ANEXO N° 08

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Gerencia de Desarrollo Económico



Gerencia de Infraestructura y Planeamiento Territorial



Gerencia de Gestión Ambiental



Gerencia de Administración Tributaria



Gerencia de Administración y Finanzas



Unidad de Trámite Documentaria



Gerencia de Asesoría Jurídica



Gerencia de Planeamiento y Presupuesto



Gerencia Municipal



CONSIDERACIONES ÉTICAS

Entre los aspectos éticos de la investigación podemos mencionar:

- Orientación sobre el cuestionario a cada trabajador y la condición voluntaria de participación.
- Estricta privacidad, anonimato y confidencialidad en el manejo de la información.
- El uso de datos será con fines exclusivamente universitarios para sustentación de tesis.
- Información confiable y objetiva de la tesis.