

Actitud ética y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014

Ronald César Cárdenas Arango
ronald.cardenas@unh.edu.pe

Fredy Rivera Trucios
fredy.rivera@unh.edu.pe

Universidad Nacional de Huancavelica
Huancavelica - Perú

RESUMEN

La investigación se concluyó en el año 2014 teniendo como antecedentes algunos trabajos previos. Su objetivo fue medir la relación de la actitud ética y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, se trata de una investigación correlacional que ha sido desarrollado a través de análisis y revisión bibliográfica y de publicaciones científicas sobre el tema, así como aplicación de instrumento de investigación en campo, realizando análisis e interpretación estadístico, a partir del cual se concluye que existe una relación significativo entre las variables actitud ética y desempeño laboral; a partir de este análisis se ha identificado que muchos funcionarios conocen el código de ética de la función pública pero no se aplica en las actividades institucionales, cito a Aristóteles para afirmar esta actitud ... “Yo desapruero el mal, pero lo hago”; esta actitud negativa a excedido la capacidad de respuesta de los gobiernos y las instituciones públicas siendo considerado por los usuarios como, lentas, ineficaces e ineficientes, lo que a su vez genera que los ciudadanos pierdan la confianza en su gobierno.

Palabras clave: actitud ética; desempeño laboral; confianza

Ethical attitude and work performance in the Provincial Municipality of Huancavelica – 2014

ABSTRACT

The investigation was concluded in 2014 taking as a background some previous works. Its objective was to measure the relationship of the ethical attitude and the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Huancavelica, it is a correlational investigation that has been developed through analysis and bibliographic review and scientific publications on the subject, as well as an application of a research instrument in the field, performing statistical analysis and interpretation, from which it is concluded that there is a significant relationship between the variables ethical attitude and work performance; From this analysis it has been identified that many officials know the code of ethics of the public function but it is not applied in institutional activities, I quote Aristotle to affirm this attitude... “I disapprove of evil, but I do it”; This negative attitude has exceeded the response capacity of governments and public institutions, being considered by users as slow, ineffective and inefficient, which in turn causes citizens to lose confidence in their government.

Keywords: ethical attitude; job performance; confidence

Artículo recibido: 10 Setiembre. 2021

Aceptado para publicación: 15 Octubre. 2021

Correspondencia: ronald.cardenas@unh.edu.pe

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los reclamos vigentes de la sociedad, sobre todo en estos tiempos de cambios, es la atención que esta deba recibir de su gobierno. Dicha atención se manifiesta a través de la satisfacción de las demandas de la comunidad política. Entre otras funciones, el gobierno debe generar fuentes de trabajo, ofrecer vivienda digna, garantizar la alimentación, establecer eficiencia y calidad en la prestación de los servicios públicos, generar mayor expectativa del nivel de vida, implantar medidas para garantizar un medio ambiente sano, así como ofrecer una tranquilidad social a los ciudadanos. Sin embargo, la satisfacción de estas demandas no se ha cumplido, entre otras causas, debido a que las instituciones públicas están permeadas por una serie de vicios en el personal que desde antaño impiden realizar con mayor eficiencia el funcionamiento y operación de los mismos.

Esta situación ha generado que las demandas sociales hayan rebasado la capacidad de respuesta del gobierno, por lo que la administración pública es vista como lenta, ineficaz e ineficiente. Cualquier mejora en la operación de los organismos públicos hacía una mayor eficiencia sólo será posible si se eleva la moral de los servidores públicos a través de una adecuada formación ética.

La formación del personal en cualquier organismo del poder público, ya sea del poder Legislativo, Ejecutivo, Judicial, de los gobiernos regionales y municipales o del empresarial es vital debido a que estos tienen un carácter eminentemente activo en la marcha y desarrollo de sus organismos. Por ello, es significativo que aquellos individuos que trabajan en las instituciones del Estado tengan competencias íntegras con una visión holística, con sentido de lealtad y compromiso con los objetivos de la institución. En este sentido, es sustancial atraer y fortalecer las condiciones del personal con un cierto perfil, ya que los fines y tareas que éstos realicen tienen un alcance mayor: es decir, son servidores para toda nuestra comunidad política.

Algunas situaciones que han incitado que la administración pública no sea eficiente con sus tareas son, por un lado, la inadecuada selección y formación de los servidores públicos con principios y valores y, por otro lado, el incremento de vicios o actitudes antiéticas tales como el tráfico de influencias, de la corrupción, abuso de autoridad, el soborno, etc. En este sentido, la presente investigación tuvo por objetivo estudiar y destacar la importancia de enaltecer 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, redimiendo los valores de los servidores públicos a fin de generar una permutación positiva de actitud en los mencionados.

Así, este trabajo de investigación inició de la premisa de que a mayor cultura ética hay una disminución de los vicios como el de corrupción, nepotismo, compadrazgo, abuso de autoridad, etcétera, que dañan la imagen del servidor público y que han 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, Art. 5 en adelante). De ellas se subrayan deberes y principios que valgan de modelo y escolten al servidor público en sus distintas conveniencias al momento de actuar frente a un problema.

A través de la aplicación de códigos de ética, los gobernantes logran colocar la conducta de los individuos, con ella se establece la justicia o injusticia de los hombres, con ella se enaltece la cultura política de un lugar, así como su cometido. Por ella, los hombres están bien consigo mismos, y si ello es así, lo están con relación de los demás. En este sentido, aquel individuo que ambicione ser apreciado por su carácter moral debe recoger una medida y circunspección en cada una de sus emociones.

En cuanto a la conducta ética, ésta no puede ser dejada de lado por los servidores públicos, pues ella coloca hacia lo que es bueno y justo, ella encuentra soluciones, con ella se adiestra la mente, forma el alma, da armonía al espíritu, establece la vida, gobierna las acciones, enseña que es lo que debe hacerse y prescindir, soluciona dudas, influye, muestra principios, con ella el ser humano procede de manera correcta. Para aquellos hombres que ejecutan cargos de carácter público, la ética proporciona sabiduría a sus mentes, intelecto, sensatez y arqueo de juicio en la toma de decisiones. La combinación de los conocimientos éticos y políticos da por consecuencia un hombre íntegro con principios, comprometido para el trabajo y con acato por el cargo, es la simetría del que hablaban los griegos. La Municipalidad Provincial de Huancavelica, fue creada con la ley N° 46491 de fecha 14 de octubre del 1892; cuya infraestructura actual está ubicada en el corazón de la ciudad de Huancavelica capital de distrito de la provincial y región

Huancavelica, de acuerdo a investigación realizada la municipalidad viene prestando servicios públicos hace más de 122 años. (Lohmann, 1949, p. 311)

Actualmente la institución, cuenta con un total de 323 empleados. Cuyas modalidades de contrato corresponden a: nombrados, contratados permanentemente y contratos cas. La participación de la dama en el proceso de prestación de servicios públicos es muy notoria, pues encontraremos un total de 114 damas trabajando en favor de la población huancavelicana. Los empleados públicos que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, viene prestando servicios a los 19 distritos que se encuentran adscritos a la municipalidad provincial, cuyas relaciones institucionales son desarrolladas a través de la canalización de recursos económicos, tecnológicos, humanos, intelectuales, etc. en favor de las poblaciones con mayores necesidades de servicios.

Iniciaremos entendiendo que el Estado *“no es una multitud de gente cualquiera reunida al azar, sino una agrupación autosuficiente para las necesidades de la vida”* (Aristóteles, 1982 p. 218); Para Nietzsche citado por (Bautista, 2007 p. 109), fundamenta que: *“¿Estado? ¿Qué es eso? Aguzad los oídos voy a hablaros de la muerte de los pueblos, se llama estado al más frío de todos los monstruos fríos. Miente también con frialdad y la mentira rastrera que sale de su boca es: Yo, el Estado, soy el Pueblo”*. Para el sabio de Aristóteles citado por (Bautista, 2007 p. 121), *“una causa que contribuye a reunir a los individuos es el bienestar común, en proporción a la parte de vida feliz que cada uno obtiene en él. Es la vida feliz mediante el bien común lo que constituye el fin primordial de una sociedad. Tanto para todos sus miembros tomados colectivamente como para cada uno en particular. Es la felicidad la causa principal por la que los hombres se unen para vivir en comunidad, de lo contrario cualquier colectividad de animales sería un Estado”*.

Entre los propósitos que tiene todo Estado, se encuentran los siguientes: Formar y conservar al buen ciudadano; instituir la justicia para las partes; compensar en la mejor manera viable las necesidades sociales; conseguir el bien común, o bienestar de los individuos de manera que éstos tengan una vida buena y feliz; escudriñar y lograr la mejor vida posible para los ciudadanos; atender a la virtud a través de la educación; forjar riqueza para responder la autosuficiencia; guardar la constitución, entendida ésta como la forma de constituirse de un pueblo, pues la alteración o cambio de la constitución, implica

destrucción o alteración del Estado original, otros objetivos son: mantener la libertad, la independencia, la soberanía, así como la autosuficiencia de la colectividad.

Podemos concluir que la administración pública es la alianza de esfuerzos ordenados para el logro de un objetivo común. Es el instrumento por el que el Estado se puede constituir los diferentes establecimientos dentro de la sociedad. Es el vinculado de medios para llegar a un fin. Es ejecución, es servir o estar al servicio, y este servicio está regularizado a la ciudadanía, de ahí que se diga que los gobernadores sean servidores públicos. Y es aquí donde la administración pública halla su esencia, su cognición de ser, en la teoría del servicio público. Sobre los servidores públicos, Lares citado por (Carly, 2011 p. 45) expone que los *“servicios públicos son todas aquellas actividades, que en virtud del ordenamiento jurídico deba ser asumida o asegurada por una persona pública territorial con la finalidad de dar satisfacción a una necesidad de interés general”*.

Por lo mencionado, los servicios públicos, son aquellos servicios de utilidad general cuya usanza está a disposición del público a canje de una contraprestación tarifaria. Sin discriminación alguna intrínsecamente de las rentas de la oferta técnica que ofrece los ejecutores. Estos servicios tienen por esencia la producción de bienes y actividades encaminados a realizar fines sociales, como el de reparar las insuficiencias de una comunidad, no solo en términos económicos sino también en términos de desarrollo social, originando de este modo el desarrollo económico y civil de toda nación.

Entendiendo el análisis anterior podemos indicar que la ética participa durante el progreso de diligencias de los funcionarios públicos, debido que representa *“Principios y valores deseables que deben ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública”*, pues estos principios y valores antes mencionados regulan el desempeño laboral de los funcionarios debido a que el actuar y productiva diaria está enmarcada sobre reglas pre establecidas.

Hoy en día, los valores y la forma de concebirlas en sus dimensiones espirituales, éticas y morales van derrochando significado, por ello, consiente de la importancia que tiene éstos, se insiste en que para lograr el engrandecimiento de la profesión hoy más que nunca se debe aplicar normas de ética. Los valores en si son los que determinan y contribuyen en las relaciones interpersonales con los ciudadanos, con las cuales podemos desarrollarnos en espacios de confianza, equidad y seguridad para construir un verdadero

ambiente de convivencia con la cual aseguramos nuestro porvenir y por consiguiente de la institución.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Sistema de variables

- *Variable independiente:* Actitud ética.
- *Variable dependiente:* Desempeño laboral.

Tipo de investigación

- La investigación es de tipo cuantitativo, siendo su nivel y diseño de investigación correlacional.

Muestra

Población

Tabla 01.

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

Fuente: Elaboración propia - 2014.

Muestra

Se trabajó 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%); $N = 323$; $E = 0.05$. En este sentido, nuestra muestra fue 176 empleados públicos de la MPH. Siendo este muestreo aleatorio estratificado.

La población está constituida por un total de 323 funcionarios públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, obteniendo a través de la metodología de muestreo aleatoria simple la suma de 176 sujetos entre nombrados y contratados.

Métodos técnicas e instrumentos

- Análisis biográfico, análisis estadístico descriptivo e inferencial.

▪ **Materiales**

Libros, artículos científicos, revistas indexadas, paquetes estadísticos, medios informáticos e instrumento de investigación (Encuesta)

Hipótesis

Hipótesis general

- Existe relación positiva significativa entre la actitud ética y el desempeño laboral en el servidor público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el año 2014.

Hipótesis específicas

1. Existe relación positiva significativa entre la actitud ética y la disponibilidad para el trabajo.
2. Existe relación positiva significativa entre la actitud ética y el cooperativismo.
3. Existe relación positiva significativa entre la actitud ética y la iniciativa.
4. Existe relación positiva significativa entre la actitud ética y el compromiso institucional.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Para poder comprender los resultados de la investigación citaremos a Ferrell, citado por (Bautista, 2007 p. 98), quien manifiesta que hay tres factores generales que influyen en el individuo al tomar decisiones éticas o antiéticas.

- 1) **Valores individuales:** La actitud, experiencias y conocimientos del individuo y de la cultura en que se encuentra le ayudará a determinar qué es lo correcto o incorrecto de una acción.
- 2) **Comportamiento y valores de otros:** Las influencias buenas o malas de personas importantes en la vida del individuo, tales como los padres, amigos, compañeros, maestros, supervisores, líderes políticos y religiosos le dirigirán su comportamiento al tomar una decisión.
- 3) **Código oficial 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, pero de seguro no se podrá eliminarlos totalmente. Esto es así, debido a las características propias de la ética.

De la misma manera (Reyes y Robbins, 2000 p. 212) plantean que los indicadores básicos del desempeño, en especial el núcleo humanístico es;

- 1) **Disponibilidad para el trabajo:** Actitud para efectuar el trabajo de principio a fin con resultados visibles.
- 2) **Cooperativismo.** Capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros bajo propósito común.
- 3) **Iniciativa:** Predisposición para emprender acciones mejorar y crear oportunidades con originalidad.
- 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.

3.1. Prueba de hipótesis general

En vista que la investigación es de tipo *transeccional correlacional*, entendiéndose transeccional porque recolecta datos en un solo momento en un tiempo único.

La hipótesis a probar es la correlación entre las variables, actitud ética y desempeño laboral, la prueba en sí no considera a una como independiente y a otra como dependiente ya que no evalúa la causalidad, es posible establecerla teóricamente, pero la prueba no asume dicha causalidad (Hernandez, 2010 p. 122).

El coeficiente de correlación de Pearson calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en las muestras en las dos variables identificadas en la investigación, se relacionan las puntuaciones recolectadas de una variable con la otra variable con los mismos participantes o casos. “*El coeficiente de r Pearson puede variar de -1.00 a +1 donde: -1 es correlación negativa perfecta, 0 no existe correlación alguna entre las variables, +1 correlación positiva perfecta, donde el signo indica la dirección de la correlación positiva o negativa*”. (Hernandez, 2010 p. 452).

Existen diversos programas para el análisis de los datos, cuyo funcionamiento es muy similar, en base a ello la presente investigación utilizara el software SPSS (Paquete estadístico para las ciencias sociales), el cual es la más difundida y su funcionamiento es muy sencillo ya que permite visualizar la base de los variables y datos, que permiten una mayor operacionalización de los datos.

Para determinar si existe una correlación en la población, correspondemos probar la significancia de la r obtenida (r_{obt}).

Desde luego este es el mismo procedimiento todo el tiempo para probar hipótesis, el coeficiente de correlación de la población se simboliza con la letra griega “p” (rho). En este sentido, para probar el significado de la correlación obtenido en el presente trabajo de investigación, “*Actitud ética y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huancavelica - 2014*”, contamos con 176 encuestados los cual son muestra aleatoria de la población de funcionarios públicos que vienen laborando en el año fiscal 2014, y que deseamos determinar si existe una correlación en la población, para ello utilizaremos $\alpha = 0.012$ colas para tomar nuestra decisión.

Tabla N° 02.*Correlaciones de hipótesis general*

		Act_Et	Des_Lab
Act_Et	Correlación de Pearson	1	,485**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	176	176
Des_Lab	Correlación de Pearson	,485**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	176	176

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Dado que: De la tabla de valores. $gl = N = 176 - 2$ y $\alpha = 0.012$ colas. El resultado de la correlación según Pearson es 0.485, lo que significa que la correlación es significativa en el nivel de 0.01, por tanto, es válida la correlación entre la actitud ética y desempeño laboral, siendo utilizada la escala de medición ordinal. De acuerdo a los resultados también podemos indicar que la probabilidad de error es de 1%, el cual puede verificarse en la tabla de correlación.

Tabla N° 03.*Correlaciones según Rho de Spearman*

		Act_Et	Des_Lab
Rho de Spearman	Act_Et		
	Coeficiente de correlación	1,000	,353**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	176	176
Des_Lab	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	176	176

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Dado que: De la tabla de valores. $gl = N = 176 - 2$ y $\alpha = 0.012$ colas. El resultado de la correlación según Rho de Spearman es 0.353, lo que significa que la correlación es significativa, por tanto, es válida la correlación entre la actitud ética y desempeño laboral, siendo utilizada la escala de medición ordinal.

3.2. Prueba de hipótesis específicas

Tabla N° 04:

Correlaciones de la hipótesis específica 1

		Act_Et	Disp_Tra
Act_Et	Correlación de Pearson	1	,335**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	176	176
Disp_Tra	Correlación de Pearson	,335**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	176	176

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Dado que: De la tabla de valores. $gl = N = 176$ y $\alpha = 0.01$ (2colas). El resultado de la correlación según Pearson es 0.335, lo que significa que la correlación es positiva débil en el nivel de 0.01, por tanto, es válida la correlación entre la actitud ética y disponibilidad para el trabajo, siendo utilizada la escala de medición ordinal.

De acuerdo a los resultados también podemos indicar que la probabilidad de error es de 1%, el cual puede verificarse en la tabla de correlación.

Tabla N° 05

Correlaciones de la hipótesis específica 2

		Act_Et	Coper
Act_Et	Correlación de Pearson	1	,212**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	176	176
Coper	Correlación de Pearson	,212**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	176	176

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Dado que: De la tabla de valores. $gl = N = 176$ y $\alpha = 0.01$ (2colas). El resultado de la correlación según Pearson es 0.212, lo que significa que la correlación es positiva débil en el nivel de 0.01, por tanto, es válida la correlación entre la actitud ética y cooperativismo, siendo utilizada la escala de medición ordinal. De acuerdo a los

resultados también podemos indicar que la probabilidad de error es de 1%, el cual puede verificarse en la tabla de correlación.

Tabla N° 06:

Correlaciones de la hipótesis específica 3

		Act_Et	Inicia
Act_Et	Correlación de Pearson	1	,369**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	176	176
Inicia	Correlación de Pearson	,369**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	176	176

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Dado que: De la tabla de valores. $gl = N = 176$ y $\alpha = 0.01$ (2colas). El resultado de la correlación según Pearson es 0.369, lo que significa que la correlación es positiva débil en el nivel de 0.01, por tanto, es válida la correlación entre la actitud ética e iniciativa, siendo utilizada la escala de medición ordinal. De acuerdo a los resultados también podemos indicar que la probabilidad de error es de 1%, el cual puede verificarse en la tabla de correlación.

Tabla N° 07: *Correlaciones de la hipótesis específica 4*

		Act_Et	Comp_Inst
Act_Et	Correlación de Pearson	1	,488**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	176	176
Comp_Inst	Correlación de Pearson	,488**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	176	176

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Dado que: De la tabla de valores. $gl = N = 176$ y $\alpha = 0.01$ (2colas). El resultado de la correlación según Pearson es 0.488, lo que significa que la correlación es positiva en el nivel de 0.01, por tanto, es válida la correlación entre la actitud ética y compromiso institucional, siendo utilizada la escala de medición ordinal. De acuerdo a los resultados también podemos indicar que la probabilidad de error es de 1%, el cual puede verificarse en la tabla de correlación.

4. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

- Se determinó que existe una relación positiva entre la actitud ética y el desempeño laboral, puesto de que el efecto derivado mediante el método de evaluación de Pearson muestra el .485 de correlación entre la actitud ética y el desempeño laboral, lo que significa que la correlación es positiva, cuya significancia es 0.01, cuya probabilidad de error es menor de 1%, siendo demostrado en la afirmación “***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).” por tanto es válida la correlación entre la actitud ética y desempeño laboral.
- Se determinó que existe una relación positiva entre la actitud ética y la disponibilidad para el trabajo, puesto de que el resultado obtenida mediante el método de evaluación de Pearson muestra el .335 de correlación, lo que significa que la correlación es positiva débil, cuya significancia es 0.01, cuya probabilidad de error es menor de 1%, siendo demostrado en la afirmación “***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).” por tanto es válida la correlación entre la actitud ética y disponibilidad para el trabajo.
- Se determinó que existe una relación positiva entre la actitud ética y el cooperativismo, puesto de que el resultado obtenida mediante el método de evaluación de Pearson muestra el .212 de correlación, lo que significa que la correlación es positiva débil, cuya significancia es 0.01, cuya probabilidad de error es menor de 1%, siendo demostrado en la afirmación “***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).” por tanto es válida la correlación entre la actitud ética y el cooperativismo.
- Se determinó que existe una relación positiva entre la actitud ética y la iniciativa, puesto de que el resultado obtenida mediante el método de evaluación de Pearson muestra el .369 de correlación, lo que significa que la correlación es positiva débil, cuya significancia es 0.01, cuya probabilidad de error es menor de 1%, siendo demostrado en la afirmación “***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).” por tanto es válida la correlación entre la actitud ética y la iniciativa.
- Se determinó que existe una relación positiva entre la actitud ética y el compromiso institucional, puesto de que el resultado obtenida mediante el método de evaluación de Pearson muestra el .488 de correlación, lo que significa que la correlación es positiva, cuya significancia es 0.01, cuya probabilidad de error es menor de 1%, siendo demostrado en la afirmación “***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2

colas).” por tanto es válida la correlación entre la actitud ética y compromiso institucional.

5. DISCUSIÓN

- Entendiendo que la administración pública es la unión de esfuerzos coordinados para el logro de un objetivo común, para ello es necesario contar con servidores públicos capaces de prestar servicios públicos de manera continua, suficiente, rápida, segura, económica, de calidad y eficiente. (PCM, 2013, Art. 5 en adelante)
- Los resultados de la investigación comprueban las hipótesis propuestas, se afirma que la práctica de la actitud ética de los servidores públicos tiene relación con su 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 que es la manera como contribuyen al éxito institucional.
- Esta hipótesis se relaciona con el afirmado por (Bautista, 2007, p. 122), el cual indica que la ética participa durante el desarrollo de actividades de los funcionarios públicos, debido que representa “Principios y valores deseables que deben ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública”, pues estos principios y valores regulan el desempeño laboral de los funcionarios debido a que el actuar y productiva diaria está enmarcada sobre reglas pre establecidas.
- Si bien es cierto, se ha medido el grado de correlación de las variables actitud ética y desempeño laboral, pero no se ha medido el grado de satisfacción de los usuarios, el cual permitirá un mejor análisis de la investigación debido a que podría demostrarse la relación entre el cumplimiento de las funciones laborales bajo normas establecidas y la satisfacción de los usuarios

6. BIBLIOGRAFIA

- Alfaro, L. R. (2009). *Los servicios públicos en el Perú: una visión preliminar*. Lima.: Biblioteca jurídica virtual UNAM.
- Arias, L. (2007). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México.: Trilla.
- Aristóteles. (1982). *Política. Copia - Lima - Perú.*: Ed. Aguilar.

- Bautista, O. (2007). *La Ética en la Gestión Pública*. Madrid.: Universidad de Complutense.
- Bravo, H. (2008). Valores Éticos y Desempeño Laboral. *Revista de estudios interdisciplinarios*, 407 - 419.
- Burbano, J. (1997). *Enfoques modernos de planeación y control de recursos*. Colombia: Mc Graw - Hill.
- Burke, E. (2004). *Textos Políticos*. México: FCE 2ta reimpresión.
- Carballo, J. N. (1997). *Enfoques Modernos de Planeación y Control de Recursos*. Colombia: Mc Graw - Hill.
- Carly, A. (2011). *Sistema de Recaudación Tributaria en Materia de Impuesto sobre las Actividades Económicas de Industria, Comercio*. Ed. Mérida - Zulia.: Mérida.
- Chiavenato., I. (1997). *Administración de recursos humanos*. COLOMBIA: MC. Graw Gill. 14 a. edición.
- Díaz, M. (2011). *El empleado público ante el procedimiento administrativo deberes y obligaciones del buen administrador*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill - Quinta edición.
- Fernández, D. (2007). *Manual de SPSS 11.5 para Windows*. Murcia - España: Universidad de Murcia.
- Ferreira, R. (2008). *Ética pública y cultura democrática*. Santiago de Chile.: Santiago.
- 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.
- Herbert, K. (1986). *Function administrative*. Milan: International Encyclopedia of the Social Sciences. The Macmillan Company and the Free Press.
- Hernández, D. (2010). *La auditoría de gestión como un sistema de medición para evaluar el desempeño laboral*. Lima.: PUCP.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill / Interamericana editores S. A.
- Kerlinger, F. (1981). *Ciencia y metodología científica*. México: México.

- Martínez, M. (2005). *El método etnográfico de investigación*. Caracas - Venezuela: Univ. Simón Bolívar- Caracas.
- Ministros, P. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima. Perú: El Peruano.
- Pagano, R. (2011). *Estadísticas para Ciencias del Comportamiento*. 9na edición. México: Omar A. Ramírez Rosas.
- PCM. (2013). *Ley de Código de Ética de la Función Pública*. Ley. N° 27815. Lima - Perú: Presidencia de la Republica.
- Ponce, A. (2008). *Administración de personal; relaciones Humanas*. México: Limusa S.A. 14a Edición.
- Reyes, A. (2000). *Administración de personal, relaciones humanas*. México: Limusa S. A.
- Rojas, A. (1990). *Derecho administrativo*. México: Ed. Porrúa.
- Roman, E. (2012). *Estrategias en el ministerio de administración pública para la aplicación del desempeño laboral*. República Dominicana: Instituto Global de Altos Negocios.
- Romero, M. (1998). *Acosta Romero, Miguel. Derecho Administrativo*. México: 2da Edición. Ed. Porrúa.
- Lohmann Villena Guillermo, (1949). *Las Minas de Huancavelica en los Siglos VI y VII*, España Sevilla, Primera edición.