



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

T E S I S

**INFLUENCIA DE LOS VALORES MORALES EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
PUNO - 2016**

PRESENTADO POR:

ZORAIDA YUPANQUI VIZCARRA

ASESOR:

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA - PERU

2018

INDICE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE CONTENIDO.....	iv
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xvi
ABSTRAC	xviii
INTRODUCCIÓN	xx
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	2
1.3. Objetivo de la Investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general:.....	3
1.3.2. Objetivos específicos:	3
1.4. Justificación de la Investigación.....	4
1.5. Alcances y Limitaciones	4
1.6. Variables.....	5
1.6.1. Operacionalización de las variables	5
1.7. Hipótesis de la Investigación.....	7
CAPITULO II	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes de la Investigación	9

2.2. Bases Teóricas.....	15
2.3. Marco Conceptual.....	25
CAPITULO III.....	29
METODOS	29
3.1. Tipo de Investigación	29
3.2. Diseño de Investigación	29
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	36
3.5. Procedimiento y Análisis de Datos.....	36
CAPITULO IV.....	37
RESULTADOS.....	37
4.1. Presentación de Resultados.....	37
4.2. Contrastación de Hipótesis	151
4.3. Discusión de resultado.....	165
CAPITULO V	169
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	169
5.1. Conclusiones	169
5.2. Recomendaciones.....	171
BIBLIOGRAFÍA	173
ANEXOS	176

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Muestra de la Investigación</i>	44
Tabla 2 <i>Los éxitos de mi institución son debido a mi esfuerzo personal</i>	45
Tabla 3 <i>Soy uno de los mejores trabajadores de la municipalidad</i>	46
Tabla 4 <i>Resuelvo los problemas, aplicando mi buen criterio personal</i>	48
Tabla 5 <i>Cuando atiendo al usuario, lo hago con cordialidad</i>	49
Tabla 6 <i>Ejerczo la función pública con mucha confianza en mí mismo</i>	51
Tabla 7 <i>El error que cometo en el ejercicio de la función, me hace sentir mal ...</i>	52
Tabla 8 <i>Los problemas de la institución, afectan mi optimismo para lograr éxitos</i>	54
Tabla 9 <i>Las relaciones interpersonales son buenas con mis compañeros</i>	55
Tabla 10 <i>Cuando atiendo al usuario, cumplo mi deber aplicando la Ley</i>	56
Tabla 11 <i>Como servidor cumplo mi deber puntualmente</i>	57
Tabla 12 <i>No acostumbro recibir regalos de los usuarios</i>	59
Tabla 13 <i>Por atender en forma inmediata, no pido nada</i>	60
Tabla 14 <i>Pongo toda mi experiencia y conocimientos en mis labores</i>	62
Tabla 15 <i>Los errores de mi desempeño laboral, asumo las consecuencias</i>	63
Tabla 16 <i>Trabajo escrupulosamente</i>	64
Tabla 17 <i>Acostumbro comentar sobre el comportamiento de mis compañeros ...</i>	66
Tabla 18 <i>Cumplo mi deber, basado en Reglamentos y Leyes vigentes</i>	67
Tabla 19 <i>Trato al usuario, según como ellos se comportan</i>	68
Tabla 20 <i>Como trabajador, brindo atención, sin preferencias</i>	70
Tabla 21 <i>Acepto las experiencias y conocimientos de mis compañeros de trabajo</i>	71

Tabla 22	<i>Reconozco a la autoridad evitando la crítica a sus errores</i>	72
Tabla 23	<i>Como agradecimiento al superior, apoya Ud. a ciegas</i>	74
Tabla 24	<i>Frecuentemente practico el “Si Señor”</i>	75
Tabla 25	<i>A sabiendas que estoy actuando mal realizo tareas inapropiadas</i>	77
Tabla 26	<i>Cuando percibo dificultades, opino con sinceridad y sin temor</i>	78
Tabla 27	<i>Pienso que descubro rápidamente las oportunidades y las aprovecho</i>	80
Tabla 28	<i>Soy capaz de trabajar muy bien con todo tipo de personas</i>	81
Tabla 29	<i>Me interesa conocer mejor a mis colegas</i>	83
Tabla 30	<i>Tengo aptitudes para influir en la gente sin presionarlas</i>	84
Tabla 31	<i>Se puede contar conmigo para hacer alguna aportación original</i>	86
Tabla 32	<i>La entidad cuenta con políticas, objetivos y metas claramente definidas</i>	88
Tabla 33	<i>La entidad cuenta con el Plan Operativo Anual</i>	89
Tabla 34	<i>Se efectúa los diagnósticos situacionales de la realidad</i>	91
Tabla 35	<i>La entidad cuenta con cronograma de actividades para la ejecución de obras</i>	92
Tabla 36	<i>Se formula con anticipación los expedientes técnicos</i>	93
Tabla 37	<i>La entidad cuenta con una estructura orgánica debidamente aprobada</i>	95
Tabla 38	<i>La entidad cuenta con Manual de Organización de Funciones</i>	96
Tabla 39	<i>La entidad tiene Manual de Procedimientos para la Ejecución de Proyectos de Inversión</i>	98
Tabla 40	<i>La entidad tiene implementado con capacidad operativa para la ejecución de obras</i>	100

Tabla 41 <i>La entidad tiene CAP (Cuadro de Asignación de Personal)</i>	101
Tabla 42 <i>La institución tiene TUPA (Texto Único de Procedimientos Administrativos)</i>	103
Tabla 43 <i>Los Legajos (historial) de los servidores están apropiadamente protegidos</i>	104
Tabla 44 <i>La ejecución de los proyectos de inversión están apropiadamente dirigidos</i>	106
Tabla 45 <i>En la administración de materiales de construcción, durante el ejercicio de obras, están bien custodiadas</i>	107
Tabla 46 <i>El contratista de la ejecución de obras y de proyectos de inversión, hacen la entrega de informes a la autoridades</i>	109
Tabla 47 <i>En la ejecución de proyectos de inversión se cumplen los procesos administrativos correctamente</i>	110
Tabla 48 <i>En la ejecución de proyectos de inversión se observan el cumplimiento de las líneas de autoridad y los canales de comunicación establecidos</i>	112
Tabla 49 <i>Los instrumentos administrativos utilizados para ejecutar la toma de decisiones son los correctos</i>	113
Tabla 50 <i>Cómo considera la ejecución de los presupuestos de inversión en relación a los objetivos y metas</i>	115
Tabla 51 <i>Las obras se ejecutan de acuerdo a la planificación establecida</i>	116
Tabla 52 <i>Se cumple la ejecución presupuestaria de gastos, programas, actividades y proyectos</i>	118
Tabla 53 <i>Se efectúa las subsecuentes programaciones en la programación de la ejecución</i>	119

Tabla 54 <i>El Alcalde implementa el control previo, para cautelar la correcta administración de recursos, financieros, materiales y humanos.....</i>	121
Tabla 55 <i>Para control de desviación presupuestaria se implementa los mecanismos de retroalimentación.....</i>	122
Tabla 56 <i>Las plazas vacantes se cobertura previo proceso de convocatoria.....</i>	123
Tabla 57 <i>La entidad delega la supervisión de obras Al funcionario adecuado..</i>	125
Tabla 58 <i>El informe de manejo financiero y avances físicos de la ejecución de obras. ¿Se presentan oportunamente?.....</i>	127
Tabla 59 <i>Se encuentra implementado los informes sobre el proceso presupuestario y avance físico de la ejecución de obras.....</i>	128
Tabla 60 <i>El servidor es evaluado, según las exigencias del cargo.....</i>	130
Tabla 61 <i>El jefe supervisor ¿aprecia el desempeño laboral del servidor?.....</i>	131
Tabla 62 <i>Práctica de valores Morales.....</i>	133
Tabla 63 <i>Práctica de la Autoestima.....</i>	134
Tabla 64 <i>Práctica de la Responsabilidad.....</i>	135
Tabla 65 <i>Práctica de la Honradez.....</i>	137
Tabla 66 <i>Práctica del Respeto.....</i>	138
Tabla 67 <i>Práctica de la Lealtad.....</i>	139
Tabla 68 <i>Práctica de trabajo en equipo.....</i>	141
Tabla 69 <i>Gestión Administrativa.....</i>	142
Tabla 70 <i>Planeamiento.....</i>	143
Tabla 71 <i>Organización.....</i>	145
Tabla 72 <i>Dirección.....</i>	146
Tabla 73 <i>Ejecución.....</i>	147

Tabla 74 Seguimiento	148
Tabla 75 <i>Control</i>	150
Tabla 76 <i>Valores Morales y Gestión Administrativa</i>	152
Tabla 77 <i>Autoestima y Gestión Administrativa</i>	154
Tabla 78 <i>Responsabilidad y Gestión Administrativa</i>	156
Tabla 79 <i>Honradez y Gestión Administrativa</i>	158
Tabla 80 <i>Respeto y Gestión administrativa</i>	160
Tabla 81 <i>Lealtad y Gestión administrativa</i>	162
Tabla 82 <i>Trabajo en equipo y Gestión Administrativa</i>	164
Tabla 83 <i>Resumen de Análisis de las dimensiones de valores morales y Gestión Administrativa</i>	165

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los éxitos de mi institución son debidos a mi esfuerzo personal.....	44
Figura 2 Los éxitos de mi institución son debido a mi esfuerzo personal	46
Figura 3 Soy uno de los mejores trabajadores de la municipalidad.....	47
Figura 4 Resuelvo los problemas, aplicando mi buen criterio	48
Figura 5 Cuando atiendo al usuario, lo hago con cordialidad.....	50
Figura 6 Ejercicio la función pública con mucha confianza en mí mismo	51
Figura 7 El error que cometo en el ejercicio de la función, me hace sentir mal ...	53
Figura 8 Los problemas de la institución, afectan mi optimismo para lograr éxitos	54
Figura 9: Las relaciones interpersonales son buenas con mis compañeros	55
Figura 10 Cuando atiendo al usuario, cumplo mi deber aplicando la Ley.....	57
Figura 11 Como servidor cumplo mi deber puntualmente.....	58
Figura 12 No acostumbro recibir regalos de los usuarios	60
Figura 13 Por atender en forma inmediata, no pido nada	61
Figura 14 Pongo toda mi experiencia y conocimientos en mis labores	62
Figura 15 Los errores de mi desempeño laboral, asumo las consecuencias	64
Figura 16 Trabajo escrupulosamente	65
Figura 17 Acostumbro comentar sobre el comportamiento de mis compañeros ..	66
Figura 19 Trato al usuario, según como ellos se comportan.....	69
Figura 20 Como trabajador, brindo atención, sin preferencias	70
Figura 21 Acepto las experiencias y conocimientos de mis compañeros de trabajo	72
Figura 22 Reconozco a la autoridad evitando la crítica a sus errores	73

Figura 23 Como agradecimiento al superior, apoya Ud. a ciegas.....	75
Figura 24 Frecuentemente practico el “Si Señor”	76
Figura 25 A sabiendas que estoy actuando mal realizo tareas inapropiadas.....	78
Figura 26 Cuando percibo dificultades, opino con sinceridad y sin temor	79
Figura 27 Pienso que descubro rápidamente las oportunidades y las aprovecho	81
Figura 28 Soy capaz de trabajar muy bien con todo tipo de personas	82
Figura 29 Me interesa conocer mejor a mis colegas	84
Figura 30 Tengo aptitudes para influir en la gente sin presionarlas	85
Figura 31 Se puede contar conmigo para hacer alguna aportación original	87
Figura 32 La entidad cuenta con políticas, objetivos y metas claramente definidas	88
Figura 33 La entidad cuenta con el Plan Operativo Anual	90
Figura 34 Se efectúa los diagnósticos situacionales de la realidad.....	91
Figura 35 La entidad cuenta con cronograma de actividades para la ejecución de obras	93
Figura 36 Se formula con anticipación los expedientes técnicos.....	94
Figura 37 La entidad cuenta con una estructura orgánica debidamente aprobada	96
Figura 38 La entidad cuenta con Manual de Organización de Funciones	97
Figura 39 La entidad tiene Manual de Procedimientos para la Ejecución de Proyectos de Inversión	99
Figura 40 La entidad tiene implementado con capacidad operativa para la ejecución de obras	100
Figura 41 La entidad tiene CAP (Cuadro de Asignación de Personal).....	102

Figura 42 La institución tiene TUPA (Texto Único de Procedimientos Administrativos).....	103
Figura 43 Los Legajos (historial) de los servidores están apropiadamente protegidos.....	105
Figura 44 La ejecución de los proyectos de inversión están apropiadamente dirigidos	106
Figura 45 En la administración de materiales de construcción, durante el ejercicio de obras, están bien custodiadas.....	108
Figura 46 El contratista de la ejecución de obras y de proyectos de inversión, hacen la entrega de informes a las autoridades	109
Figura 47 En la ejecución de proyectos de inversión se cumplen los procesos administrativos correctamente	111
Figura 48 En la ejecución de proyectos de inversión se observan el cumplimiento de las líneas de autoridad y los canales de comunicación establecidos	112
Figura 49 Los instrumentos administrativos utilizados para ejecutar la toma de decisiones son los correctos	114
Figura 50 Cómo considera la ejecución de los presupuestos de inversión en relación a los objetivos y metas	115
Figura 51 Las obras se ejecutan de acuerdo a la planificación establecida	117
Figura 52 Se cumple la ejecución presupuestaria de gastos, programas, actividades y proyectos	118
Figura 53 Se efectúa las subsecuentes programaciones en la programación de la ejecución	120

Figura 54 El Alcalde implementa el control previo, para cautelar la correcta administración de recursos, financieros, materiales y humanos	121
Figura 55 Para control de desviación presupuestaria se implementa los mecanismos de retroalimentación	123
Figura 56 Las plazas vacantes se cobertura previo proceso de convocatoria	124
Figura 57 La entidad delega la supervisión de obras Al funcionario adecuado..	126
Figura 58 El informe de manejo financiero y avances físicos de la ejecución de obras. ¿Se presentan oportunamente?	127
Figura 59 Se encuentra implementado los informes sobre el proceso presupuestario y avance físico de la ejecución de obras	129
Figura 60 El servidor es evaluado, según las exigencias del cargo	130
Figura 61 El jefe supervisor ¿aprecia el desempeño laboral del servidor?	132
Figura 62 Práctica de valores Morales	133
Figura 63 Práctica de la Autoestima	135
Figura 64 Práctica de la Responsabilidad	136
Figura 65 Práctica de la Honradez	137
Figura 66 Práctica del Respeto.....	139
Figura 67 Práctica de la Lealtad.....	140
Figura 68 Práctica de trabajo en equipo	141
Figura 69 Gestión Administrativa.....	143
Figura 70 Planeamiento.....	144
Figura 71 Organización.....	145
Figura 72 Dirección.....	146
Figura 73 Ejecución	148

Figura 74 Seguimiento	149
Figura 75 Control	150
Figura 76 Valores Morales y Gestión Administrativa	153
Figura 77 Autoestima y Gestión Administrativa	155
Figura 78 Responsabilidad y Gestión Administrativa	157
Figura 79 Honradez y Gestión Administrativa	159
Figura 80 Respeto y Gestión administrativa	161
Figura 81 Lealtad y Gestión administrativa	163
Figura 82 Trabajo en equipo y Gestión Administrativa.....	165

RESUMEN

La Investigación titulado “INFLUENCIA DE LOS VALORES MORALES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO” se realizó con el objetivo de establecer el estudio de los valores morales y sus implicancias, determinando la influencia de la autoestima, responsabilidad, honradez, respeto, lealtad y trabajo en equipo de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno periodo 2016, y la correlación que existe entre los valores morales practicados, con la gestión administrativa, teniendo como argumento fundamental la propuesta del desarrollo de una cultura organizacional acorde a los acontecimientos históricos en que vive la sociedad actual de la Municipalidad Provincial de Puno.

El estudio fue realizado en la Municipalidad de Puno, utilizando los métodos: Descriptivo correlacional transeccional, Coeficientes de Indicadores, Escala de Likert , las técnicas de recolección de información, mediante el análisis documental, encuestas (Cuestionarios y entrevistas), en las oficinas de: planificación y presupuesto, contabilidad, administración y otras dependencias y los instrumentos a través de fichas (textual y bibliográfica); el universo está constituido, por la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno.

Finalmente se tuvo como resultados de la presente investigación, es relevante que los servidores públicos de la regular práctica de los valores morales reviertan en forma gradual la plena vigencia efectiva en el desempeño laboral

como: autoestima, responsabilidad, honradez, respeto, lealtad y trabajo en equipo, por ser una guía que configura la actitud de los trabajadores y que ésta a su vez permite tomar decisiones trascendentales en el quehacer cotidiano de los trabajadores, por obligación moral tengan que optar por el cambio de actitud, para así brindar, servicio eficiente y eficaz a la ciudadanía en general.

PALABRAS CLAVE: Valores morales, comportamiento laboral, gestión administrativa, prestación de servicios, actitud de la persona.

ABSTRAC

It research entitled "influence of them values MORALES in it management administrative, of the municipality PROVINCIAL of PUNO" is performed with the objective of establish the study of them values morales and their implications, determining the influence of the self-esteem, responsibility, honesty, respect, loyalty and work in team of them workers in it management administrative of it municipality provincial of Puno period 2016 , and the correlation that exists between the type of them values morales practiced, with the management administrative, taking as argument fundamental it proposed of the development of a culture organizational according to them events historical in that lives the society current of the municipality Provincial of Puno.

The study was conducted in the city of Puno, using methods: descriptive, indicators, Likert scale coefficients, the techniques of data collection, through documentary analysis, surveys (questionnaires and interviews), at the offices of: planning, budget, accounting, administration and other agencies and instruments through cards (textual and bibliographic); the universe is made up of all the workers of the Provincial Municipality of Puno.

Finally we had as a result of the present investigation, it is important that public servants of the regular practice of moral values revert gradually the full effective force in job performance as: self-esteem, responsibility, honesty, respect, loyalty and teamwork, for being a guide which is the attitude of the workers and that this in turn allows to make far-reaching decisions in the everyday activities of

the workers by moral obligation they have to opt for the change in attitude, so providing, efficient and effective service to citizens in general.

KEY WORDS: values morales, behavior labor, management administrative, provision of services, attitude of the person.

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación titulado **INFLUENCIA DE LOS VALORES MORALES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA, DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO – 2016**. La investigación se efectuó con la finalidad de determinar la influencia de los valores morales de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno. Así mismo consta de capítulos: El capítulo I: Se incluye el planteamiento del problema en él se identifica la práctica de valores morales en la gestión administrativa, para que permita superar el comportamiento utilitario y pragmático de los trabajadores y establecer algunas medidas correctivas que permitan combatir la corrupción, identificándose además la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos que van a determinar la influencia de valores en la gestión, la importancia de la investigación, las variables e hipótesis de la investigación. En el Capítulo II: Se identifican los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, el marco conceptual. En el Capítulo III: Método, en él se identifican el tipo de investigación que es no experimental, correspondiente al diseño transeccional correlacional causal puesto que las observaciones se llevaron en un momento único en el tiempo, además de describir vínculos y asociaciones entre las variables, se determinó la población y muestra, las técnicas e instrumentos de la recolección, procesamiento y análisis de datos. En el Capítulo IV: se identifica los resultados en él se encuentra, la presentación de los resultados, contrastación de hipótesis y discusión de resultados. Finalmente en el Capítulo V: se identifican las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Las municipalidades constituyen la célula básica de la democracia y del estado, y en el actual proceso de descentralización tienen un rol importante que cumplir porque representan el sustento del desarrollo local, es el centro dinámico de participación de la ciudadanía y fuente de innovación y desarrollo de capacidades. En estos tiempos de globalización y modernización, las municipalidades deben modificar radicalmente su situación y sus tendencias, para proyectarse a ocupar nuevas posiciones en los escenarios local y nacional, sin embargo actualmente existe el descontento por parte de la población por las deficiencias en la gestión administrativa y de prestación de servicios públicos.

Los intereses colectivos son pospuestos por intereses personales: se abre paso al nepotismo, amiguismo, la ambición, egoísmo y la mediocridad antes que los valores éticos que deben guiar la administración del gobierno de la municipalidad.

La ausencia de la moral pública ha conllevado a un deterioro de la moral privada. Y la crisis de los valores morales y cívicos es cada vez más notoria y va perdiendo su valor normativo. De este modo resulta un desafío la aplicación de valores morales en el área de la política la economía y la administración de los gobiernos locales.

En suma la finalidad del trabajo de investigación está encaminada a proponer las bases para un gobierno local que se convierta en palanca de desarrollo de la sociedad, con vigencia de la práctica efectiva de los valores morales y, con una cultura organizacional corporativa, para una gestión administrativa eficiente.

1.2. Definición del problema

Se formula la siguiente interrogante:

Problema general:

¿Cuál es la influencia de los valores morales de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno periodo 2016?

Problemas específicos:

1.- ¿cuál es la influencia de la autoestima de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016?

2.- ¿Cuál es la influencia de la responsabilidad de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016?

3.- ¿Cuál es la influencia de la honradez de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016?

4.- ¿Cuál es la influencia del respeto de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016?

5.- ¿Cuál es la influencia de la lealtad de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016?

6.- ¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la influencia de los valores morales de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno periodo 2016.

1.3.2. Objetivos específicos:

1.3.2.1. Determinar la influencia de la autoestima de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno periodo 2016.

1.3.2.2. Determinar la influencia de la responsabilidad de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016.

1.3.2.3. Determinar la influencia de la honradez de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016.

1.3.2.4. Determinar la influencia del respeto de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016?.

1.3.2.5. Determinar la influencia de la lealtad de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016?.

1.3.2.6. Determinar la influencia del trabajo en equipo de los trabajadores en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016?.

1.4. Justificación de la Investigación

La investigación, pretende demostrar la importancia y necesidad de la práctica de los valores morales en la gestión administrativa del Concejo Provincial de Puno, a fin de proponer medidas que permitan optimizar la prestación de servicio a la ciudadanía en general, a través de un gobierno local que sea modelo en la práctica de valores, que permita superar, el comportamiento utilitario y pragmático de las autoridades y regidores ,estableciendo algunas medidas correctivas que permitirán combatir la corrupción existente en el ejercicio de la función pública.

Así mismo se propondrá establecer nuevas funciones para la gerencia Municipal, que promueva la participación ciudadana, donde se practique la vigencia convencional de la práctica de los valores morales, tanto de las autoridades electas, como de parte de los trabajadores, debiendo ser las municipalidades soporte de un modelo económico político, que ponga énfasis en la equidad, solidaridad, y la justicia social, la que impulse el desarrollo integral de la población Puneña.

1.5. Alcances y Limitaciones

Espacial: Provincia de Puno

Temporal: dos años 2015 – 2016

Social: A los servidores del municipio provincial de Puno del área administrativo incluidos autoridades y funcionarios.

1.6. Variables

Variable Independiente: Valores Morales

Variable dependiente: Gestión Administrativa.

1.6.1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Valores Morales (Causa)</p>	AUTOESTIMA	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene una actitud de confianza. • Actúa con seguridad. • Se siente capaz y responsable en la solución de problemas. • Actúa con empatía (cordialidad) • Reconoce sus errores • Toma la iniciativa en el contacto social.
	RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • cumple con sus obligaciones • asume con seriedad las funciones • cumplimiento de normas y objetivos institucionales
	HONRADÉZ	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con rectitud • Actúa con honestidad desechando todo provecho o ventaja personal • Trabaja escrupulosamente
	RESPECTO	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa en grupo respetando la idiosincrasia de sus compañeros de trabajo. • Respeto a los disposiciones legales.

		<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con amabilidad y cortesía con los usuarios.
	LEALTAD	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con fidelidad • Acata plenamente las órdenes superiores • Toma iniciativa en la toma de decisiones correctas
	TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con seriedad en el cumplimiento de su compromiso respetando las normas. • Actúa con integridad en la toma de decisiones • Asume el desarrollo de metas y objetivos
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE :</p> <p>Gestión Administrativa (Efecto)</p>	PLANEAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento estratégico. • Plan Operativo Institucional • Diagnóstico institucional. • Cronograma de actividades • Formulación de expedientes técnicos
	ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con rectitud y honestidad desechando todo provecho o ventaja personal. • Trabajo escrupuloso
	DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa en grupo respetando la idiosincrasia de sus colegas de trabajo. • Actúa con amabilidad y cortesía con los usuarios.

	EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con fidelidad • Acata plenamente las órdenes superiores • Toma iniciativa en la toma de decisiones correctas
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con seriedad en el cumplimiento de su compromiso respetando las normas. • Actúa con integridad en la toma de decisiones

1.7.Hipótesis de la Investigación

1.7.1. Hipótesis principal:

La práctica de valores morales de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno periodo 2016.

1.7.2. Hipótesis específicas:

1. La autoestima de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno periodo 2016.
2. La responsabilidad de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016
3. La honradez de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016
4. El respeto de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016

5. La lealtad de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016
6. El trabajo en equipo de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

La investigación abordará la cultura de la influencia de los valores morales en la gestión administrativa edil. Además busca establecer de qué manera han sido satisfechas las necesidades vitales de los ciudadanos en relación a los servicios básicos, como agua potable, desagüe, vivienda, salud, educación, parques recreacionales, transporte y comunicaciones.

Según (GARCIA, 2000), Llega a las conclusiones siguientes: "... Redactar las orientaciones motivacionales para los estudiantes, autoridades, docentes y el personal administrativo, ofrecería mayores ventajas respecto a la indagación de nuestra Cultura Organizacional, entendida como el conjunto de creencias y prácticas que comparte la Organización y que ejercen influencia directa en el proceso de toma de decisiones. (...). Evocar que la motivación influye magníficamente en la forma de pensar y actuar de las personas, y por tanto el sistema valorativo es uno de los índices más relevantes para apreciar su comportamiento humano.

(FERNANDEZ, N Y LOPEZ, A, 2000), . En su artículo Publicado Concluye: “... El triunfo de la gestión pública depende del desarrollo de la cultura y los valores apropiados. (...), Norcka Fernández, Francys Delgado, Alicia López Pérez/ Formación Gerencial, Año 12 N° 2, Noviembre 2013 ISSN 1690-074X 344 la práctica permanente de la moral institucional debe sembrar confianza en el entorno, (...), ya que una ciudadanía ética es indispensable para el desarrollo de una gestión pública competitiva que garantice el desempeño óptimo en el ámbito tanto nacional, como regional y local.”

(NAESSENS, 2010), En su Revista Científica “Ética Pública y Transparencia” Concluye: “(...). La transparencia tiene que ver con el que hacer de la comunidad política, representantes y sus autoridades quienes tienen que ser transparentes sobre las acciones realizadas para fortalecer al gobierno, (...), así mismo expresa que “la no realización de servicios necesarios y el debilitamiento del liderazgo político, provocan la desconfianza de la población en su gobierno y causando la destrucción del apoyo y la respetabilidad del sector público.”.

(COU, s.f.), En su monografía.com. Valores Humanos llega a varias Conclusiones:

En los últimos años y con el avance de la ciencia y tecnología y los tratados de libre comercio, la competitividad, eficiencia, eficacia, la rentabilidad económica, “se han perdido la confianza entre las personas, en vista de que existen las nuevas jerarquías de valores que se basan más en un bienestar

material individual y se va descuidando los valores humanos y la honorabilidad de la persona”.

1. Entendemos que los valores son un conjunto de costumbres que nos da a entender la forma de nuestras conductas más aceptada socialmente.
2. Los valores expresan la moral de las personas, los valores son el modelo de comportamiento que se acepta dentro de una sociedad y es observado por los miembros de esa sociedad emitiendo para ello las normas que regulan la actuación del individuo dentro de su comunidad.
3. Ética y los valores, la ética estudia la conducta del hombre, creencias y costumbres y los valores son esas conductas, creencias o costumbres aceptados por una sociedad.
4. Solo el ser humano tiene conciencia moral de si mismo, de valorarse y poder juzgar así mismo su conducta.
5. La "conciencia emocional", es importante para evaluar nuestras acciones y utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones.

(DE MORALES, 2010), En su investigación monográfico “Llega a la siguiente Reflexión y Conclusiones: En el presente ensayo se han abordado temas básicos relacionados con “la conducta moral como herramienta de la gestión pública”. A partir de la formulación de una premisa y su análisis a través de las respuestas a las cuestiones suscitadas

por éstas, se definieron teorías fundamentales abordadas en el estudio, señalando los artículos que sustenta “la ética que debe estar presente en los funcionarios públicos”.

En este sentido, la responsable de la investigación reconoce las limitaciones presentes, y enfatiza que si bien está consciente de las ventajas que genera un cambio la gestión pública con uso de principios éticos, también reconoce sus limitaciones y las implicaciones de su no utilización. “Sin la fundamentación teórica, metodológica y técnica suficientes, se corre el peligro de que este documento sea considerado punitivo más que orientador”. Por lo tanto, se reitera el interés de continuar dentro de esta línea de trabajo e investigación, para poder contribuir a mejorar los procedimientos de gestión pública en funcionarios o servidores públicos, lo cual implica, obviamente, el mejoramiento de su calidad y la búsqueda permanente de su excelencia.

Por último, es necesario enfatizar que tanto el clima institucional como las condiciones y requerimientos sociales exigen la implantación de una nueva cultura o la transformación del servidor público.

(ARGANDOÑA, 2014), En su Artículo toma en cuenta Algunas Tesis para un Debate Sobre los Valores, Concluye en algunas ideas para orientar ese debate he aquí se ha tomado algunas de esas ideas:

1. Desconfiemos de las declaraciones: los valores deben buscarse en las conductas, porque son ellos los que guían nuestras acciones.

2. Los valores tienen una acción objetiva, que debemos tratar de encontrar siempre. Si nos quedamos en la subjetividad de los valores se hace imposible el diálogo.

3. Los valores y las acciones se confunden con los "hechos". Y hay que diferenciar unos y otros, para que el diálogo sea fructífero. Por ejemplo, el debate entre los que rechazan a los inmigrantes porque (algunos o bastantes de ellos) son personas que delinquen y los que los quieren proteger porque vienen de familias pobres en las que no han tenido oportunidades de educación debiéndose esclarecer los hechos, antes de definir el componente valorativo contenido en las propuestas.

4. Los valores de una comunidad no son independientes de los que conforman, pero tampoco se confunden con ellos. "Lo que se vive en el plano personal puede no coincidir con lo que se valora en el plano social.

5. No tiene mucho sentido elaborar jerarquías de valores abstractas, pero sí puede convenir que, en los debates sobre valores, se clarifiquen los de diferentes niveles que se vayan encontrando, porque la clave de los de nivel inferior la encontraremos en los superiores. (...)

(BAUTISTA, 2001), En su Tesis "La ética en los servidores públicos" Concluye que: El estudio sobre la importancia de los valores y la ética aplicados en el servicio público nos permite señalar algunas de las siguientes conclusiones:

1. (...), "es función de los gobiernos educar a su personal, constituirlo, organizarlo, conservar su cultura, su integridad, su identidad,

sus valores”, por ello es importante que se fomente en las personas principios éticos mediante la educación. Uno de los fines de la política que debe aplicar todo gobernante es hacer que los servidores sean personas de calidad capaces de realizar acciones nobles, bellas y buenas.(...).

2. (...). Con la conciencia de la ética, los que gobiernan pueden guiar y enseñar a los ciudadanos. El saber de la ética hace que el hombre actúe

Correctamente en distintas ocasiones por más dificultoso que esta sea. Al respecto, conviene recordar lo que Aristóteles señala: “Tanto la virtud como el vicio están en nuestro poder. En efecto, siempre que está en nuestro poder el hacer, lo está también el no hacer, y siempre que está en nuestro poder el no, lo está el sí, de modo que si está en nuestro poder el obrar cuando es bello, lo estará también cuando es vergonzoso, y si está en nuestro poder el no obrar cuando es bello, lo estará, asimismo, para no obrar cuando es vergonzoso”.

3. La ética en los servidores públicos no se reduce a una lista de buenos principios, implica un cambio esencial en las actitudes de cada individuo, se debe traducir en actos concretos orientados hacia el interés público (...).

4. En México se han realizado estudios para señalar la inexistencia de programas para aplicar, coadyuvar positivamente los valores éticos en los servidores o funcionarios públicos, sumándose a ello la falta de un organismo encargado de promocionar los valores éticos positivos y estén coordinados, relacionados, conjugados con las áreas de capacitación y desarrollo de personal

5.- En la experiencia mexicana se observa la promulgación de leyes señalando las responsabilidades de los servidores públicos, a fin de atacar la corrupción, pero estos esfuerzos a resultados en vano porque principalmente deja de lado los contenidos éticos

6.- siguiendo con el análisis se señala que los funcionarios públicos para ocupar un cargo deben ser seleccionados en función a su conducta personal en base a sus méritos, seleccionados aquellos que buscan el bien común de los habitantes poniendo en práctica principios como señala el autor: **“Equidad, respeto, franqueza, honestidad, lealtad, rectitud, responsabilidad, sencillez, sensibilidad, Justicia templanza, tolerancia, transparencia, promocionando servidores que presten sus servicios con excelencia, calidad y probidad”**

2.2. Bases Teóricas

Las bases teóricas son conceptos relacionados a los valores morales y gestión administrativa, que implique la eficiencia y eficacia de los gobiernos locales, en contraposición a la corrupción, con el único propósito de utilizar adecuadamente los conceptos en el desarrollo del presente trabajo.

2.2.1. Valores.

(MORENO, 2010), son creencias de los seres humanos individuales o grupos sociales sobre de lo que se considera fundamental en la vida, tanto en los aspectos éticos o morales como en los que no lo son. Llegan a fundamentar sobre el cual se formulan juicios y se efectúan elecciones. Pueden derivarse del conocimiento, de consideraciones estéticas o de consideraciones morales. Se adquieren desde la más temprana edad, casi junto con el lenguaje y con los

comportamientos de socialización, y se consolidan y argumentan con la educación y el acceso a los medios culturales e informativos. Muchas veces quedan implícitos y el individuo no tiene claras sus prioridades valorativas.

2.2.2. La subjetividad y objetividad del valor.

Ni el subjetivismo u objetivismo han logrado explicar satisfactoriamente el modo de ser de los valores, pues ambos manifiestan sólo un aspecto del valor, aciertan en lo que afirma, pero no en lo que niegan o silencian. **El subjetivismo**, al sostener que el valor es el grado, deseo o interés personal, niega toda posibilidad de error axiológico, hace desaparecer la diferencia entre intereses malos y buenos, rechaza cualquier jerarquía axiológica objetiva, quedando todas las esferas del valor reducidas a la propia subjetividad. De este modo, el deber ser y lo deseable se confunden con lo deseado, careciendo de sentido toda educación no acorde con intereses y deseos personales. **El objetivismo**, al defender la independencia de los valores del sujeto por considerarlos absolutos e inmutables, se basa en supuestos preestablecidos, en el fondo una abstracción de experiencias subjetivas, ya que no se puede conocer la naturaleza del valor prescindiendo de lo que la naturaleza ha considerado como tal.

(FRONDIZI, 1995), “establece que el valor es una cualidad estructural, es decir una cualidad que surge de la reacción de un sujeto frente a las propiedades que se hallan en el objeto”. P.26

(CORTINA) () Indica ¿Cuáles son los valores morales? conocemos que existen muchos tipos de valores (estéticos, intelectuales, religiosos, morales) y en el ámbito de la filosofía se discute si hay unos valores específicamente

morales o no... Los valores morales son aquellos que se entiende que toda persona debe tener, todas las institución, cualquier acción que quiera llamarse humana, en buen sentido de la palabra; si decimos a todo el mundo que sea honrado, justo, que intente vivir en libertad, porque alguien que prefiere la esclavitud a la libertad, la injusticia a la justicia, la desigualdad a la igualdad, ha dejado de aspirar a la humanidad, en el amplio sentido de la palabra.

(ROSENTAL) . Sostiene”... Los fenómenos de la conciencia social, las ideas constituyen valores...Además de los valores materiales Económicos y estéticos ideales, principios, estimaciones, son valores, que orientan la actividad de los hombres.”

(CORNEJO, 1997) Recalca. El futuro vive con nosotros esos niños y jóvenes en quienes debemos concentrarnos, ellos heredarán la tierra y solamente a través de ellos podemos consolidar el sueño de crear un mundo basado en el bien. La humanidad se mueve hacia un mundo sin fronteras. La nueva era de la prosperidad debe estar basada en valores; existen naciones que reclaman acciones inmediatas. Por ejemplo, en países subdesarrollados donde el desempleo es creciente, es necesario animarlos ahora que inicien microempresas; los valores de emprender y optimismo son para ellos urgentes, para países avanzados que están siendo testigos de cómo la droga destruye su futuro, seduciendo cada día a mayor número de jóvenes, a falta de ideales y razones existenciales.

Los antivalores tiene su propia oferta: dinero fácil, placer esotérico, sexo ligero, etcétera. En cambio, cabe preguntarnos quienes no estamos de acuerdo con esas realidades: **¿Cuál es nuestra oferta moral para nuestros**

jóvenes? No podemos ni debemos esperar que nuestros respectivos gobiernos decidan nuestro futuro pues muchos de ellos viven plenamente la antítesis de los valores. Somos nosotros los conspiradores de los valores, los que en un movimiento franco, abierto y sin mesianismos, nos comprometemos a dar fortaleza a esta gran renovación espiritual hacia el siglo XII, **para realizar un rearme moral, cuya principal fortaleza sea precisamente los valores como el nuevo paradigma para la humanidad “**

¿CÓMO SE CLASIFICAN LOS VALORES?

Como es de suponer no existe un orden ni clasificación deseable única de los valores: las jerarquías valorativas son mutables, se expresan de acuerdo a las variaciones del contexto propio de cada cultura. Variadas han sido las tablas de valores propuestos. Lo importante a resaltar es que la mayoría de las clasificaciones propuestas incluye la categoría de valores éticos y valores morales.

Valores según (SCHELLER, 2012) Este autor expresa su apreciación y/o conceptualización clasificando a los valores desde dos ángulos como:

“Valores de lo agradable y lo desagradable, Valores vitales, Valores espirituales: como lo bello y lo feo, lo justo y lo injusto, valores del conocimiento puro de la verdad y Valores religiosos: lo santo y lo profano”

Valores según (FRONDIZI, 1995), son agrupados en relación al comportamiento de la persona como:

“Objetivos y subjetivos”. Desde el punto de vista valorativo de la economía en “Valores inferiores (económicos y afectivos)” por otro

lado conceptualiza en función al desarrollo intelectual y la belleza como son “Valores intermedios (intelectuales y estéticos)” y finalmente lo que él considera los más expresivos como “valores superiores (morales y espirituales)”.

RELACION ENTRE VALORES Y CULTURA

EL CRITERIO MORAL

(IRIARTE, 1998), Manifiesta. El criterio moral o crítico ético entiende como la posición de distinguir entre lo malo y lo bueno sumando al emprendimiento de transformación de normas y valores con ética, las circunstancias y las alternativas de poder ejercer su actuación de los individuos, seguido de la reacción según las circunstancias.

Sigue señalando el autor en relación a los valores y cultura señalando dos conexiones las ideas morales y la capacidad juiciosa utilizada por los individuos para solucionar éticamente casos de la vida.

Hay que hacer conciencia de que en la actualidad la rapidez de las comunicaciones, la abundancia de la información, la prisa por alcanzar lo que se desea, la intensidad de las tareas laborales, son fuertes presiones para que los ciudadanos de hoy se dejen arrastrar, no nos dejemos arrastrar por “lo que se dice” y “por lo que se ve”, corriendo el riesgo de convertirse la persona en un ser manipulado por otros, en lugar de vivir como un ser humano. El mismo autor describe: “... parte de la ética que trata de los valores y de las pautas de comportamiento que se exigen del individuo para el desarrollo pleno de la personalidad. Por lo tanto, el objeto de la moral de las personas son los valores, las virtudes, las

obligaciones, las responsabilidades y las potencialidades de cada individuo”. (p. 23)

LA MORAL SOCIAL.

(IRIARTE, 1998). “No hay, ni puede haber, una ética plenamente individual. Toda instancia moral tiene siempre un doble horizonte: personal y social. La moral social, desde una percepción mucho más amplia, analiza evalúa y orienta los problemas éticos que nos muestra la realidad social” (p. 20)

LA ETICA

(ROSENTAL) Define: “Principios directivos que orientan a las personas en cuanto a la concepción de la vida, el hombre, los juicios, los hechos y la moral” Es conveniente diferenciar la ética de la moral, la ética es una disciplina filosófica que estudia la moral, esto no quiere decir que la ética crea la moral, sino que reflexiona sobre la moral”. (p. 324).

ACTITUDES Y HABITOS.

(TUEROS, DIAZ Y SIME, 2002) (..) Manifiestan: “Las actitudes y los hábitos son elementos intermedios, rasgos personales, entre el conocimiento de una realidad y la acción externa. Ambos condicionan la acción humana la actitud es como la expresión de la categoría emocional de responder con una actitud definida y el hábito es la capacidad que se tiene para realizar un determinado acto.

La formación de hábitos tiene una antigua tradición en la acción educativa a lo largo de la historia; la formación de actitudes tiene sentido en la medida en que no sólo se dan en las personas actitudes específicas para

responder a una situación particular, sino actitudes generalizadas que pueden llegar a constituir un rasgo consistente en la personalidad de una persona. (García Hoz, 1986). Los estudios múltiples nos llevan a afirmar que la totalidad de actos son absorbidos de modo casual, y no como resultado de una enseñanza planificada. (Yagüe, 1979). Las condiciones que las forman y modifican rodean al individuo constantemente desde su nacimiento” la formación y refuerzo de actitudes positivas, en relación con tipos de conducta deseables, estimulan el esfuerzo necesario para adquirir las actitudes y los hábitos necesarios o convenientes para la vida...todas las personas, especialmente los adultos y en especial los educadores, profesores, los profesionales trabajadores, los padres de familia y, sobre todo, los seres humano tienen la probabilidad de decidir, que están investidos de autoridad, estamos urgidos de estimular el esfuerzo necesario para adquirir, impartir actitudes y hábitos convenientes para una vida humana digna, justa y fraterna” (p. 45,46 y 47)

2.2.3. Gobiernos locales.

“El Art. 1 de la Ley Orgánica de Municipalidades No. 27972, Los gobiernos locales son entidades básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades, siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

- **Concejo municipal.**

El concejo municipal, distrital y provincial es el ente del estado que se responsabiliza del gobierno del municipio, conformado por el alcalde y los regidores. Su número es establecido por el Jurado Nacional de Elecciones, conforme a la Ley de Elecciones Municipales. El concejo municipal ejerce funciones normativas y fiscalizadoras es quien realiza la administración y provee las necesidades de la población a través de una planificación previa. Teniendo los ingresos asignados y sus propios ingresos tributarios como son el impuesto al patrimonio predial no empresarial, arbitrios etc.

- **GESTION MUNICIPAL:** Es definido como la acción de gestionar, acción de administrar, hacer diligencias conducentes al logro de un resultado esperado; es la capacidad de gobierno y dirección ejercidas por una persona en un tiempo y espacio determinados.

Gestión Administrativa, son herramientas que permiten la administración coherentemente la ejecución de acciones municipales, llámense organimetría, manualística, documentación municipal.

Gestión Económico-Financiera, define y establece las herramientas de gestión, tales como presupuesto, planes de acción, diagnósticos y planes integrales de la ejecución municipal.

Gestión Técnica, define conceptos de gestión municipal actual y establece la normatividad que permite implementar sistemas gerenciales de control y seguridad.

- **MUNICIPIO:** Según Ley 23853, Nueva Ley Orgánica de Municipalidades señala: Se le concibe a Municipio como una comunidad de personas vinculadas por una relación de vecindad

dentro de los límites de un territorio y con capacidad para constituir un gobierno local. Cuatro son los elementos que conforman el concepto de municipio: Población, territorio, gobierno y recursos naturales.

- **ADMINISTRACIÓN:** Es una técnica que busca obtener resultados de máxima eficiencia por medio de la coordinación de las personas, cosas y sistemas que forman una empresa.
- **PROCESO ADMINISTRATIVO:** Son cuatro las funciones que constituyen el proceso administrativo y son los medios por los cuales administra un gerente:
 - **PLANEACION:** Para determinar los objetivos y los cursos de acción deben tomarse ¿Qué es lo que debe hacerse?, ¿Cuánto y Cómo? Esta función consiste en determinar de antemano el trabajo por realizar con visión global, comprende esencialmente la determinación de los objetivos y la elaboración de los planes. Como consecuencia de la emisión de las políticas o normas generales, los programas y procedimientos destinados a lograr los objetivos propuestos.
 - **ORGANIZACIÓN:** Para distribuir el trabajo entre el grupo y para instituir e identificar las relaciones y autoridad necesarias ¿Cuándo va a ser?, ¿Con cuanta autoridad y bajo qué ámbito físico?.
 - **EJECUCIÓN:** Por parte del personal que integra el grupo para que lleven a cabo sus tareas con entusiasmo lograr que el empleado desee hacer su trabajo de buena gana y con cooperación entusiasta.

- **CONTROL:** De actividades de acuerdo a los planes (vigilar para el trabajo planeado se lleve a cabo en forma adecuada), de lo contrario, aplicar las medidas correctivas necesarias.

2.2.4. Gestión administrativa en las municipalidades.

Comprende los siguientes aspectos:

- La organización Municipal
- La administración de Personal
- Los Sistemas de Contabilidad, Tesorería y Abastecimientos
- Director Municipal y sus Funciones Gerenciales
- Sistemas de Archivos en las Municipalidades.

Administración pública.

La administración pública es una organización a través de la cual se ejerce la acción del Gobierno de acuerdo a la ley, el presupuesto, las normas y reglamentos, orientada al establecimiento de metas y objetivos, a la ejecución de actividades y al control y evaluación de la gestión del estado.

El proceso administrativo

El proceso administrativo consta de las siguientes funciones fundamentales:

- 1) **Planeamiento:** Determina objetivos y los cursos de acción que deben tomarse.
- 2) **Organización:** Para distribuir el trabajo entre el grupo y para establecer y reconocer la autoridad necesaria.

3) Dirección: Es la instancia superior que dirige a la institución.

4) Ejecución: Por los miembros del grupo y motivación para que lleven a cabo sus tareas con entusiasmo.

5) Control: Control de las actividades para confrontar con los planes.

La administración de calidad: la nueva alternativa.

(KAUFFMAN, 2015), (..) Sostiene: La noción de administración de calidad no es actual. Realizar administración de calidad o de excelencia ha sido una aspiración que durante décadas se ha intentado a través de diversas formas o medios, sobre todo en las organizaciones empresariales importantes de todo el mundo... no solo es pensar en hacer las cosas de una manera diferente, sino es pensar en hacerlas verdaderamente diferentes y bien, empezando que los dirigentes de las organizaciones cambien sus actitudes y ampliándolas a todo el personal de ellas...implica, entre otras cosas, un cambio radical “hacia adentro” en las actitudes de los dirigentes: hacia adentro de la organización y especialmente “Hacia dentro de ellos mismos, es el principio de la asunción hacia la calidad “. Pág. 24

2.3. Marco Conceptual

Autoestima

(Liderazgo y Mercadeo.com) señala: Un aspecto muy importante de la personalidad, del logro de la identidad y de la adaptación a la sociedad, es

la autoestima; es decir el grado en que los individuos tienen sentimientos positivos o negativos acerca de sí mismos y de su propio valor.

Responsabilidad

(Definición ABC, s.f.) Indica que la responsabilidad es una integridad que puede verse en uno mismo o en el prójimo. Se dice que un individuo es responsable cuando es consciente de sus actos, sabe que éstos son la causa directa o indirecta de un incidente, por el cual es probable de ser imputable, y hasta deberá responder por esos actos, llegado el caso.

Honradez

(Definición ABC, s.f.) Indica que “es la rectitud de ánimo y la virtud en el obrar. Quien es honrado se muestra como una persona razonable y legal, que se guía por aquello considerado como consciente y apropiado a nivel social”.

Honestidad

(PEREZ, J y MERINO, M, s.f.) Indica que “constituye un atributo humana que consiste en actuar y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad”.

Respeto

(PEREZ, J y MERINO, M, 2008) Indica “El respeto es un valor que permite que la persona pueda conocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad. El respeto no sólo se manifiesta hacia la actuación de las personas

o hacia las leyes. También se expresa hacia la autoridad, como sucede con los alumnos y sus maestros o los hijos y sus padres”.

Lealtad

(FISCHMAN, 2000), Manifiesta “...la lealtad es la capacidad de reconocer y valorar lo que las personas o instituciones hacen por uno, respetando los compromisos adquiridos implícitos y explícitos...Lealtad, sin embargo, no significa seguir a ciegas a las personas cuando nos piden realizar actos que van en contra de nuestros principios”. La lealtad no es ser un “si señor”. Por el contrario, es tener la capacidad de expresar lo que piensa, para así proteger a la institución de tomar un camino equivocado” (p. 116).

Trabajo en equipo

(FISCHMAN, 2000), Define “...cuando las personas tienen equilibrio, controlan su ego, enfrentan la vida con despego y son responsables, están listas para trabajo en equipo...Adicionalmente a las habilidades, equipo y actitudes, para formar equipo se requiere de buena comunicación... Es tener el cambio no adecuado de que el no estar de acuerdo causa desunión, cuando ello lo contrario: pensar diferente engrandece al grupo y lo ayuda a tomar mejores decisiones...”. (p.138).

Amor al Trabajo.

(ROSENTAL). Es demostrar el perfeccionamiento gradual que se va alcanzando en técnicas, métodos alcanzados a través de la investigación científica cada vez más avanzados,< fin de facilitar el esfuerzo físico y mental realizado para la obtención de bienes y servicios que coadyuven con el mejoramiento de los nivel de vida personal, los demás miembros de

su comunidad y por ende local nacional y regional. En suma el crecimiento y desarrollo económico y tal como JUGIN (...) señala El amor al trabajo, a la profesión, es inseparable del afán de poseer conocimientos científicos y técnicos; sin ello, no puede haber trabajo creador”. (p. 11)

Rendimiento en el trabajo.

(ROSENTAL), Define. “El rendimiento en la ejecución de labores a nivel dentro de una comunidad social. Es la resultante del conjunto de componentes que rodean al servidor público y privado en donde el individuo en un ambiente social desenvuelve, el entorno social en que viven con él, el ambiente mismo de la gestión municipal en que destaca el Alcalde, regidores y en última instancia, su misma persona que está interactuando permanentemente con sus compañeros de la entidad y la sociedad en general”. (p. 11).

CAPITULO III

METODOS

3.1. Tipo de Investigación

La investigación es la no experimental, se trabajó con datos cuantitativos utilizando los distintos métodos e instrumentos para su recolección de datos.

3.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se ha utilizado es el diseño no experimental transeccional correlacional-causal.

Se establecieron magnitudes que denotaron el grado de influencia entre estas dos variables de interés, las cuales han sido expresadas por indicadores y coeficientes estadísticos.

$$Y = F(X)$$

Dónde: X= La práctica de valores

Y= Gestión Administrativa.

Se estableció niveles de asociación entre la “práctica de valores” y la “Gestión Administrativa Municipal” para ensayar una relación de dependencia entre estos dos variables.

El grado de asociación está representado por:

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_X \cdot Z_Y}{n}$$

Donde:

r_{xy} = Correlación X, Y

$$Z_x = \frac{X - \bar{X}}{S_x}$$

$$Z_y = \frac{Y - \bar{Y}}{S_y}$$

Dónde: S = Desviación estándar

Para la interpretación de la contrastación de hipótesis de la variable Y respecto a la variable X mediante la estadística de prueba de la Z_t . Que fue obtenida teniendo en cuenta la fórmula: coeficiente de correlación de Pearson (r) y el valor crítico mediante la Z_c . Y la decisión respectiva de Z_t , respecto a la Z_c .

3.2.1. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis

Se utilizó el diseño estadístico denominado coeficiente de correlación de Pearson (r), con el que se explicó la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Existen gran variedad de fórmulas para representar este coeficiente. Sin embargo se utilizó el que se considera a continuación.

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

3.2.2. Acciones y actividades para la ejecución del proyecto

Métodos.

En la investigación se utilizó el método descriptivo, matemático porcentual, Escala de Likert y el coeficiente de Correlación de Pearson.

ESCALA DE LIKERT PARA MEDIR ACTITUDES

Muy buena	: 5
Buena	: 4
Regular	: 3
Mala	: 2
Muy mala	: 1

EL COEFICIENTE DE PEARSON (r).-Mediante el coeficiente se explicó la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Por esta razón se incorporó este coeficiente para el análisis de información cuantitativa, el que permitió detectar y medir el nivel de relación de las variables X = valores morales y Y = gestión administrativa de la investigación.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables presuntamente relacionadas y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales cuantitativos son saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. La correlación puede ser positiva o negativa si es positiva, significa que sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar altos valores en las otras variables. Si no hay correlación entre las variables, ello nos indica que estas varían sin seguir un patrón sistemático entre sí: Habrá sujetos que tengan altos valores en una variable y bajos en la otra, sujetos con valores bajos en una variable y bajos en la otra, y sujetos con valores medios en las dos variables. Los estudios correlacionales evalúan el grado de relación entre dos variables.

También existen las correlaciones espurias (riesgo), lo que significa que dos variables estén aparentemente relacionadas; pero en realidad no sea así.

$$N_o = \frac{Z^2 (p)(q)}{e^2}$$

Técnicas.

Encuestas, cuestionarios y entrevista se aplicó a todos los servidores de la municipalidad provincial de Puno.

Sesiones en Profundidad.- Es un procedimiento de recolección de datos cuya popularidad ha incrementado con los grupos de enfoque, directamente con todos los servidores de la Municipalidad Provincial de Puno.

Materiales y/o Instrumentos

a) Fichas de Cita Textual.- En esta ficha se anota la opinión de otros. Mediante las fichas textuales se anotaron la opinión de otras personas y/o otros investigadores sobre el tema materia de investigación.

b) Ficha Bibliográfica.- Es la que se empleó para la anotación de la bibliografía de acuerdo al estilo APA.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población en investigación está conformada por los trabajadores, funcionarios, autoridades que prestan servicios a los usuarios en la municipalidad provincial de Puno, durante el período 2016.

Será de 60 personas quienes laboran en la municipalidad provincial de Puno.

Cargo y/o función	Nº subtotal	%
Autoridades	12*	20
Funcionarios	08**	13
Trabajadores	40***	67
Total	60	100

Base de Datos del Autor:

*01 Alcalde, 01 Teniente Alcalde y 10 Regidores

** 08 Directores Municipales

*** 40 Trabajadores de la MPP.

3.3.2. Muestra

Como muestra se tomó en cuenta la siguiente fórmula por ser la más adecuada:

$$Tm = \frac{P(1-P)}{\left(\frac{e}{Z}\right)^z + \left(\frac{P(1-P)}{U}\right)}$$

Donde:

Tm = Tamaño de Muestra.

P = Posibilidad del Dato de ser Seleccionado (0.5).

1-p = Posibilidad de no ser seleccionado (0.5).

e = Margen de error (0.05).

z = Valor de la tabla t-student Para 0.5 es 1.96

U = Universo de Datos.

Aplicando la fórmula:

$$Tm = \frac{0,5(1-0,5)}{\left(\frac{0,05}{1,96}\right)^{1,96} + \left(\frac{0,5(1-0,5)}{60}\right)}$$

$$Tm = \frac{0,5(0,5)}{\left(\frac{0,05}{1,96}\right)^{1,96} + \left(\frac{0,25}{60}\right)} =$$

$$Tm = \frac{0,25}{(0,0008) + 0.004166666667} =$$

$$Tm = \frac{0,25}{0,004966666667} =$$

$$Tm = 50.33557044$$

$$Tm = 50$$

La muestra es de 50 personas que laboran en la municipalidad provincial de Puno.

Proporción de la Muestra: Para el trabajo de campo, bajo la modalidad de muestreo no probabilístico, aleatorio intencionado simple, se procedió a buscar las correspondientes proporciones, según el siguiente detalle:

Autoridades:

50 - 100%

X - 20%

X = 10

Funcionarios Administrativos:

50 - 100%

X - 13%

X = 6.5 = 7

Trabajadores

50 - 100%

X - 67%

X = 33

Tamaño de la Muestra: El tamaño es de 50 personas que laboran en la Municipalidad Provincial de Puno; cuya composición es: 10 Autoridades, 07 Funcionarios y 33 Trabajadores.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

3.4.1. Recolección de datos.

El plan de recolección de datos, en el proceso de investigación se realizó de la siguiente manera:

- a) Se recopiló datos a través de los instrumentos elaborados en el proceso de investigación.
- b) Se Coordinó con la autoridad edil (Alcalde)
- c) Se Coordinó con los trabajadores nombrados y contratados de las distintas oficinas de administración.
- d) Se realizó las observaciones directas para contrastar las variables e indicadores promedio de 45 días.
- e) Se Aplicó la encuesta a los trabajadores, en el momento que desarrolla sus actividades normales.

3.5. Procedimiento y Análisis de Datos

Los datos obtenidos mediante las técnicas señaladas se procesaron a través de Cuadros Estadísticos, implicando una ordenación de la información y permitiéndome la interpretación adecuada de los resultados de la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

4.1.1. Selección

Para el trabajo de campo se seleccionó el cuestionario, que nos permitió una medición cuantitativa. La información se recogió de la muestra de 50 personas que laboran en la Municipalidad Provincial de Puno; cuya composición es: 10 autoridades, 07 funcionarios, y 33 trabajadores del área administrativa.

La orientación del instrumento empleado tiene dos características:

1. Se elaboró en correlación directa con los objetivos, hipótesis, variables e indicadores de la investigación. Además se solicitó la opinión de expertos de la Escuela de Posgrado de la Universidad José Carlos Mariátegui.
2. El cuestionario se enfatizó en la medición de las variables dependientes e independientes:

- *Valores morales* (autoestima, responsabilidad, honradez, respeto, lealtad y trabajo en equipo).
- *Gestión administrativa, Procesos Administrativos:* (planeamiento, organización, dirección, ejecución, seguimiento, control).

4.1.2. Validación

En la investigación, para la valoración de la fiabilidad de las medidas obtenidas en el cuestionario se ha utilizado el alfa Cronbach, que es el indicador más utilizado para este tipo de análisis. Cuanto más se acerque el coeficiente a la unidad, mayor es la consistencia interna de los indicadores en la escala evaluada, aunque no existe un acuerdo generalizado sobre cuál es el límite que demarca cuándo una escala es considerada como fiable o no. El alfa Cronbach tiene las siguientes características:

Tabla de Valores Alfa Cronbach

Puntaje	Nivel de validez
Por debajo de 0,5	Nivel de validez no aceptable
Entre 0,5 y 0,6	Nivel de validez pobre
Entre 0,6 y 0,7	Nivel de validez débil
Entre 0,7 y 0,8	Nivel de validez aceptable
Entre 0,8 y 0,9	Nivel de validez bueno
Superior a 0,9	Nivel de validez excelente

Aplicación del alfa Cronbach:

Para obtener el Alfa de Cronbach se tiene una formula general:

$$\alpha = \frac{N \text{ pr}}{1 + \text{pr} (N+1)}$$

Donde:

N = Número de preguntas.

pr = Promedio de correlaciones.

Aplicando la fórmula para valores morales

N = 30

pr = 0,94

$$a = \frac{30(0,94)}{1 + (0,94)(30+1)} = \frac{28,2}{1 + (0,94)(31)} = \frac{28,2}{1 + 29,14} = \frac{28,2}{30,14} = 0,935633$$

$a = 0,94$

Valor alfa de Cronbach: 0,94 (se aproxima a 1) por tanto, el instrumento es de validez excelente.

Aplicando la fórmula para gestión administrativa.

N = 30

pr = 0,91

$$a = \frac{(30)(0,91)}{1 + (0,91)(30+1)} = \frac{27,3}{1 + (0,91)(31)} = \frac{27,3}{1 + (28,21)} = \frac{27,3}{29,21} = 0,934611$$

$a = 0,93$

Valor alfa de Cronbach: 0,93 (se aproxima a 1) por tanto, el instrumento es de validez excelente.

4.1.3. Agrupación de ítems para análisis estadístico

Los ítems del cuestionario se han agrupado en concordancia con las variables de la siguiente manera:

VALORES MORALES

A. AUTOESTIMA

- P.1. Los éxitos de mi institución son debido a mi esfuerzo personal.
- P.2. Soy uno de los mejores trabajadores de la municipalidad.
- P.3. Resuelvo los problemas, aplicando mi buen criterio personal.
- P.4. Cuando atiendo al usuario, lo hago con cordialidad.
- P.5. Ejercicio la función pública con mucha confianza en mí mismo.

B. RESPONSABILIDAD

- P.6. El error que cometo en el ejercicio de la función, me hace sentir mal.
- P.7. Los problemas de la institución, afectan mi optimismo para lograr éxitos.
- P.8. Las relaciones interpersonales son buenas con mis compañeros.
- P.9. Cuando atiendo al usuario, cumplo mi deber aplicando la Ley.
- P.10. Como servidor cumplo mi deber puntualmente.

C. HONRADEZ

- P.11. No acostumbro recibir regalos de los usuarios.
- P.12. Por atender en forma inmediata, no pido nada.
- P.13. Pongo toda mi experiencia y conocimientos en mis labores.
- P.14. Los errores de mi desempeño laboral, asumo las consecuencias.
- P.15. Trabajo escrupulosamente.

D. RESPETO

- P.16. Acostumbro comentar sobre el comportamiento de mis compañeros.
- P.17. Cumplo mi deber, basado en Reglamentos y Leyes vigentes.
- P.18. Trato al usuario, según como ellos se comportan.
- P.19. Como trabajador, brindo atención, sin preferencias.
- P.20. Acepto las experiencias y conocimientos de mis compañeros de trabajo.

E. LEALTAD

- P.21. Reconozco a la autoridad evitando la crítica a sus errores.
- P.22. Como agradecimiento al superior, apoya Ud. a ciegas.
- P.23. Frecuentemente practico el “Si Señor”.
- P.24. A sabiendas que estoy actuando mal realizo tareas inapropiadas.
- P.25. Cuando percibo dificultades, opino con sinceridad y sin temor.

F. TRABAJO EN EQUIPO

- P.26. Pienso que descubro rápidamente las oportunidades y las aprovecho.
- P.27. Soy capaz de trabajar muy bien con todo tipo de personas.
- P.28. Me interesa conocer mejor a mis colegas.
- P.29. Tengo aptitudes para influir en la gente sin presionarlas.
- P.30. Se puede contar conmigo para hacer alguna aportación original.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

A. PLANEAMIENTO

- P.1. ¿La entidad cuenta con políticas, objetivos y metas claramente definidas?
- P.2. ¿La entidad cuenta con el Plan Operativo Anual?
- P.3. ¿Se efectúa los diagnósticos situacionales de la realidad?

P.4. ¿La entidad cuenta con cronograma de actividades para la ejecución de obras?

P.5. ¿Se formula con anticipación los expedientes técnicos?

B. ORGANIZACIÓN

P.6. ¿La entidad cuenta con una estructura orgánica debidamente aprobada?

P.7. ¿La entidad cuenta con Manual de Organización de Funciones?

P.8. ¿La entidad tiene Manual de Procedimientos para la Ejecución de Proyectos de Inversión?

P.9. ¿La entidad tiene implementado con capacidad operativa para la ejecución de obras?

P.10. ¿La entidad tiene CAP (Cuadro de Asignación de Personal)?

C. DIRECCIÓN

P.11. ¿La institución tiene TUPA (Texto Único de Procedimientos Administrativos)?

P.12. ¿Los Legajos (historial) de los servidores están apropiadamente protegidos?

P.13. ¿La ejecución de los proyectos de inversión ha están apropiadamente dirigidos?

P.14. ¿En la administración de materiales de construcción, durante el ejercicio de obras, están bien custodiadas?

P.15. ¿El contratista de la ejecución de obras y de proyectos de inversión, hacen la entrega de informes a la autoridades?

D. EJECUCIÓN

- P.16. ¿En la ejecución de proyectos de inversión se cumplen los procesos administrativos correctamente?
- P.17. ¿En la ejecución de proyectos de inversión se observan el cumplimiento de las líneas de autoridad y los canales de comunicación establecidos?
- P.18. ¿Los instrumentos administrativos utilizados para ejecutar la toma de decisiones son los correctos?
- P.19. ¿Cómo considera la ejecución de los presupuestos de inversión en relación a los objetivos y metas?
- P.20. ¿Las obras se ejecutan de acuerdo a la planificación establecida?

E. SEGUIMIENTO

- P.21. ¿Se cumple la ejecución presupuestaria de gastos, programas, actividades y proyectos?
- P.22. ¿Se efectúa las subsecuentes programaciones en la programación de la ejecución?
- P.23. ¿El Alcalde implementa el control previo, para cautelar la correcta administración de recursos, financieros, materiales y humanos?
- P.24. ¿Para control de desviación presupuestaria se implementa los mecanismos de retroalimentación?
- P.25. ¿Las plazas vacantes se cobertura previo proceso de convocatoria?

F. CONTROL

- P.26. ¿La entidad delega la supervisión de obras Al funcionario adecuado?

P.27. El informe de manejo financiero y avances físicos de la ejecución de obras. ¿Se presentan oportunamente?

P.28. ¿Se encuentra implementado los informes sobre el proceso presupuestario y avance físico de la ejecución de obras?

P.29. ¿El servidor es evaluado, según las exigencias del cargo?

P.30. El jefe supervisor ¿aprecia el desempeño laboral del servidor?

4.1.4. Proporción de la población de la muestra

Tabla 1
Muestra de la Investigación

Estamento	Sub total	%
Autoridades	10	30
Funcionarios	07	20
Trabajadores	33	50
Total	50	100

Fuente: Base de datos del autor.

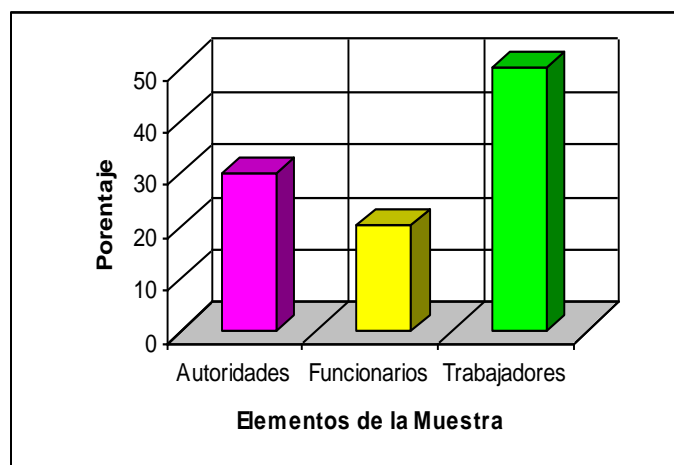


Figura 1 Los éxitos de mi institución son debidos a mi esfuerzo personal

Análisis:

- La tabla N° 01 y Figura N° 01, presenta porcentualmente la muestra: 30% autoridades, 20% funcionarios y 50% trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno.
- Para resultados generales se tomó en cuenta tanto los funcionarios como autoridades son considerados como trabajadores de la municipalidad provincial de Puno.

4.1.5 Resultados generales

VALORES MORALES

A. OPINIÓN SOBRE AUTOESTIMA

Pregunta N° 1

Tabla 2
Los éxitos de mi institución son debido a mi esfuerzo personal

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	10	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	56%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

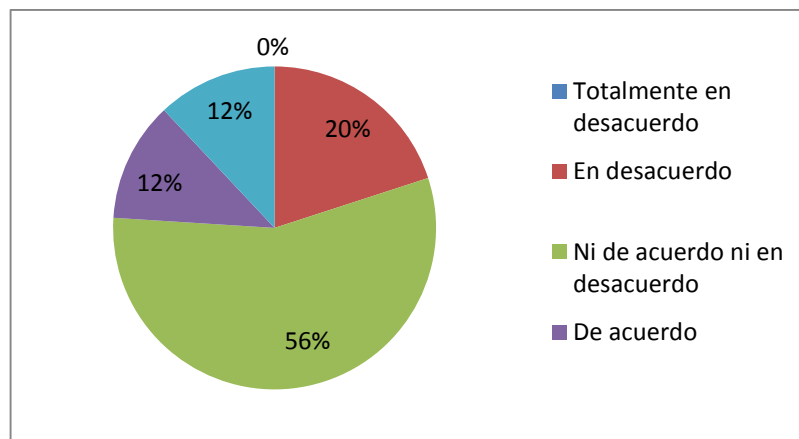


Figura 2 Los éxitos de mi institución son debido a mi esfuerzo personal

Análisis:

- La tabla N° 02 y la Figura N° 02, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a autoestima, donde se registra el siguiente resultado:
- En referencia a la pregunta N° 01, un 20% contestaron que están en desacuerdo, 56% indican ni de acuerdo ni en desacuerdo, 12% de acuerdo y 12% totalmente de acuerdo. Sin embargo, es muy complejo determinar el nivel de éxito por uno mismo.

Pregunta N° 2

Tabla 3
Soy uno de los mejores trabajadores de la municipalidad

Actitud	Fi	%
----------------	-----------	----------

Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24%
De acuerdo	36	72%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

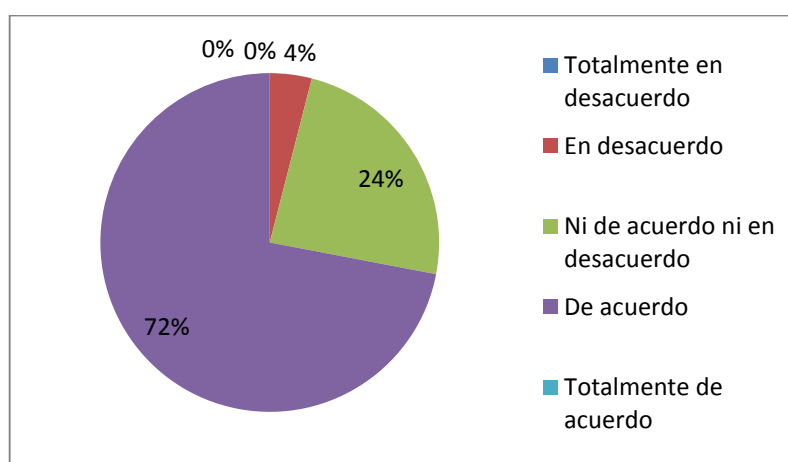


Figura 3 Soy uno de los mejores trabajadores de la municipalidad

Análisis:

La tabla N° 03 y la Figura N° 03, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a autoestima, donde se registra el siguiente resultado:

- En referencia a la pregunta N° 02, el 72% de los trabajadores, reconocen que son los mejores trabajadores de la Municipalidad en las diferentes

actividades y labores que realizan cotidianamente, así mismo un 24% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente un 4% indican que están en desacuerdo con esta opinión.

Pregunta N°3

Tabla 4
Resuelvo los problemas, aplicando mi buen criterio personal

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	11	22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	50%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

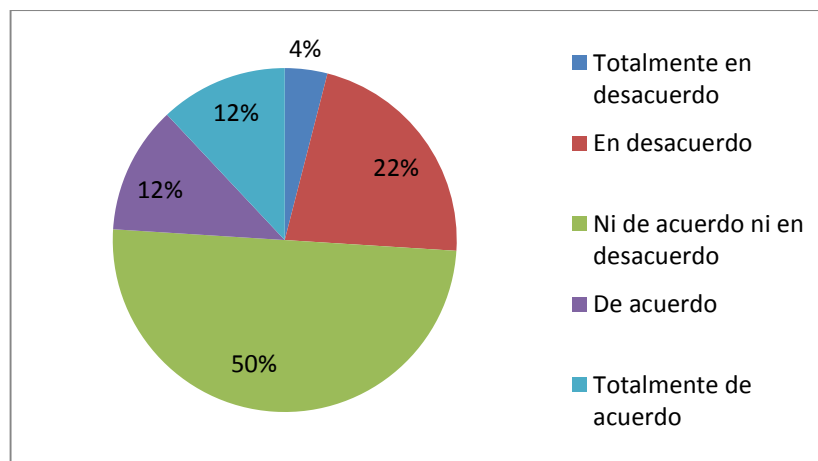


Figura 4 Resuelvo los problemas, aplicando mi buen criterio

Análisis:

La tabla N° 04 y la Figura N° 04, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a autoestima, donde se registra el siguiente resultado:

En referencia a la pregunta N° 03, los trabajadores, según su opinión resuelven los problemas que tienen que enfrentar en sus actividades cotidianas en un 50% opina que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 22% opinan que están en desacuerdo, 12% opinan que están de acuerdo y totalmente de acuerdo y finalmente un 4% opinan que están totalmente en desacuerdo.

Pregunta N°4

Tabla 5
Cuando atiendo al usuario, lo hago con cordialidad

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18%
De acuerdo	30	60%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

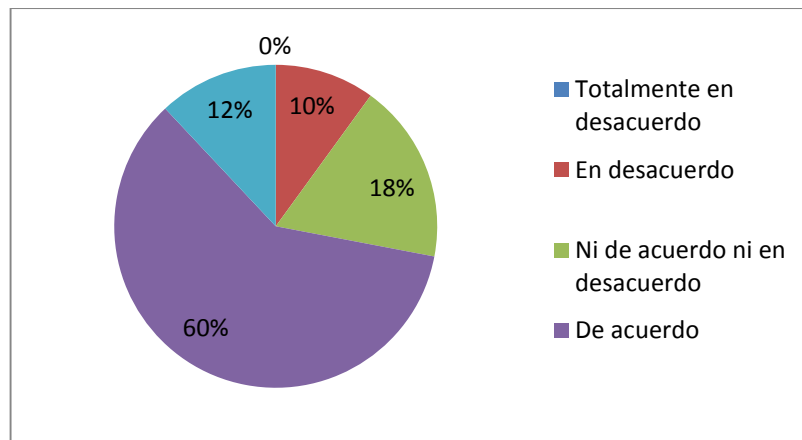


Figura 5 Cuando atiendo al usuario, lo hago con cordialidad

Análisis:

La tabla N° 05 y Figura N° 05, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a autoestima, donde se registra el siguiente resultado:

En referencia a la pregunta N° 04, el 60% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, opinan que están de acuerdo con la atención cordial a los usuarios, un 18% opinan ante este interrogante ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo un 12% indican totalmente de acuerdo sobre la atención con cordialidad y finalmente un 10% están en desacuerdo con la atención cordial a los usuarios.

Pregunta N°5

Tabla 6
Ejercicio la función pública con mucha confianza en mí mismo

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	64%
De acuerdo	7	14%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

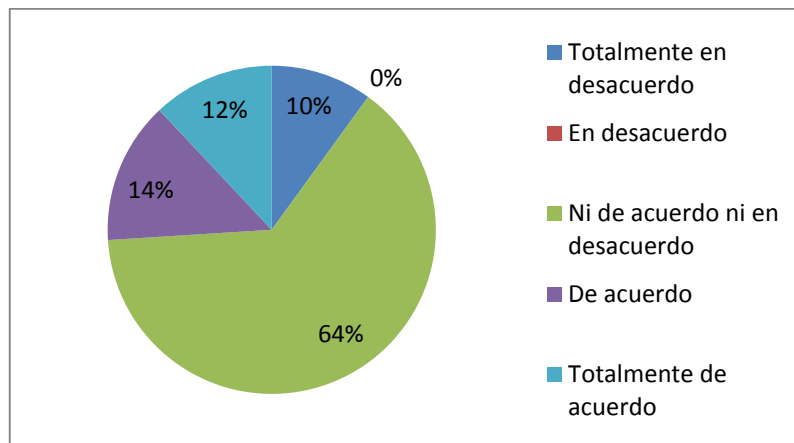


Figura 6 Ejercicio la función pública con mucha confianza en mí mismo

Análisis:

La tabla N° 06 y Figura N° 06, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a autoestima, donde se registra el siguiente resultado:

En referencia a la pregunta N° 05, los trabajadores municipales, en un 64% opinan que ejercen la función pública regularmente es decir, están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 14% opinan que están de acuerdo, así mismo un 12% opinan que están totalmente de acuerdo y finalmente un 10% opinan que están totalmente en desacuerdo en cuanto al ejercicio de sus funciones públicas se tiene confianza en sí mismo, lo hará mejor y más rápido aquel trabajador que tenga más confianza en sí misma.

A. OPINIÓN SOBRE RESPONSABILIDAD:

Pregunta N°6

Tabla 7
El error que cometo en el ejercicio de la función, me hace sentir mal

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	64%
De acuerdo	7	14%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

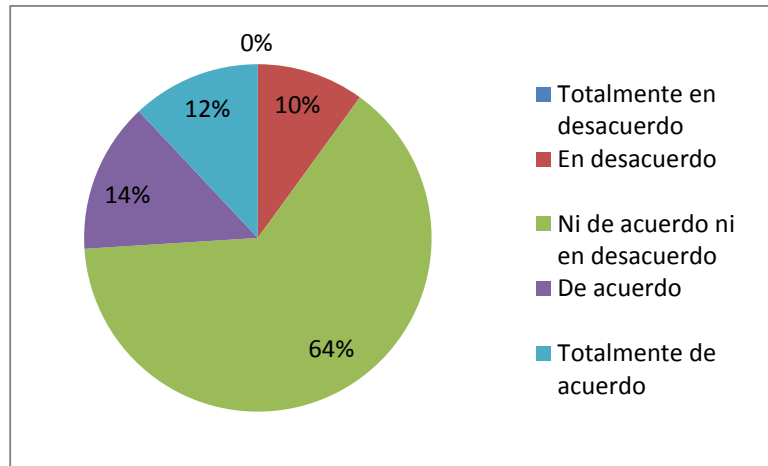


Figura 7 El error que cometo en el ejercicio de la función, me hace sentir mal

Análisis:

- El Cuadro N° 07 y el Gráfico N° 07, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a responsabilidad, donde registra el siguiente resultado:
- En referencia a la pregunta N° 06, los trabajadores municipales, opinan un 64% ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que expresan indiferencia cuando comenten error en el ejercicio de sus funciones, frente a un 14% de los trabajadores que sí aceptan sentirse mal cuando cometen un error en el cumplimiento de sus funciones, seguido de, 12% reconocen plenamente sentirse mal cuando comenten error en el ejercicio de sus funciones y un 10% se niegan aceptar sus errores en el ejercicio de sus funciones.

Pregunta N° 7

Tabla 8
Los problemas de la institución, afectan mi optimismo para lograr éxitos

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	9	18%
En desacuerdo	9	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	52%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

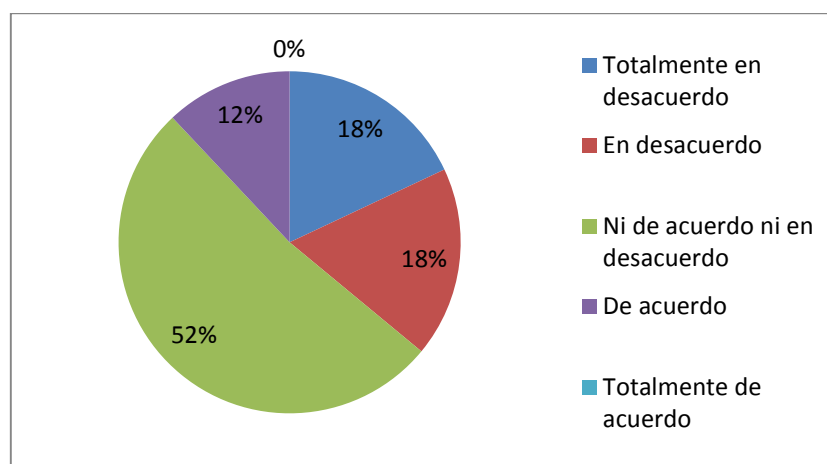


Figura 8 Los problemas de la institución, afectan mi optimismo para lograr éxitos

Análisis:

- El Cuadro N° 08 y el Gráfico N° 08, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a responsabilidad, donde registra el siguiente resultado:

- En referencia de la pregunta N° 07, un 52% contestaron que no son afectados por los problemas institucionales, seguido de un 18% que elevan este comportamiento con mayor indiferencia; así mismo se observa que un 12%, contestaron que si son afectados en sus optimismos con los problemas institucionales para lograr los éxitos.

Pregunta N°8

Tabla 9
Las relaciones interpersonales son buenas con mis compañeros

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	1	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20%
De acuerdo	31	62%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

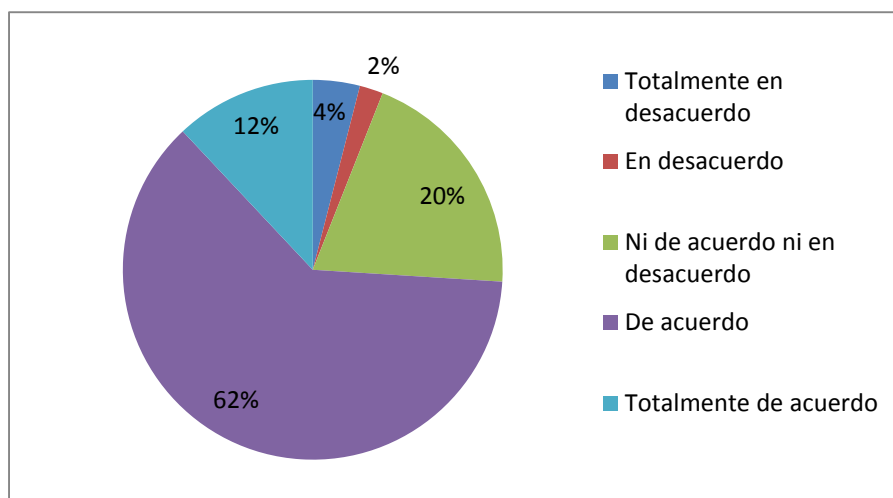


Figura 9: Las relaciones interpersonales son buenas con mis compañeros

Análisis:

La tabla N° 09 y la Figura N° 09, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a responsabilidad, donde registra el siguiente resultado:

En referencia a la pregunta N° 08, un 62% de los trabajadores municipales contestaron que sus relaciones interpersonales son buenas con sus compañeros de labor, un 12% indican que sus relaciones interpersonales son excelentes, seguido de un 20% opinan indiferencia estar de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo se observa que un 4%, y 2% expresan desinterés sobre las relaciones interpersonales con sus compañeros de labor.

Pregunta N°9

Tabla 10
Cuando atiendo al usuario, cumplo mi deber aplicando la Ley

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
En desacuerdo	8	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	31	62%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor

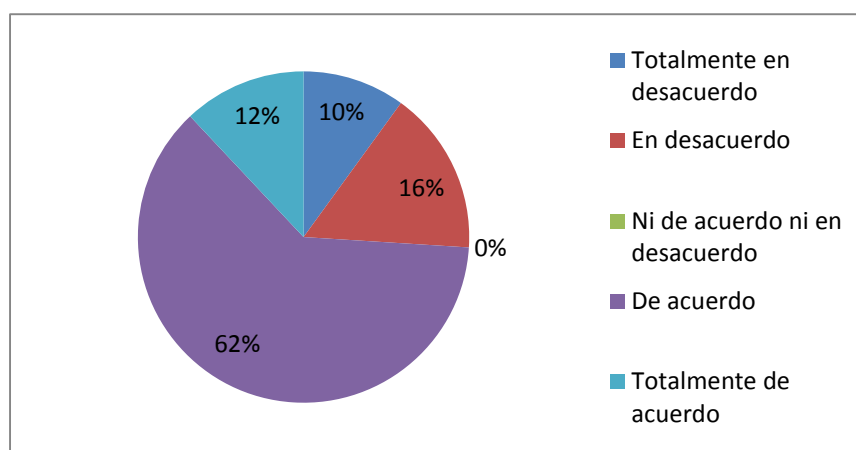


Figura 10 Cuando atiendo al usuario, cumplo mi deber aplicando la Ley

Análisis:

La tabla N° 10 y la Figura N° 10, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a responsabilidad, donde registra el siguiente resultado:

- En referencia a la pregunta N° 09, el 62% de los trabajadores municipales, expresan que cumple moderadamente su deber aplicando la Ley, un 12% aplican la normatividad vigente con eficiencia, así mismo se observa que 10% de los trabajadores no aplica la ley y un 16% aplican su criterio personal para el cumplimiento de sus deberes.

Pregunta N°10

Tabla 11
Como servidor cumplo mi deber puntualmente

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	9	18%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8%
De acuerdo	31	62%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

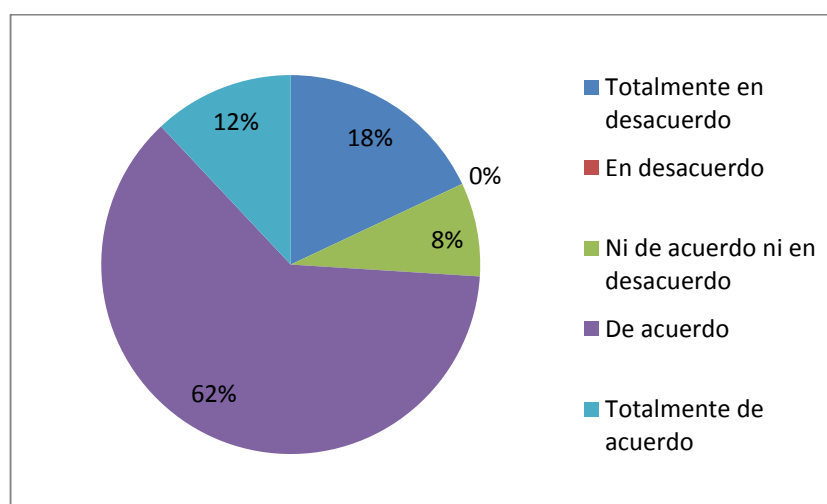


Figura 11 Como servidor cumplo mi deber puntualmente

Análisis

La tabla N° 11 y Figura N° 11, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a responsabilidad, donde registra el siguiente resultado:

En referencia a la pregunta N° 10, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, en un 62% cumplen con su deber puntualmente, seguido de 12% cumplen muy puntualmente con su deber, así mismo los servidores del municipio no cumplen puntualmente con su deber y 8% indican que no les interesa el cumplimiento de su deber.

B. OPINIÓN SOBRE HONRADEZ:

Pregunta N°11

Tabla 12
No acostumbro recibir regalos de los usuarios

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	68%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

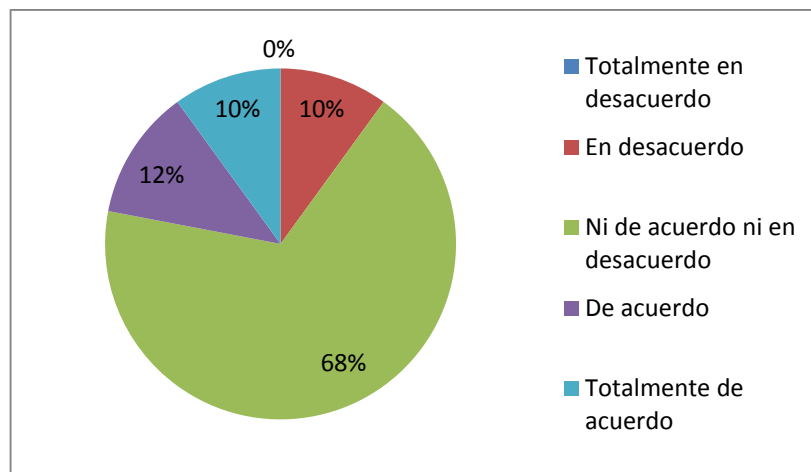


Figura 12 No acostumbro recibir regalos de los usuarios

Análisis

La tabla N° 12 y la Figura N° 12, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a la Honradez, donde registra el siguiente resultado:

En referencia a la Pregunta N° 11, los trabajadores municipales, expresan en un 68%, se mostraron indiferentes con la pregunta, seguido de 10% acostumbran recibir regalos de los usuarios por un trabajo realizado pocas veces, así mismo un 12% expresa que si reciben el regalo de los usuarios a veces, y 10% afirman que si reciben regalos de los usuarios.

Pregunta N°12

Tabla 13
Por atender en forma inmediata, no pido nada

Actitud	fi	%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
En desacuerdo	8	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4%
De acuerdo	30	60%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

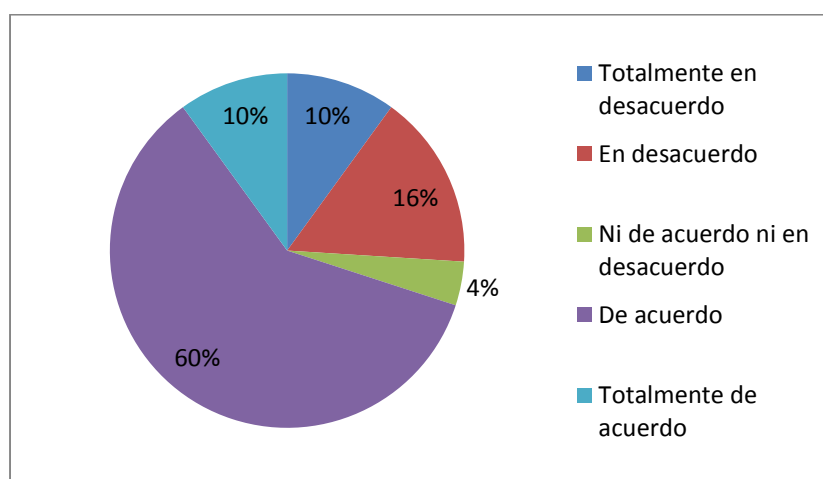


Figura 13 Por atender en forma inmediata, no pido nada

Análisis

La tabla N° 13 y Figura N° 13, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a Honradez, donde registra el siguiente resultado:

En referencia a la pregunta N° 12, el 60% contestan que para atender a los usuarios no piden nada, seguido de un 10% nunca piden nada para atender en forma inmediata, así mismo 16% se presume que pueden pedir algo de vez en cuando, 10% contestaron que si piden para atender en forma inmediata y 4% de los trabajadores son indiferentes con la pregunta.

Pregunta N°13

Tabla 14
Pongo toda mi experiencia y conocimientos en mis labores

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20%
De acuerdo	30	60%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

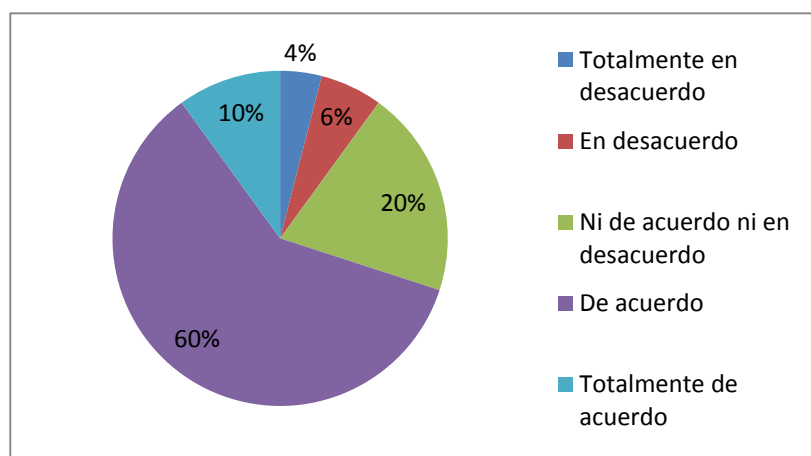


Figura 14 Pongo toda mi experiencia y conocimientos en mis labores

Análisis

La tabla N° 14 y la Figura N° 14, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valor moral, respecto a Honradez, donde registra el siguiente resultado:

- En referencia a la pregunta N° 13, el 60% de los trabajadores municipales, pone su experiencia y conocimientos en las labores que ejecutan normalmente, seguido de 10% de los trabajadores ponen mayor experiencia y conocimientos en los labores, así mismo 20% expresan indiferentemente sobre aplicar experiencia y conocimiento, 6% aparentemente tiene poca experiencia y conocimiento y 4% indican que no aplican experiencia ni conocimiento en sus labores.

Pregunta N° 14

Tabla 15
Los errores de mi desempeño laboral, asumo las consecuencias

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	12	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	46%
De acuerdo	9	18%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

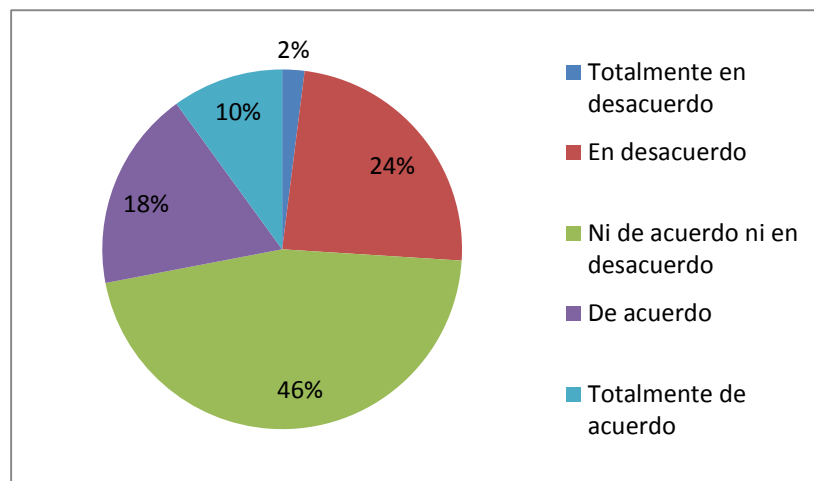


Figura 15 Los errores de mi desempeño laboral, asumo las consecuencias

Análisis

La tabla N° 15 y la Figura N° 15, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre el valor mora Honradez, donde registra el siguiente resultado:

En referencia a la pregunta N° 14, en relación a los errores que se comente en áreas de trabajo respondieron: un 46% de los trabajadores municipales, son completamente indiferentes, un 18% asume las consecuencias de sus errores en el desempeño de sus labores, 10% respondieron que asumen plenamente los errores de su desempeño laboral, un 24% se niegan a asumir las consecuencias y 2% se niegan a asumir totalmente las consecuencias de su desempeño laboral

Pregunta N°15

Tabla 16
Trabajo escrupulosamente

Actitud	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48%
De acuerdo	13	26%
Totalmente de acuerdo	8	16%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

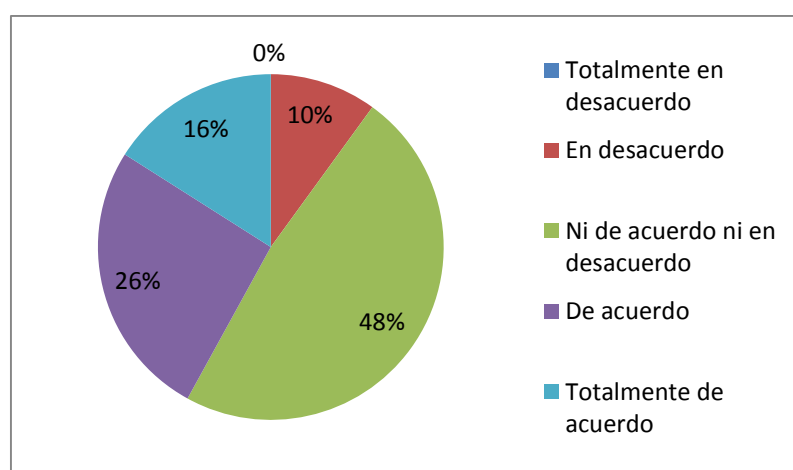


Figura 16 Trabajo escrupulosamente

Análisis

La tabla N° 16 y la figura N° 16, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a Honradez, donde registra el siguiente resultado:

En referencia a la pregunta N° 15, el 48% contestaron la respuesta irrelevante por ser las respuestas parecidas, un 26% dicen que trabajan escrupulosamente y un 16% trabajan muy escrupulosamente. Así mismo expresaron 10% de los trabajadores trabajan sin escrúpulos.

C. Opinión sobre Respeto:

Pregunta N°16

Tabla 17
Acostumbro comentar sobre el comportamiento de mis compañeros

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16%
De acuerdo	30	60%
Totalmente de acuerdo	7	14%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

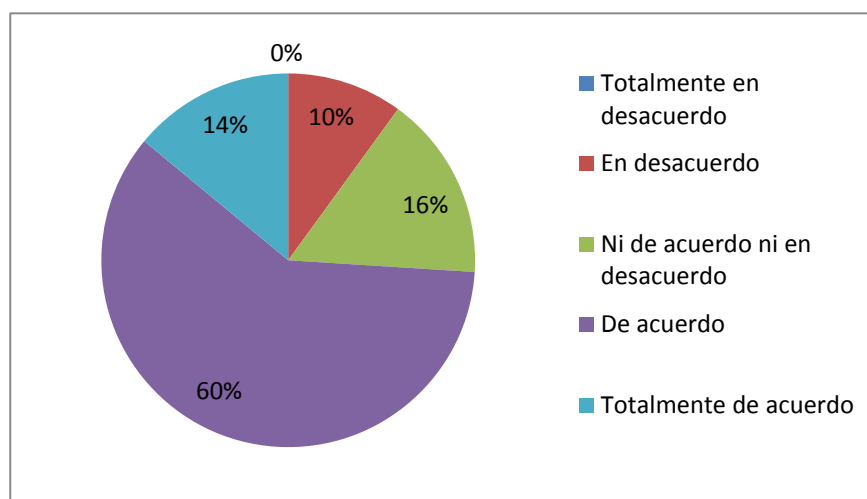


Figura 17 Acostumbro comentar sobre el comportamiento de mis compañeros

Análisis:

La tabla N° 17 y la figura N° 17, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, el respeto, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 16, los trabajadores municipales contestaron un 60% comentan sobre el comportamiento de sus compañeros, 14% comentan demasiado sobre el comportamiento de sus compañeros, un 16% dan respuesta irrelevante, un 10% no comentan y 14% no comentan nada sobre el comportamiento de sus compañeros.

Pregunta N°17

Tabla 18
Cumpla mi deber, basado en Reglamentos y Leyes vigentes

Actitud	fi	%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
En desacuerdo	8	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48%
De acuerdo	7	14%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

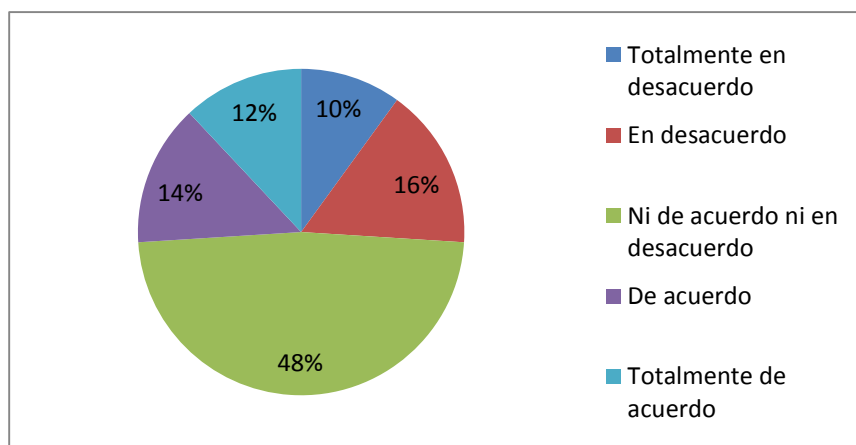


Figura 1 Cumplimiento de deber, basado en Reglamentos y Leyes vigentes

Análisis:

La tabla N° 18 y la figura N° 18, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, el respeto, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 17, el 48%, de los trabajadores municipales, contestaron cumplen o no cumplen su deber basándose en los reglamentos y las leyes vigentes así mismo un 14% cumplen bien con su deber basándose en las leyes vigentes y 12% cumplen muy bien. Así mismo expresaron que 16% no cumplen bien y 10% no cumplen totalmente con sus deberes ni aplican las leyes vigentes.

Pregunta N°18

Tabla 19
Trato al usuario, según como ellos se comportan

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	12	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	60%
De acuerdo	7	14%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

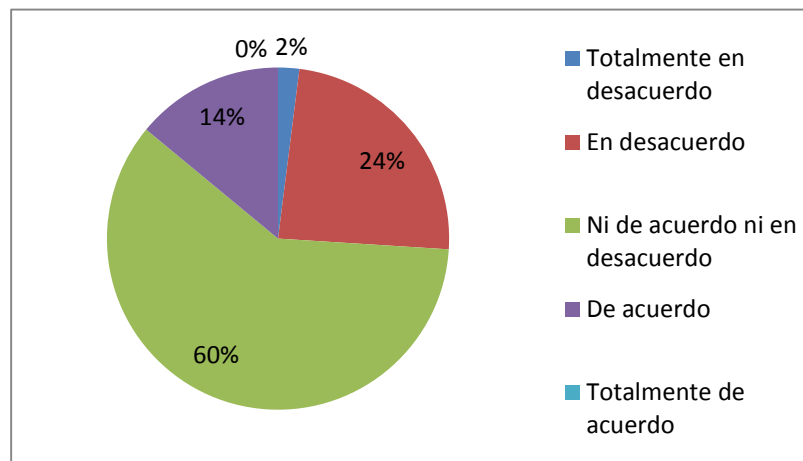


Figura 18 Trato al usuario, según como ellos se comportan

Análisis:

La tabla N° 18 y la Figura N° 18, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, el respeto, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 18, los trabajadores contestaron 60% que son indiferentes a la pregunta, 14% aceptan tratar al usuario, según como

usuarios se comportan. Así mismo expresaron que el 24% que no tratan de acuerdo como se comportan y un 2% indican totalmente en desacuerdo tomar esa validez de tratar al usuario de acuerdo como se comportan.

Pregunta N°19

Tabla 20
Como trabajador, brindo atención, sin preferencias

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	11	22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48%
De acuerdo	7	14%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

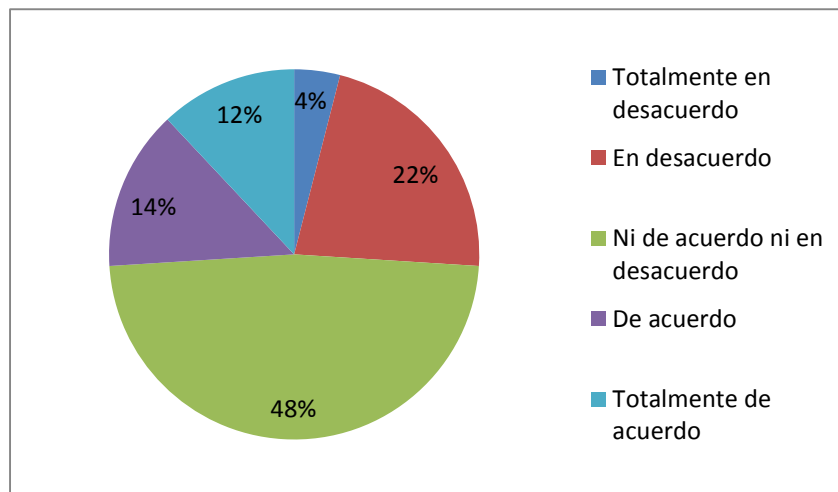


Figura 19 Como trabajador, brindo atención, sin preferencias

Análisis:

La tabla N° 19 y la figura N° 19, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, el respeto, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 19, los trabajadores contestaron el 48% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la validez de brindar atención sin preferencias, 14% atienden preferentemente a los usuarios y 12% atienden con mucha preferencia a los usuarios; así mismo contrariamente contestaron 22% no atiende con preferencia y 4% están totalmente en desacuerdo con la validez de atender a los usuarios sin preferencia alguna.

Pregunta N° 20

Tabla 21

Acepto las experiencias y conocimientos de mis compañeros de trabajo

Actitud	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	13	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48%
De acuerdo	7	14%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

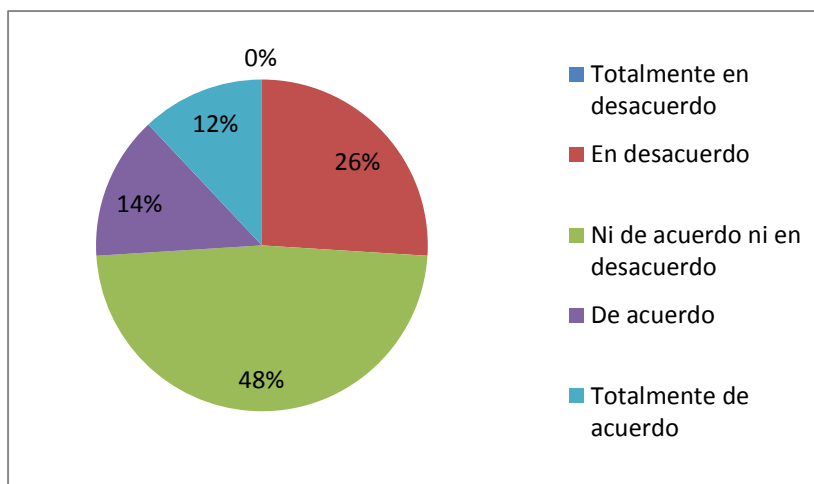


Figura 20 Acepto las experiencias y conocimientos de mis compañeros de trabajo

Análisis:

La tabla N° 21 y la figura N° 21, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, el respeto, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 20, los trabajadores contestaron el 48% ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la validez de la pregunta, un 14% indican que aceptan tomar las experiencias y conocimientos de sus compañeros de trabajo y un 12% expresaron que valoran totalmente las experiencias y conocimientos de sus compañeros de trabajo.

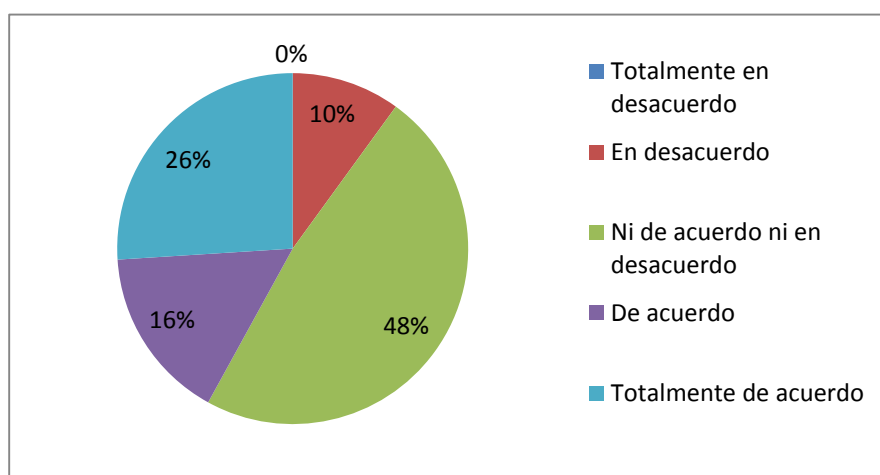
D. Opinión sobre Lealtad:

Pregunta N° 21

Tabla 22
Reconozco a la autoridad evitando la crítica a sus errores

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48%
De acuerdo	8	16%
Totalmente de acuerdo	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.



F
 21
 Recono
 zco a la
 autorid
 ad
 evitand

o la crítica a sus errores

Análisis:

La tabla N° 22 y la figura N° 22, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a lealtad, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 21, los trabajadores municipales, en un 48%, contestaron que son indiferentes a la validez de la pregunta, un 16% indican reconocer a la autoridad evitando la crítica a sus errores y 26% reconocen a su autoridad evitando la crítica a sus errores, así mismo 10% de los trabajadores opinan lo contrario es decir no reconocen a su autoridad y critican sus errores.

Pregunta N° 22

Tabla 23

Como agradecimiento al superior, apoya Ud. a ciegas

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	78%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	2	4%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

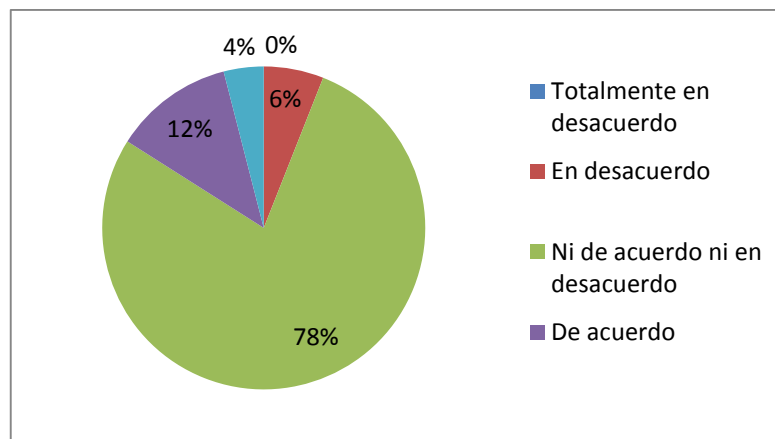


Figura 22 Como agradecimiento al superior, apoya Ud. a ciegas

Análisis:

La tabla N° 23 y la figura N° 23, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a lealtad, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 22, un 78% de los trabajadores municipales, se abstienen en contestar la validez de la pregunta de manera indiferente, un 12% que dan su apoyo al superior a ciegas y un 4% apoyan muy a ciegas a su superior. Así mismo un 6% expresan que no apoyan a ciegas a su superior.

Pregunta N° 23

Tabla 24
Frecuentemente practico el "Si Señor"

Actitud	fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	9	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	37	74%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

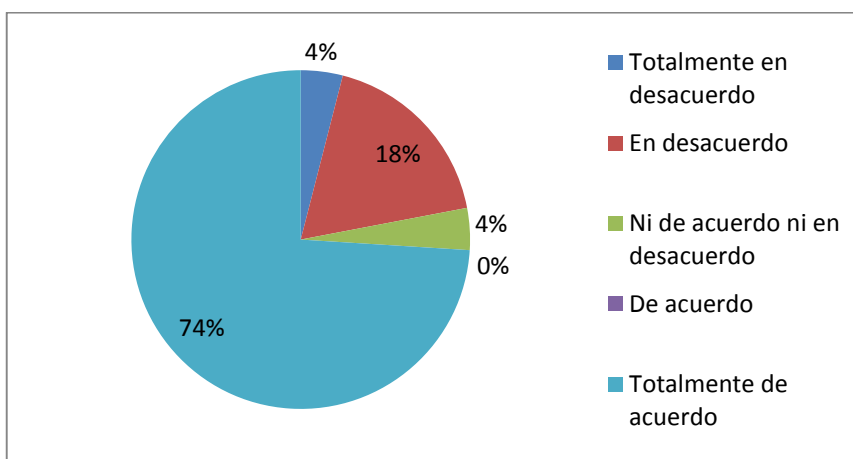


Figura 23 Frecuentemente practico el “Si Señor”

Análisis:

La tabla N° 24 y la figura N° 24, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a lealtad, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 23, un 74% de los trabajadores municipales con mucha frecuencia practican el “si señor”, un 4% se ubican en la irrelevancia de la validez de la pregunta, un 18% opilo contrario en la práctica del “muy bien señor” y 4% de los trabajadores no practican definitivamente “genial señor”. Pero también es muy cierto, que muchas veces son los mismos directivos quienes eligen estas personas.

Pregunta N° 24

Tabla 25
A sabiendas que estoy actuando mal realizo tareas inapropiadas

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	16	32%
En desacuerdo	32	64%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

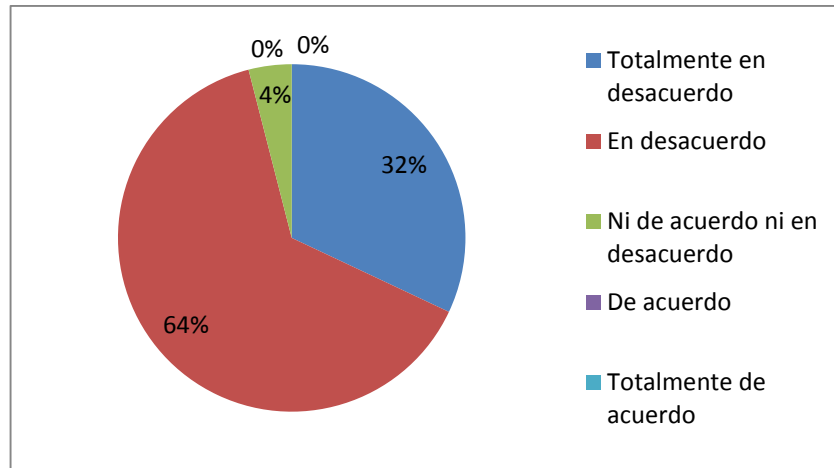


Figura 24 A sabiendas que estoy actuando mal realizo tareas inapropiadas

Análisis:

La tabla N° 25 y la figura N° 25, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a lealtad, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 24, un 64% de los trabajadores municipales contestaron que a sabiendas no actúan mal, ni realizan tareas inapropiadas, 32% expresan definitivamente que no actúan mal en las tareas inapropiadas a un peor cuando saben que está mal. Así mismo un 4% son indiferentes a la pregunta.

Pregunta N° 25

Tabla 26

Quando percibo dificultades, opino con sinceridad y sin temor

Actitud	fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	9	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48%
De acuerdo	9	18%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

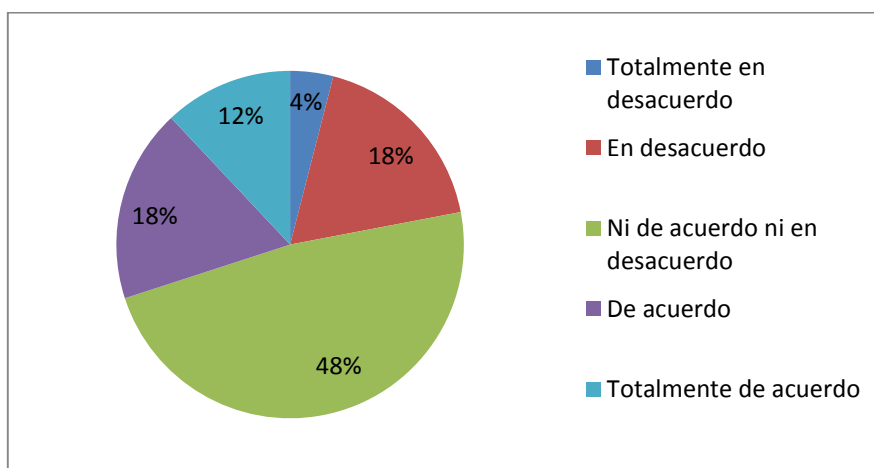


Figura 25 Cuando percibo dificultades, opino con sinceridad y sin temor

Análisis:

La tabla N° 26 y la figura N° 26, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a lealtad, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 25, un 48% de los trabajadores municipales contestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la pregunta a pesar de percibir dificultades, opinan con sinceridad y sin temor, 18% de acuerdo sobre la pregunta, un 12% opinan totalmente de acuerdo cuando hay dificultades expresan plenamente con sinceridad y sin temor. Así mismo un 18% de los trabajadores no expresan las dificultades con sinceridad y 4% de los trabajadores no son sinceros definitivamente sobre las dificultades que sopesan.

E. Opinión sobre Trabajo en Equipo:

Pregunta N° 26

Tabla 27

Pienso que descubro rápidamente las oportunidades y las aprovecho

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	4	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16%
De acuerdo	32	64%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

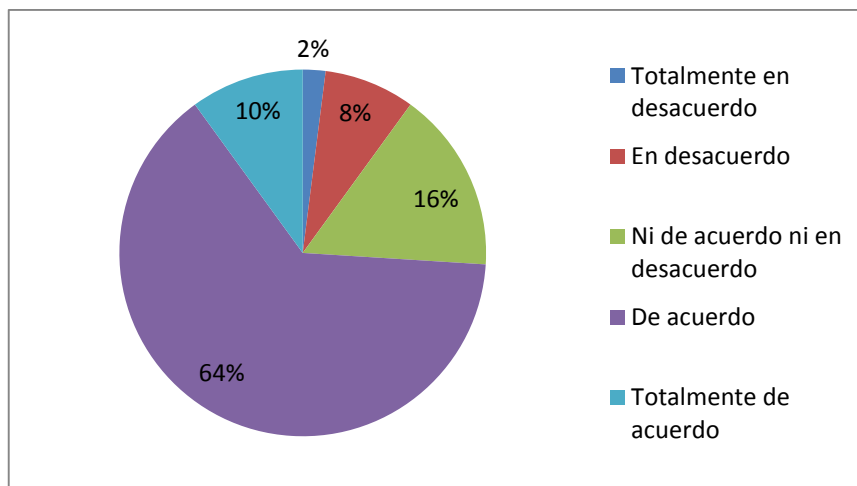


Figura 26 Pienso que descubro rápidamente las oportunidades y las aprovecho

Análisis:

La tabla N° 27 y la figura N° 27, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a trabajo en equipo, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia de la pregunta N° 26, los trabajadores del municipio un 64%, expresaron que piensan que descubren rápidamente las oportunidades y las aprovechan un 10% de los trabajadores aprovechan las oportunidades rápidamente, un 16% no tienen ningún conocimiento al respecto. Así mismo un 8% no aprovechan las oportunidades ni descubren y un 2% expresan que no saben totalmente.

Pregunta N° 27

Tabla 28
Soy capaz de trabajar muy bien con todo tipo de personas

Actitud	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	4	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	64%
De acuerdo	8	16%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

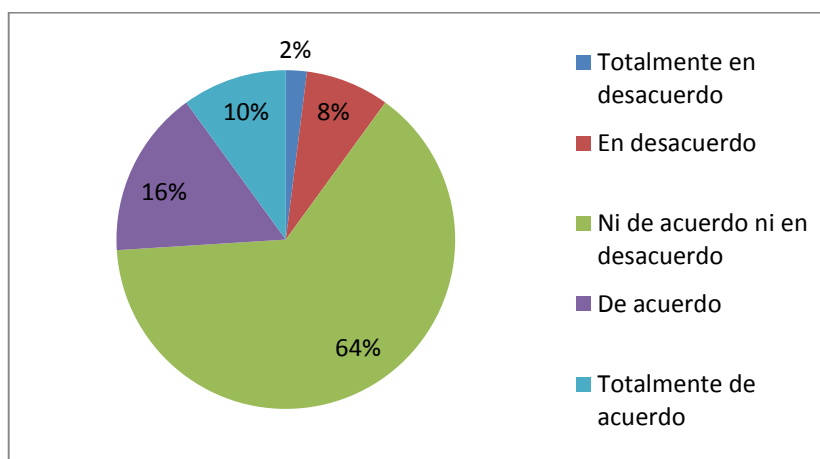


Figura 27 Soy capaz de trabajar muy bien con todo tipo de personas

Análisis:

La tabla N° 28 y la figura N° 28, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a trabajo en equipo, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia de la pregunta N° 27, un 64% de los trabajadores del municipio indican que regularmente son capaces de trabajar con todo tipo de personas, un 16% indican que son muy capaces y un 10% que son totalmente capaces de trabajar con todo tipo de personas. Así mismo expresan lo contrario un 8% que no son tan capaces y un 2% expresan que son totalmente incapaces de trabajar con todo tipo de personas.

Pregunta N° 28

Tabla 29

Me interesa conocer mejor a mis colegas

Actitud	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	4	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	70%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

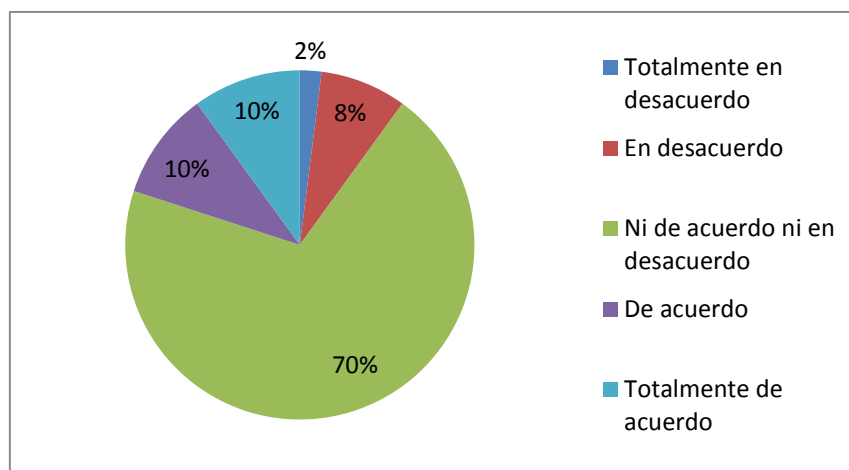


Figura 28 Me interesa conocer mejor a mis colegas

Análisis:

El Cuadro N° 29 y el Gráfico N° 29, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a trabajo en equipo, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia de la pregunta N° 28, un 70% de los trabajadores del municipio

Expresan que regularmente les interesa conocer mejor sus mis colegas, 10% indican que les gusta conocer bien a sus compañeros de labor y 10% se dedican totalmente a conocer a sus compañeros de trabajo. Por otro lado un 8% no les interesa conocer y 2% expresan totalmente que no les interesa conocer a nadie de sus compañeros de labor.

Pregunta N° 29

Tabla 30
Tengo aptitudes para influir en la gente sin presionarlas

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
En desacuerdo	1	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	68%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

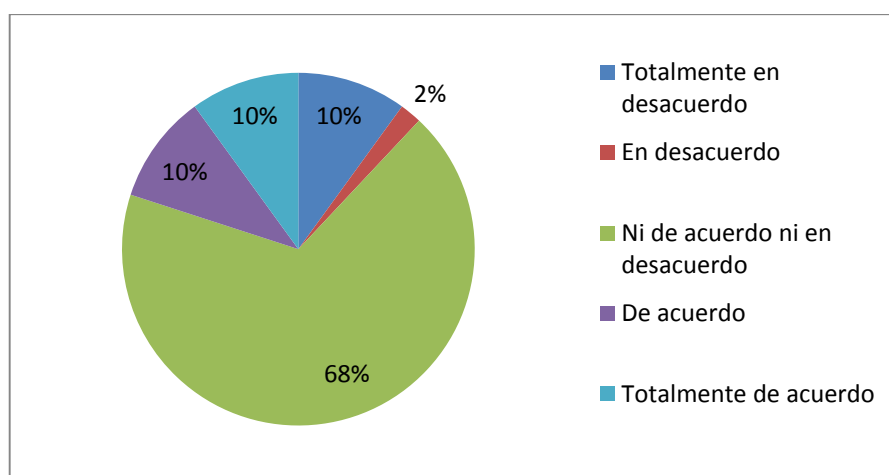


Figura 29 Tengo aptitudes para influir en la gente sin presionarlas

Análisis:

El Cuadro N° 30 y el Gráfico N° 30, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a trabajo en equipo, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia de la pregunta N° 29, un 68% de los trabajadores del municipio expresan que no les preocupa tener las aptitudes para influir en la gente sin presionarlas, un 10% tienen la poca aptitud de influir a las personas y otros 10% que son totalmente influyentes a la personas sin presionarlas. Por otro lado otros 10% expresan que no es influyente absolutamente nada.

Pregunta N° 30

Tabla 31
Se puede contar conmigo para hacer alguna aportación original

Actitud	Fi	%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	68%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

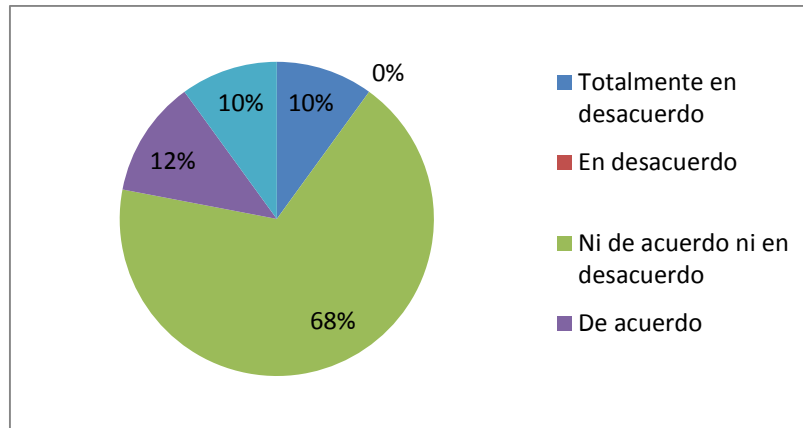


Figura 30 Se puede contar conmigo para hacer alguna aportación original

Análisis:

La tabla N° 31 y la figura N° 31, muestran los resultados de la encuesta aplicada a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre valores morales, respecto a trabajo en equipo, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia de la pregunta N° 30, un 68% de los trabajadores del municipio expresan indiferentemente respecto a la pregunta, un 12% opinan estar de acuerdo que si se puede contar para hacer alguna aportación original, un 10% indican que está totalmente de acuerdo en aportar sobre cualquier aspecto importante original. Así mismo un 10% expresan que no les interesa nada aportar sobre aspectos de gran importancia en favor de la institución.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

F. Opinión sobre Planeamiento:

Pregunta N° 1.

Tabla 32
La entidad cuenta con políticas, objetivos y metas claramente definidas

Planeamiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18%
De acuerdo	26	52%
Totalmente de acuerdo	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

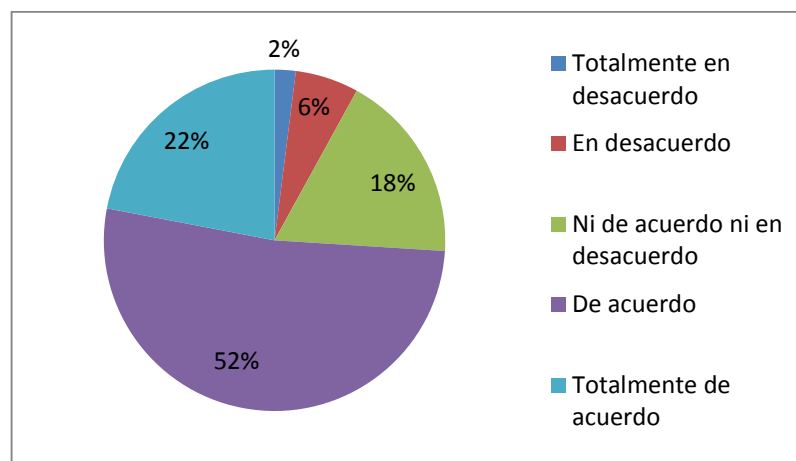


Figura 31 La entidad cuenta con políticas, objetivos y metas claramente definidas

Análisis:

La tabla N° 32 y la figura N° 32, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a planificación, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 01, un 52% de los trabajadores del municipio conocen bien, que la entidad cuenta con políticas, objetivos y metas claramente definidas, un 22% afirman totalmente que la entidad cuenta con políticas, objetivos y metas claramente definidas, un 18% se interesan regularmente conocer las políticas, objetivos y metas. Así mismo un 6% conocen muy poco y 2% totalmente no conocen las políticas, objetivos ni metas que están claramente definidas.

Pregunta N° 2

Tabla 33
La entidad cuenta con el Plan Operativo Anual

Planeamiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	8	16%
En desacuerdo	16	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	15	30%
Totalmente de acuerdo	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

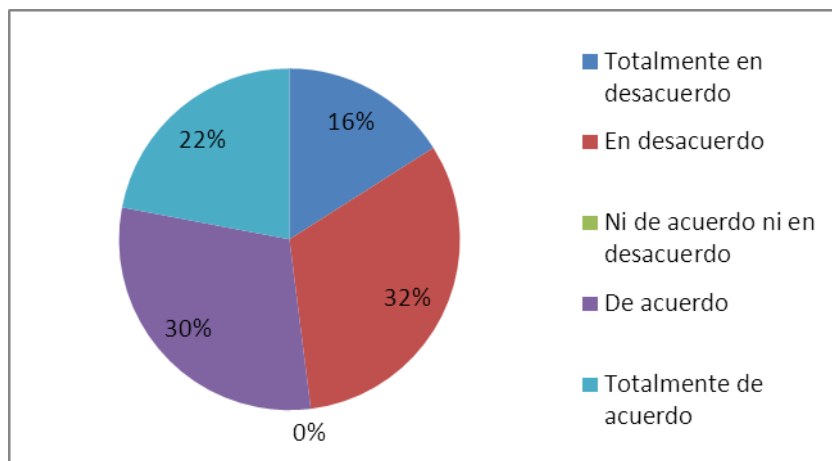


Figura 32 La entidad cuenta con el Plan Operativo Anual

Análisis:

La tabla N° 33 y la figura N° 33, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a planificación, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 02, un 30% de los trabajadores del municipio dicen que, la entidad cuenta con el Plan Operativo Anual, un 22% afirman totalmente que sí la entidad cuenta con POA, el 32% opinan no tener conocimiento de la existencia de POA y 16% expresan desconocer totalmente la existencia sobre el Plan Operativo Anual de la entidad.

Pregunta N° 3

Tabla 34
Se efectúa los diagnósticos situacionales de la realidad

Planeamiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	10	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4%
De acuerdo	19	38%
Totalmente de acuerdo	18	36%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

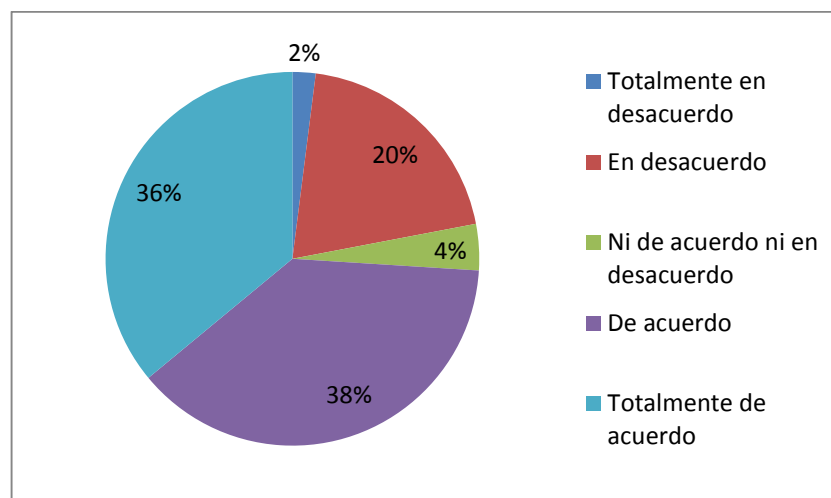


Figura 33 Se efectúa los diagnósticos situacionales de la realidad

Análisis:

La tabla N° 34 y la figura N° 34, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a planificación, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 03, un 36% de los trabajadores del municipio dicen que se efectúa con mucha frecuencia los diagnósticos situacionales de la realidad un 38% dicen que realizan con frecuencia los diagnósticos situacionales, 4% de trabajadores son indiferentes al respecto, un 20% expresan que no saben realizar diagnósticos y 2% desconocen totalmente realizar los diagnósticos situacionales de la realidad.

Pregunta N° 4

Tabla 35

La entidad cuenta con cronograma de actividades para la ejecución de obras

Planeamiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	9	18%
En desacuerdo	11	22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	15	30%
Totalmente de acuerdo	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

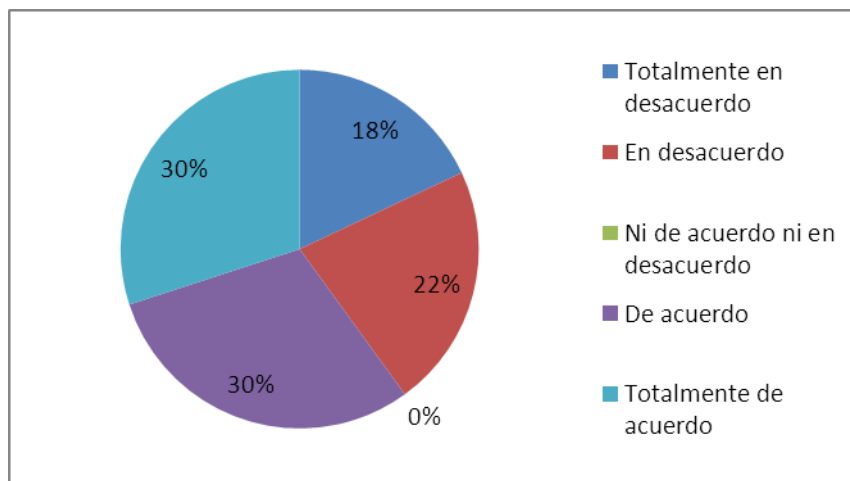


Figura 34 La entidad cuenta con cronograma de actividades para la ejecución de obras

Análisis:

La tabla N° 35 y la figura N° 35, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a planificación, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 04, un 30% de los trabajadores del municipio expresan que, la entidad cuenta con cronograma de actividades para la ejecución de obras, otros 30% afirman totalmente que sí cuentan con cronograma de actividades un 22% dicen no conocer al respecto y un 18% se niegan a conocer totalmente el cronograma de actividades para la ejecución de obras.

Pregunta N° 5

Tabla 36
Se formula con anticipación los expedientes técnicos

Planeamiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	4	8%
En desacuerdo	4	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	44%
De acuerdo	9	18%
Totalmente de acuerdo	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

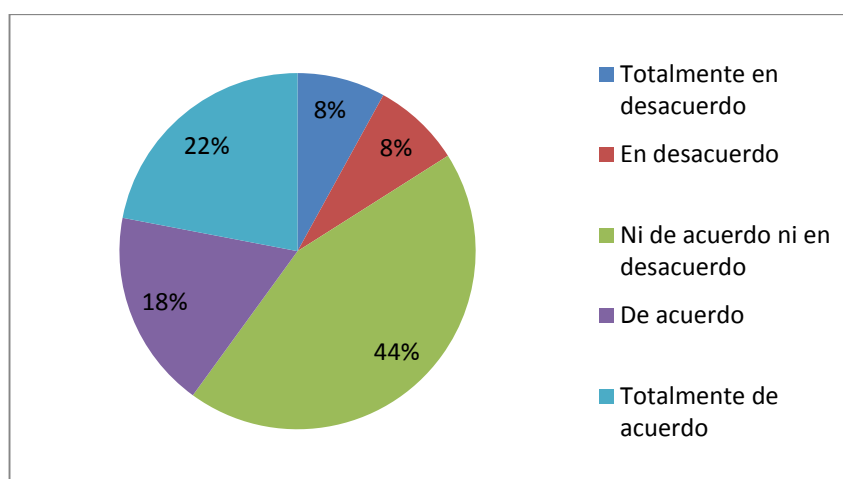


Figura 35 Se formula con anticipación los expedientes técnicos

Análisis:

La tabla N° 36 y la figura N° 36, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a planificación, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 05, un 44% de los trabajadores del municipio contestan que no tienen la menor idea al respecto de la pregunta, un 18% dicen que si se formulan con anticipación los expedientes técnicos y un 22% afirman plenamente que si se formulan los expedientes técnicos con anticipación. Pero por otro lado 8% de personan opinan que no saben y otros 8% desconocen totalmente sobre la formulación de expedientes técnicos con anticipación.

G. Opinión sobre Organización:

Pregunta N° 6

Tabla 37
La entidad cuenta con una estructura orgánica debidamente aprobada

Organización	fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	14	28%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18%
De acuerdo	13	26%
Totalmente de acuerdo	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

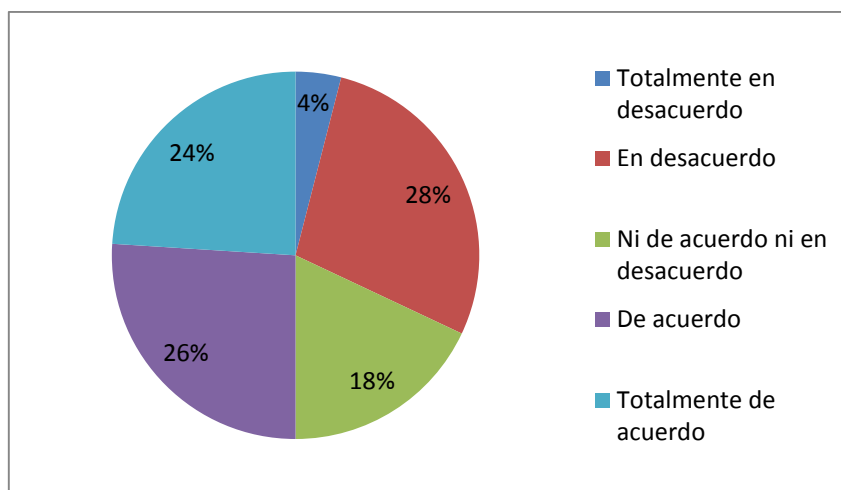


Figura 36 La entidad cuenta con una estructura orgánica debidamente aprobada

Análisis:

La tabla N° 37 y la figura N° 37, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a organización donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 06, un 18% de los trabajadores del municipio opinan ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la existencia de una estructura orgánica debidamente aprobada, un 26% dicen que la entidad si cuenta con la estructura y 24% afirman con seguridad que la entidad si cuenta con la estructura orgánica debidamente aprobada. Por otro lado un 28% de personas que trabajan dicen que no cuentan con la estructura bien definida y 4% no conocen nada sobre la existencia de la estructura orgánica.

Pregunta N° 7

Tabla 38
La entidad cuenta con Manual de Organización de Funciones

Organización	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	21	42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16%
De acuerdo	8	16%
Totalmente de acuerdo	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

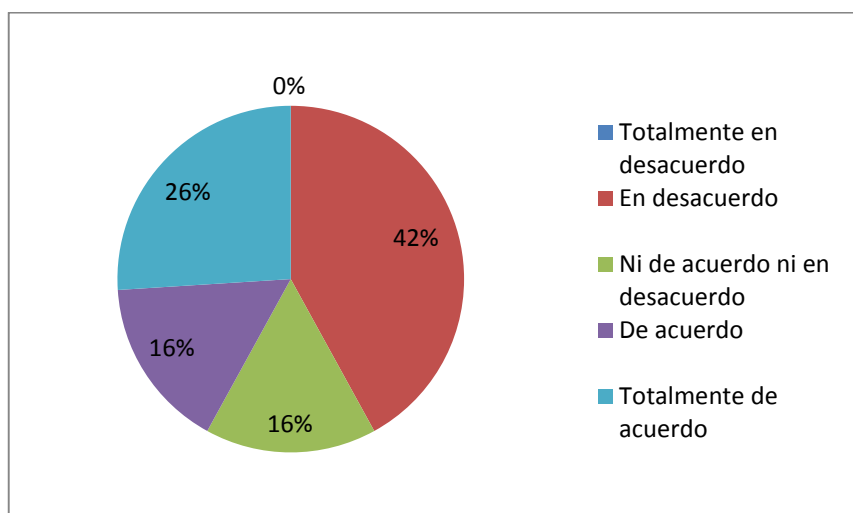


Figura 37 La entidad cuenta con Manual de Organización de Funciones

Análisis:

El Cuadro N° 38 y el Gráfico N° 38, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a organización donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 07, un 16% de los trabajadores del municipio son indiferentes con la validez de la pregunta, un 16% dicen que la entidad si cuenta con Manual de Organización de Funciones y un 26% afirman con seguridad que la entidad si cuenta con MOF. Así mismo un 42% dicen que no saben si la entidad cuenta con el Manual de Organización y Funciones.

Pregunta N° 8

Tabla 39
La entidad tiene Manual de Procedimientos para la Ejecución de Proyectos de Inversión

Organización	fi	%
Totalmente en desacuerdo	4	8%
En desacuerdo	15	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12%
De acuerdo	15	30%
Totalmente de acuerdo	10	20%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

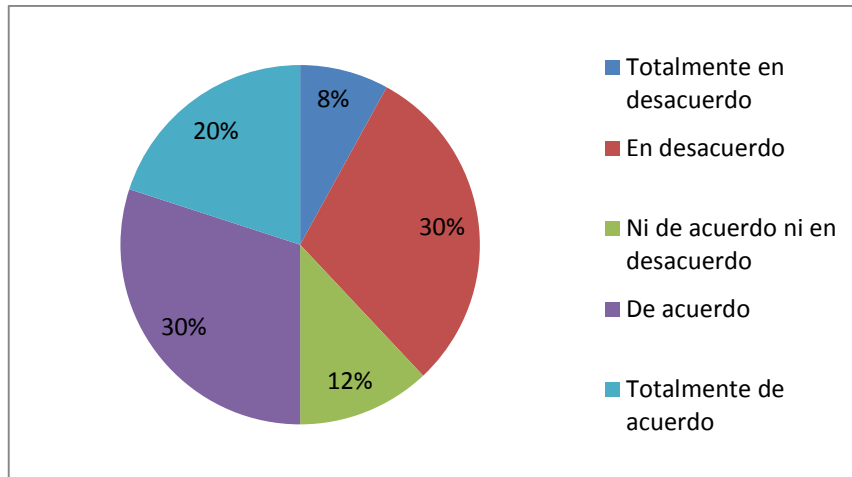


Figura 38 La entidad tiene Manual de Procedimientos para la Ejecución de Proyectos de Inversión

Análisis:

La tabla N° 39 y la figura N° 39, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a organización donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 08, un 12% de los trabajadores del municipio no contestaron si conocen o no sobre la existencia del Manual de Procedimientos para la Ejecución de Proyectos de Inversión, un 30% de personas dicen que la entidad si cuenta con manual de procedimientos y 20% afirman totalmente que la entidad cuenta con manual de procedimientos para la ejecución del proyectos de inversión. De otro lado un 30% de trabajadores dicen no tener conocimiento sobre el manual de procedimientos y 8% de trabajadores no saben definitivamente sobre la existencia del manual de procedimientos para la ejecución de proyectos de inversión.

Pregunta N° 9

Tabla 40
La entidad tiene implementado con capacidad operativa para la ejecución de obras

Organización	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	7	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	38%
De acuerdo	9	18%
Totalmente de acuerdo	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

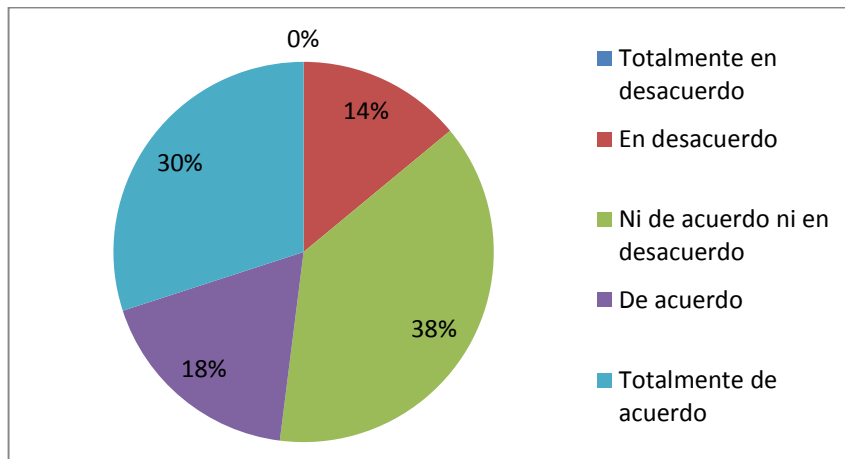


Figura 39 La entidad tiene implementado con capacidad operativa para la ejecución de obras

Análisis:

La tabla N° 40 y la figura N° 40, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a organización donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 09, un 38% de los trabajadores del municipio expresan ni conocen ni desconocen sobre lo que la entidad tiene implementado la capacidad operativa para la ejecución de obras, un 18% conocen sobre la capacidad operativa implementada para la ejecución de obras, un 30% de los trabajadores que afirman totalmente que si existe la implementación de la capacidad operativa para la ejecución de obras y un 14% de los trabajadores desconocen totalmente al respecto.

Pregunta N° 10

Tabla 41
La entidad tiene CAP (Cuadro de Asignación de Personal)

Organización	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	10	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20%
De acuerdo	13	26%
Totalmente de acuerdo	16	32%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

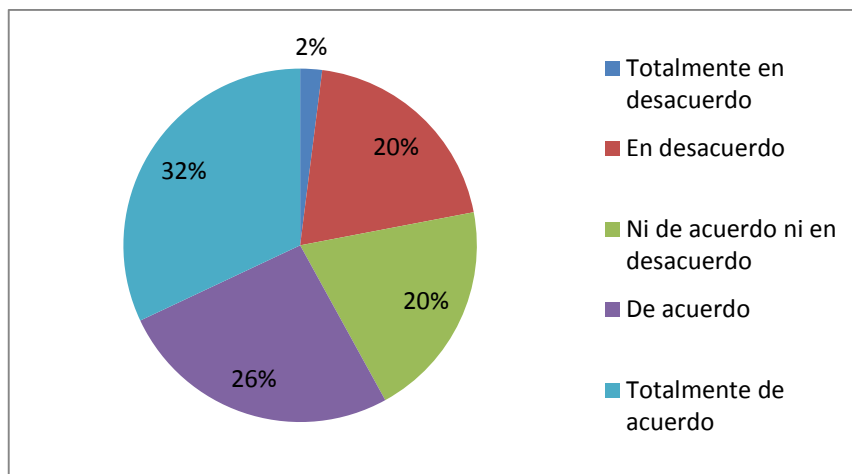


Figura 40 La entidad tiene CAP (Cuadro de Asignación de Personal)

Análisis:

La tabla N° 41 y la figura N° 41, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a organización donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 10, un 20% de los trabajadores del municipio expresan ni conocen ni desconocen sobre la existencia del CAP (Cuadro de Asignación de Personal), un 26% dicen que la entidad si cuenta con CAP, un 32% afirman que conocen totalmente sobre la existencia del Cuadro de Asignación de Personal, un 20% expresan no conocer si la entidad cuenta con CAP y 2% no saben nada sobre la existencia de Cuadro de Asignación de Personal.

H. Opinión sobre Dirección:

Pregunta N°11

Tabla 42

La institución tiene TUPA (Texto Único de Procedimientos Administrativos)

Dirección	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	11	22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	38%
De acuerdo	2	4%
Totalmente de acuerdo	18	36%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

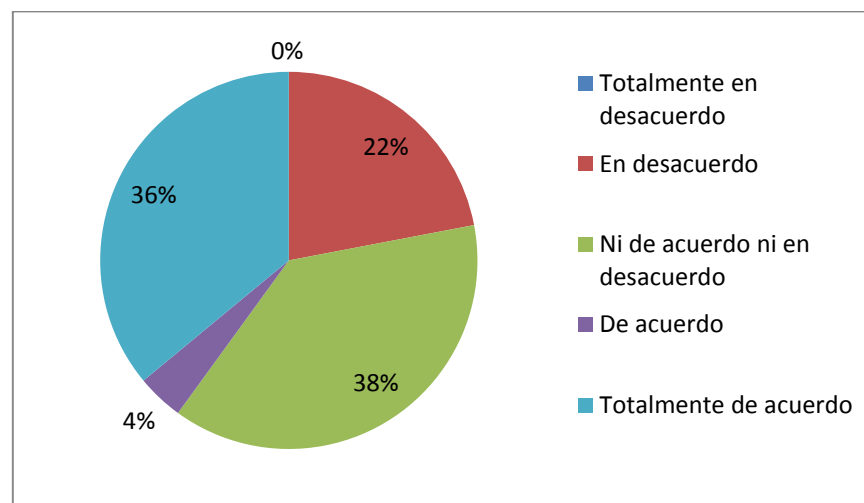


Figura 41 La institución tiene TUPA (Texto Único de Procedimientos Administrativos)

Análisis:

La tabla N° 42 y la figura N° 42, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre

gestión administrativa, respecto a dirección donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 11, un 38% de los trabajadores del municipio contestaron ni conocen ni desconocen que la institución tiene TUPA (Texto Único de Procedimientos Administrativos), un 4% conocen sobre la existencia del TUPA, un 36% de los trabajadores contestaron afirmando totalmente que la entidad si cuenta con el TUPA. Así mismo un 22% no conocen sobre la existencia del TUPA en la entidad.

Pregunta N°12

Tabla 43
Los Legajos (historial) de los servidores están apropiadamente protegidos

Dirección	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	10	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	38%
De acuerdo	1	2%
Totalmente de acuerdo	19	38%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

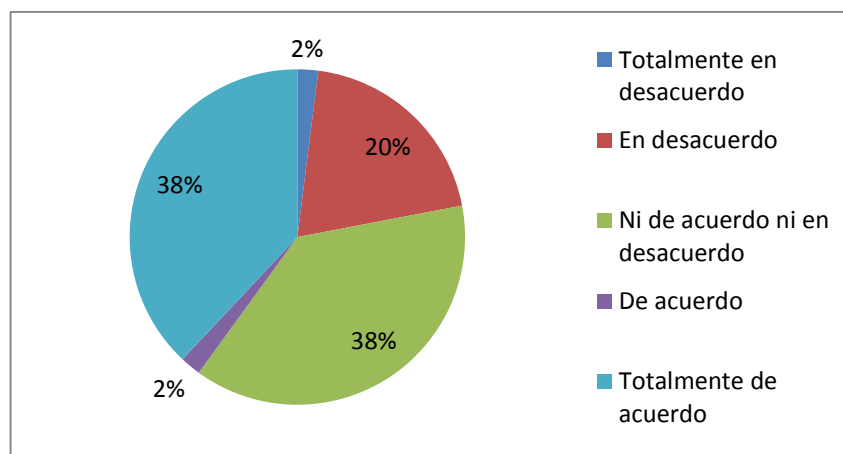


Figura 42 Los Legajos (historial) de los servidores están apropiadamente protegidos

Análisis:

La tabla N° 43 y la figura N° 43, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a dirección donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 12, un 38% de los trabajadores del municipio dicen conocer ni desconocer que los legajos (historial) de los servidores están apropiadamente protegidos, un 2% dicen que conocen y 38% afirman totalmente conocer que los legajos de los servidores están apropiadamente protegidos, así mismo un 20% no conocen sobre lo legajos y 2% no conocen nada sobre los legajos de los servidores que están apropiadamente protegidos.

Pregunta N°13

Tabla 44
La ejecución de los proyectos de inversión están apropiadamente dirigidos

Dirección	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	12	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	38%
De acuerdo	1	2%
Totalmente de acuerdo	18	36%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

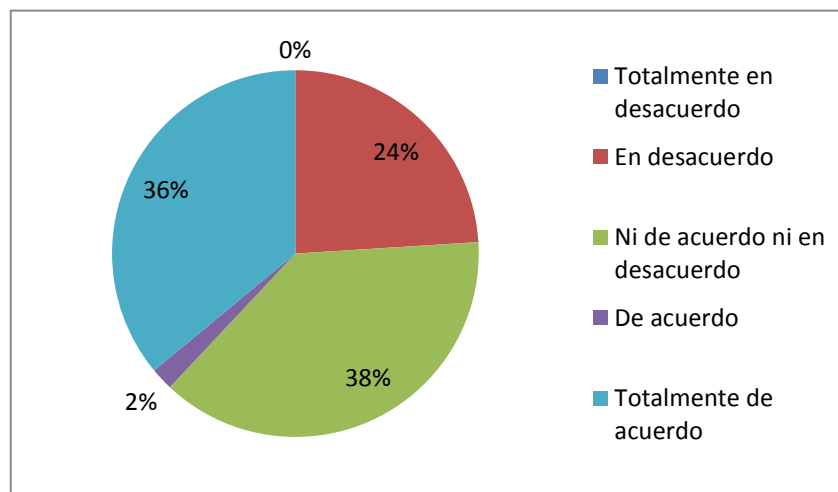


Figura 43 La ejecución de los proyectos de inversión están apropiadamente dirigidos

Análisis:

La tabla N° 44 y la figura N° 44, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a dirección donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 13, un 38% de los trabajadores del municipio no conocen ni desconocen sobre la ejecución de los proyectos de inversión está apropiadamente dirigida, un 2% conoce y 36% de los trabajadores afirman que los proyectos de inversión está apropiadamente dirigida, 24% expresan no conocer al respecto.

Pregunta N°14

Tabla 45
En la administración de materiales de construcción, durante el ejercicio de obras, están bien custodiadas

Dirección	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	11	22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	40%
De acuerdo	1	2%
Totalmente de acuerdo	18	36%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor

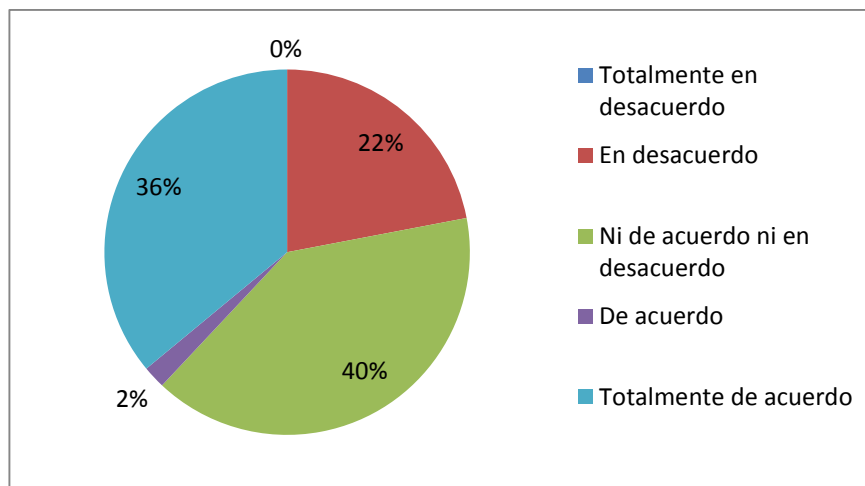


Figura 44 En la administración de materiales de construcción, durante el ejercicio de obras, están bien custodiadas

Análisis:

La tabla N° 45 y la figura N° 45, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a dirección donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 14, un 40% de los trabajadores del municipio no conocen ni desconocen sobre la administración de materiales de construcción, el 2% indican que están bien custodiadas los materiales, un 36% conocen totalmente sobre la administración de los materiales de construcción y un 22% de trabajadores no conocen sobre la custodia de materiales de construcción durante el proceso de ejecución de obras.

Pregunta N° 15

Tabla 46
El contratista de la ejecución de obras y de proyectos de inversión, hacen la entrega de informes a la autoridades

Dirección	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	13	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34%
De acuerdo	8	16%
Totalmente de acuerdo	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

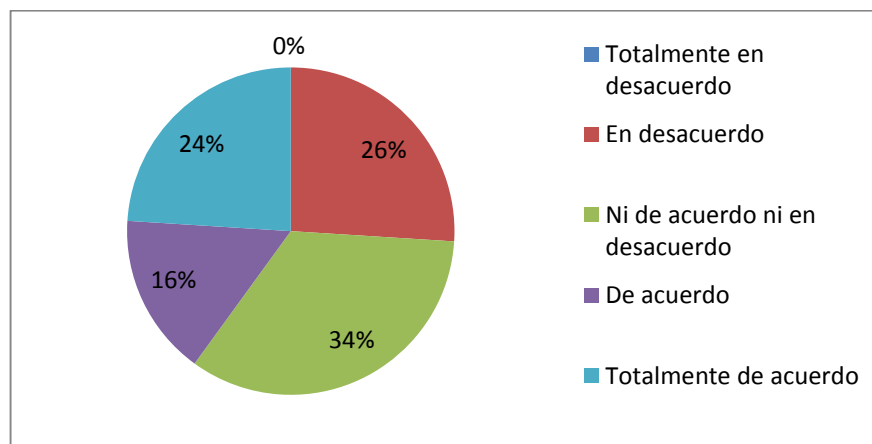


Figura 45 El contratista de la ejecución de obras y de proyectos de inversión, hacen la entrega de informes a las autoridades

Análisis:

La tabla N° 46 y la figura N° 46, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre

gestión administrativa, respecto a dirección donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 15, un 34% de los trabajadores del municipio dicen no conocer ni desconocer sobre la entrega de informes de la ejecución de obras a las autoridades, un 16% dicen que si entregan informes sobre la ejecución de obras, 24% de los trabajadores afirman que los informes si son presentadas por los contratistas sobre el avance de la ejecución de obras; un 26% no conocen sobre la entrega de estos informes de ejecución.

I. Opinión sobre Ejecución:

Pregunta N°16

Tabla 47
En la ejecución de proyectos de inversión se cumplen los procesos administrativos correctamente

Ejecución	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	38%
De acuerdo	16	32%
Totalmente de acuerdo	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

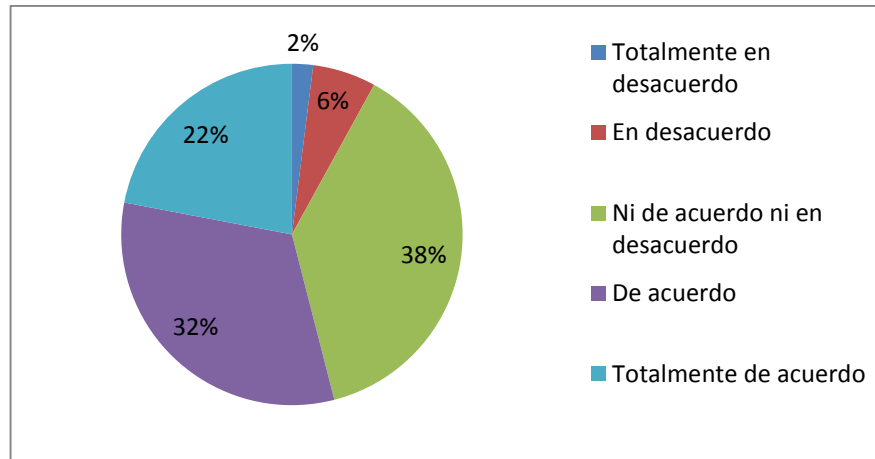


Figura 46 En la ejecución de proyectos de inversión se cumplen los procesos administrativos correctamente

Análisis:

La tabla N° 47 y la figura N° 47, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a ejecución donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 16, un 22% de los trabajadores del municipales, expresan que si se cumplen totalmente los procesos administrativos correctamente en la ejecución de proyectos de inversión, un 32% dicen que si se cumplen con los procesos administrativos correctamente, un 38% ni conocen ni desconocen sobre los procesos administrativos correctos en la ejecución de obras, un 6% no conocen y un 2% desconocen totalmente sobre los procesos administrativos correctos en la ejecución de obras.

Pregunta N° 17

Tabla 48

En la ejecución de proyectos de inversión se observan el cumplimiento de las líneas de autoridad y los canales de comunicación establecidos

Ejecución	fi	%
Totalmente en desacuerdo	4	8%
En desacuerdo	1	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	38%
De acuerdo	12	24%
Totalmente de acuerdo	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

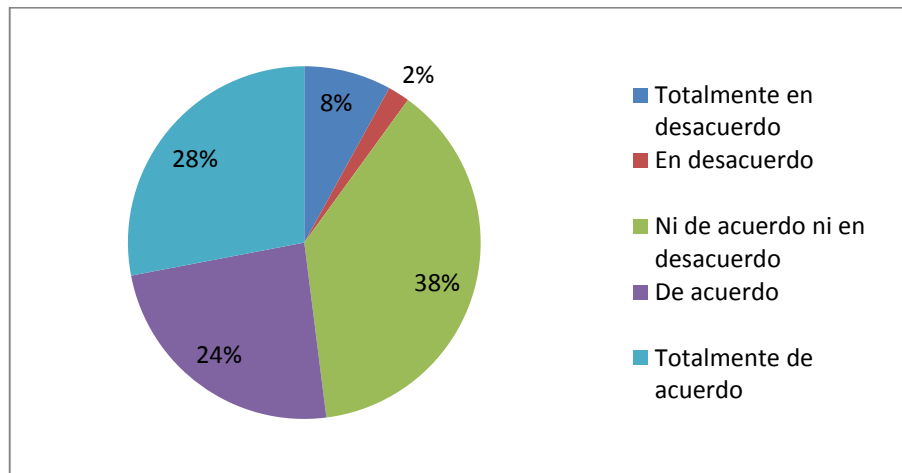


Figura 47 En la ejecución de proyectos de inversión se observan el cumplimiento de las líneas de autoridad y los canales de comunicación establecidos

Análisis:

La tabla N° 48 y la figura N° 48, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre

gestión administrativa, respecto a ejecución donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 17, un 28% de los trabajadores del municipio Confirman totalmente que en la ejecución de proyectos de inversión se observan el cumplimiento de las líneas de autoridad y los canales de comunicación establecidos, un 24% dicen que si se cumplen las líneas de autoridad, un 38% no conocen ni desconocen sobre el cumplimiento de las líneas de autoridad, 2% dicen que no se cumplen y un 8% indican que desconocen totalmente sobre el cumplimiento de las líneas de autoridad en la ejecución de los proyectos de inversión.

Pregunta N° 18

Tabla 49
Los instrumentos administrativos utilizados para ejecutar la toma de decisiones son los correctos

Ejecución	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	2	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	40%
De acuerdo	13	26%
Totalmente de acuerdo	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

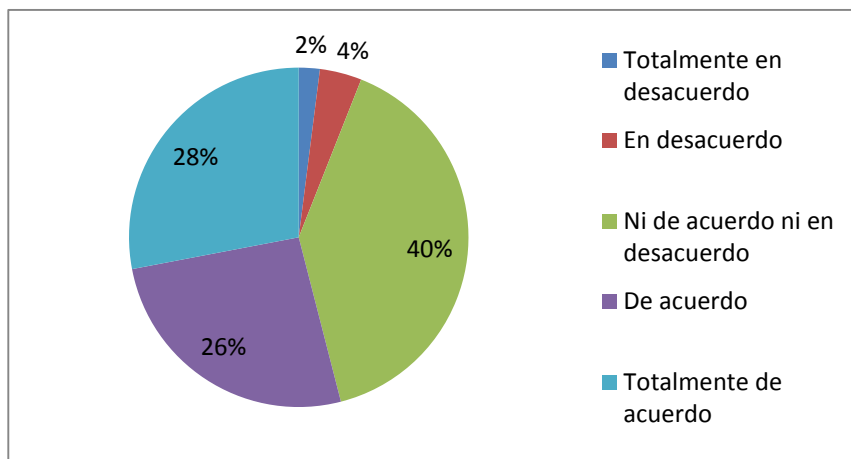


Figura 48 Los instrumentos administrativos utilizados para ejecutar la toma de decisiones son los correctos

Análisis

La tabla N° 49 y la figura N° 49, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a ejecución donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 18, un 28% de los trabajadores del municipio afirman totalmente que los instrumentos administrativos utilizados para ejecutar la toma de decisiones son los más correctas, un 26% dicen que los instrumentos administrativos sin son correctas, 40% de los trabajadores ni conocen ni desconocen sobre los instrumentos administrativos si son correctas o no, un 4% dicen que no son correctas y un 2% indica que los instrumentos administrativos para ejecutar la toma de decisiones que son totalmente incorrectas.

Pregunta N° 19

Tabla 50
Cómo considera la ejecución de los presupuestos de inversión en relación a los objetivos y metas

Ejecución	fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	2	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28%
De acuerdo	20	40%
Totalmente de acuerdo	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

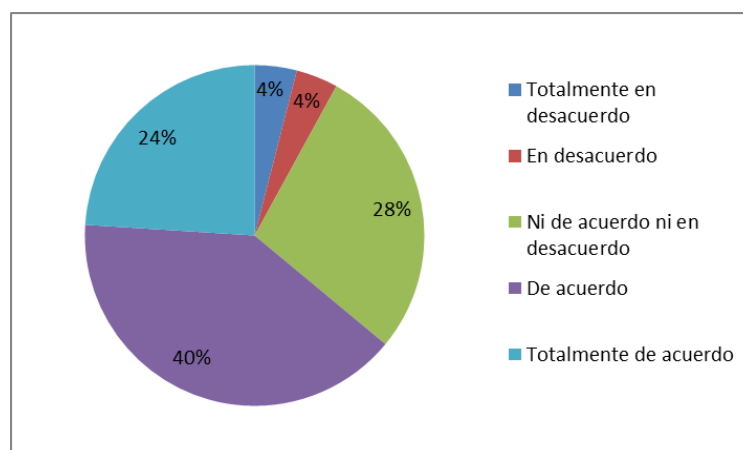


Figura 49 Cómo considera la ejecución de los presupuestos de inversión en relación a los objetivos y metas

Análisis

La tabla N° 50 y la figura N° 50, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre

gestión administrativa, respecto a ejecución donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 19, un 24% de los trabajadores del municipio consideran que la ejecución de los presupuestos de inversión se relacionan totalmente a los objetivos y metas, 40% también expresan que la ejecución de los presupuestos de inversión si tienen relación con objetivos y metas, un 28% ni conocen ni desconocen, un 4% no conocen y 4% desconocen totalmente sobre la relación que existe entre el presupuesto de inversión con objetivos y metas.

Pregunta N° 20

Tabla 51
Las obras se ejecutan de acuerdo a la planificación establecida

Ejecución	fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30%
De acuerdo	16	32%
Totalmente de acuerdo	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

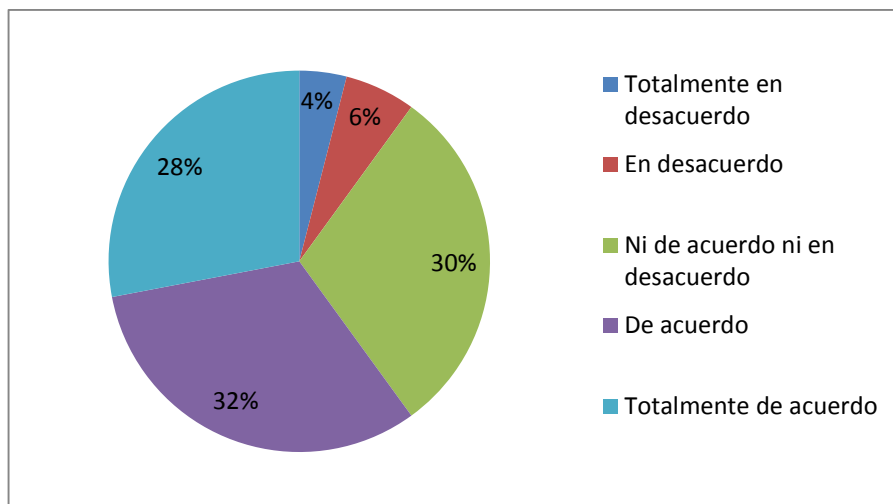


Figura 50 Las obras se ejecutan de acuerdo a la planificación establecida

Análisis

La tabla N° 51 y la figura N° 51, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a ejecución donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 17, un 28% de los trabajadores del municipio. Expresaron estar totalmente de acuerdo, un 32% de señalan estar de acuerdo, seguido de 30% en donde manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 6% expresaron estar en desacuerdo y finalmente un 4% indican estar totalmente en desacuerdo referidas a las obras ejecutadas de acuerdo a la planificación establecida por parte del municipio.

J. Opinión sobre Seguimiento:

Pregunta N° 21

Tabla 52
Se cumple la ejecución presupuestaria de gastos, programas, actividades y proyectos

Seguimiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	1	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	42%
De acuerdo	14	28%
Totalmente de acuerdo	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

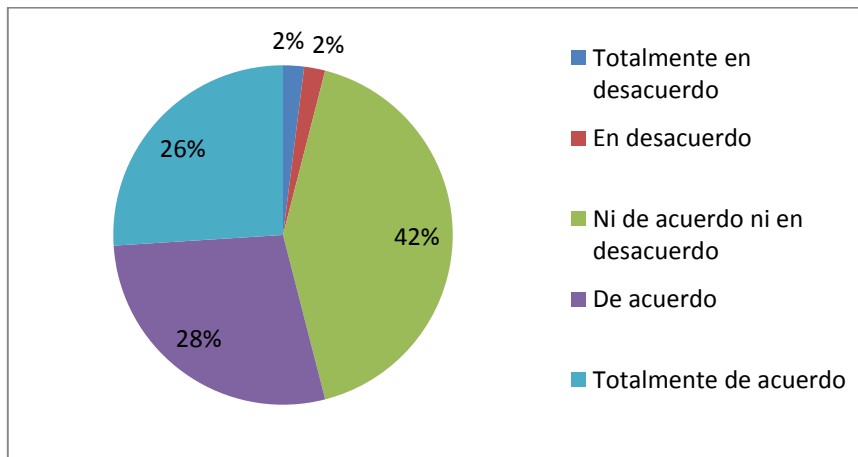


Figura 51 Se cumple la ejecución presupuestaria de gastos, programas, actividades y proyectos

Análisis:

La tabla N° 52 y la figura N° 52, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre

gestión administrativa, respecto a seguimiento, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 21, los trabajadores del municipio, respondieron un 26% estar totalmente de acuerdo, un 28% expresan de acuerdo, un 42% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 2% expresan estar en desacuerdo y finalmente con el análisis de la encuesta expresaron un 2% estar totalmente en desacuerdo respecto a la interrogante aplicada que se cumple la ejecución presupuestaria de gastos, programas, actividades y proyectos.

Pregunta N°22

Tabla 53
Se efectúa las subsecuentes programaciones en la programación de la ejecución

Seguimiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	2	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	44%
De acuerdo	12	24%
Totalmente de acuerdo	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

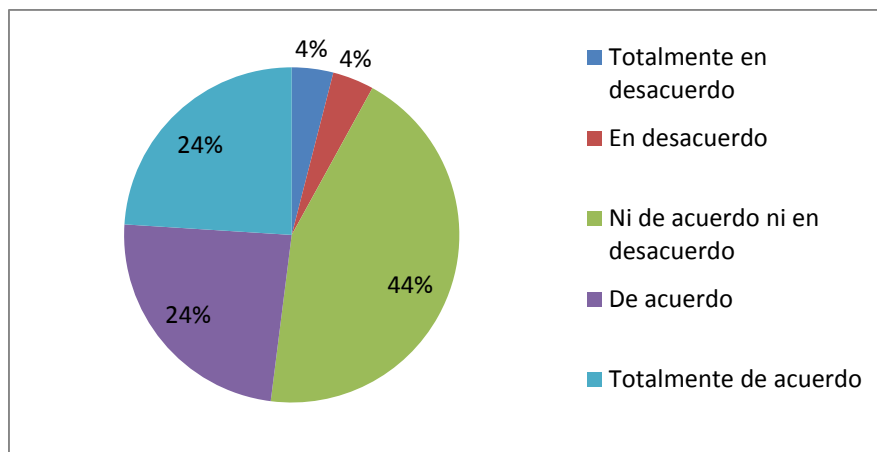


Figura 52 Se efectúa las subsecuentes programaciones en la programación de la ejecución

Análisis:

La tabla N° 53 y la figura N° 53, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a seguimiento, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 22, los trabajadores del municipio el 24% respondieron totalmente de acuerdo, un 24% contestaron de acuerdo, un 44% indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido con 4% indicaron estar en desacuerdo y un 4% dicen estar totalmente en desacuerdo respecto a la pregunta que se efectúan las subsecuentes programaciones en la programación de la ejecución.

Pregunta N°23

Tabla 54
El Alcalde implementa el control previo, para cautelar la correcta administración de recursos, financieros, materiales y humanos

Seguimiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	4	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	36%
De acuerdo	12	24%
Totalmente de acuerdo	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

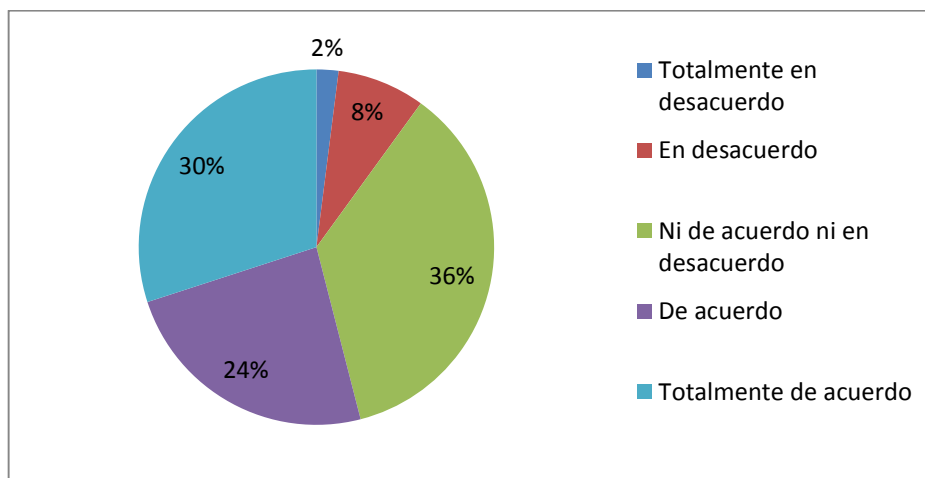


Figura 53 El Alcalde implementa el control previo, para cautelar la correcta administración de recursos, financieros, materiales y humanos

Análisis

La tabla N° 54 y la figura N° 54, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre

gestión administrativa, respecto a seguimiento, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 23, los trabajadores del municipio un 30% contestaron estar totalmente de acuerdo, un 24% indican estar de acuerdo, un 36% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido de un 8% indican estar en desacuerdo y finalmente un 2% dice estar totalmente en desacuerdo respecto a la interrogante que si el Alcalde implementa el control previo, para cautelar la correcta administración de recursos, financieros, materiales y humanos.

Pregunta N° 24

Tabla 55
Para control de desviación presupuestaria se implementa los mecanismos de retroalimentación

Seguimiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	54%
De acuerdo	7	14%
Totalmente de acuerdo	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

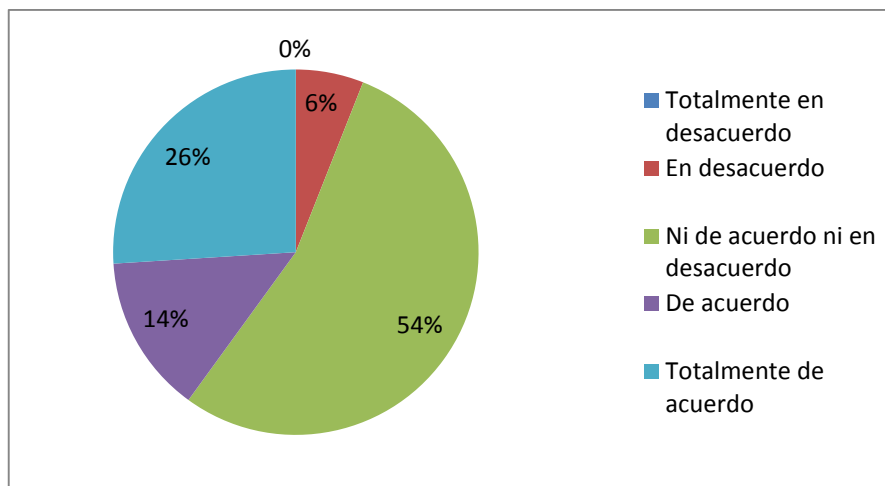


Figura 54 Para control de desviación presupuestaria se implementa los mecanismos de retroalimentación

Análisis

La tabla N° 55 y la figura N° 55, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a seguimiento desviación presupuestaria, donde se registra siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta, los trabajadores del municipio expresaron que un 54 % manifestaron estar totalmente de acuerdo, frente al 26 % que señalaron estar totalmente en desacuerdo, un 14% manifestaron estar de acuerdo, para finalmente expresar un 6% estar en desacuerdo, sobre la implementación de los mecanismos de retroalimentación para el control de desviación presupuestario.

Pregunta N° 25

Tabla 56
Las plazas vacantes se cobertura previo proceso de convocatoria

Seguimiento	fi	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24%
De acuerdo	25	50%
Totalmente de acuerdo	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

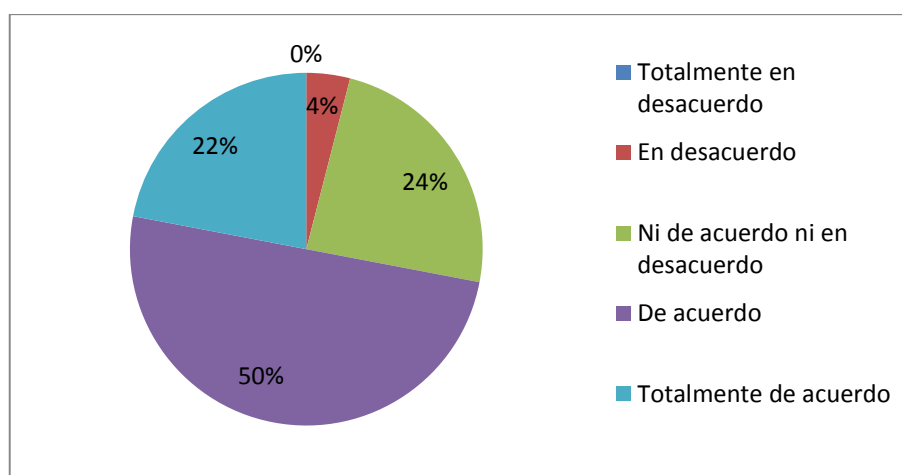


Figura 55 Las plazas vacantes se cobertura previo proceso de convocatoria

Análisis

La tabla N° 56 y la figura N° 56, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a seguimiento, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 25, los trabajadores del municipio un 22% manifestaron estar totalmente de acuerdo, frente al 50% que señalaron estar de acuerdo, un 24% expresaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo es decir no opinan y finalmente un 4% manifestaron estar en desacuerdo sobre la cobertura a las plazas vacantes. Lo que significa que la mitad de los trabajadores encuestados señalaron que si realizan el proceso de convocatoria para las plazas vacantes seguido de 22% también afirman totalmente.

K. Opinión sobre Control:

Pregunta N° 26

Tabla 57
La entidad delega la supervisión de obras Al funcionario adecuado

Control	fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	13	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8%
De acuerdo	13	26%
Totalmente de acuerdo	18	36%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

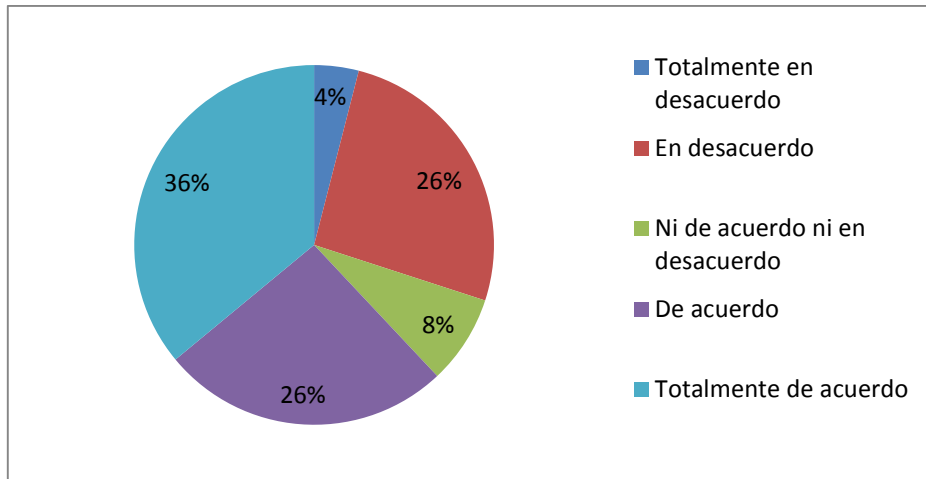


Figura 56 La entidad delega la supervisión de obras Al funcionario adecuado

Análisis:

La tabla N° 57 y la figura N° 57, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a control, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 26, el 36% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo, frente al 26% señalaron estar de acuerdo, un 8% expresaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 26% contestaron estar en desacuerdo y finalmente un 4% manifestaron estar totalmente en desacuerdo respecto que, la entidad delega la supervisión de obras al funcionario adecuado. Por lo que los trabajadores afirman que si delegan a un funcionario adecuado la supervisión de obras.

Pregunta N° 27

Tabla 58
El informe de manejo financiero y avances físicos de la ejecución de obras. ¿Se presentan oportunamente?

Control	fi	%
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	11	22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18%
De acuerdo	7	14%
Totalmente de acuerdo	20	40%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

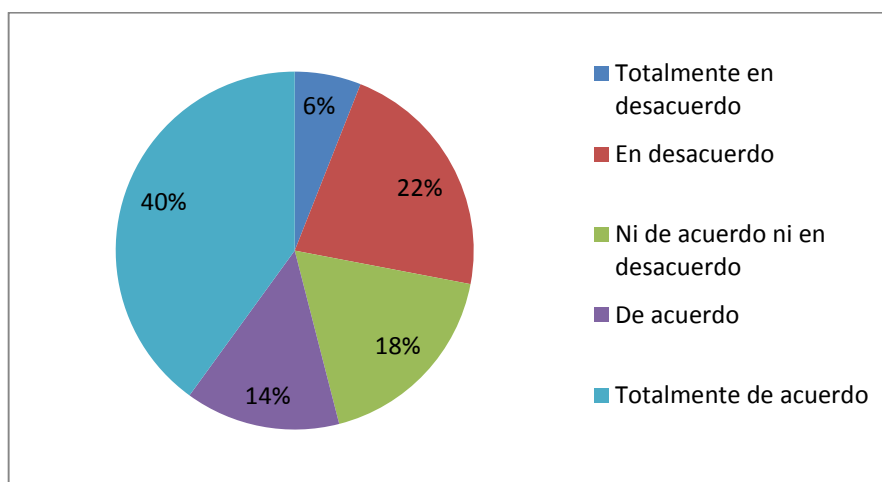


Figura 57 El informe de manejo financiero y avances físicos de la ejecución de obras. ¿Se presentan oportunamente?

Análisis

La tabla N° 58 y la figura N° 58, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre

gestión administrativa, respecto a control, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 27, un 40% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo, un 14% señalaron estar de acuerdo, un 18% expresaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 22% contestaron estar en desacuerdo y finalmente un 6% manifestaron estar totalmente en desacuerdo, lo que quiere decir que el 40% afirman que si presentan oportunamente frente a un 22% indicaron que no conocen sobre la presentación oportuna del informe de manejo financiero y avances físicos de la ejecución de obras.

Pregunta N°28

Tabla 59
Se encuentra implementado los informes sobre el proceso presupuestario y avance físico de la ejecución de obras

Control	fi	%
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	9	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22%
De acuerdo	15	30%
Totalmente de acuerdo	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

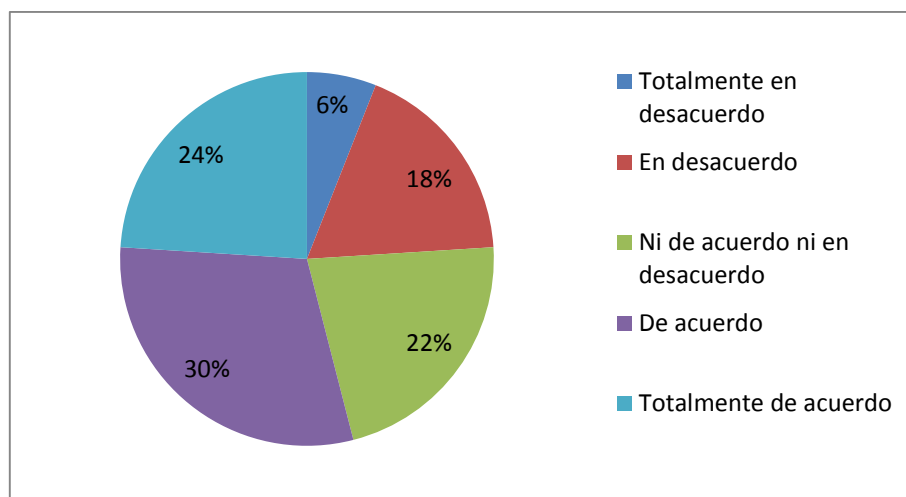


Figura 58 Se encuentra implementado los informes sobre el proceso presupuestario y avance físico de la ejecución de obras

Análisis

La tabla N° 59 y la figura N° 59, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a control, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 28, de los trabajadores del municipio un 24% manifestaron estar totalmente de acuerdo, un 30% señalaron estar de acuerdo, un 22% expresaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 18% contestaron estar en desacuerdo y finalmente un 6% manifestaron estar totalmente en desacuerdo respecto que se encuentra implementado los informes sobre el proceso presupuestario y avance físico de la ejecución de obras.

Pregunta N°29

Tabla 60
El servidor es evaluado, según las exigencias del cargo

Control	fi	%
Totalmente en desacuerdo	4	8%
En desacuerdo	13	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14%
De acuerdo	13	26%
Totalmente de acuerdo	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

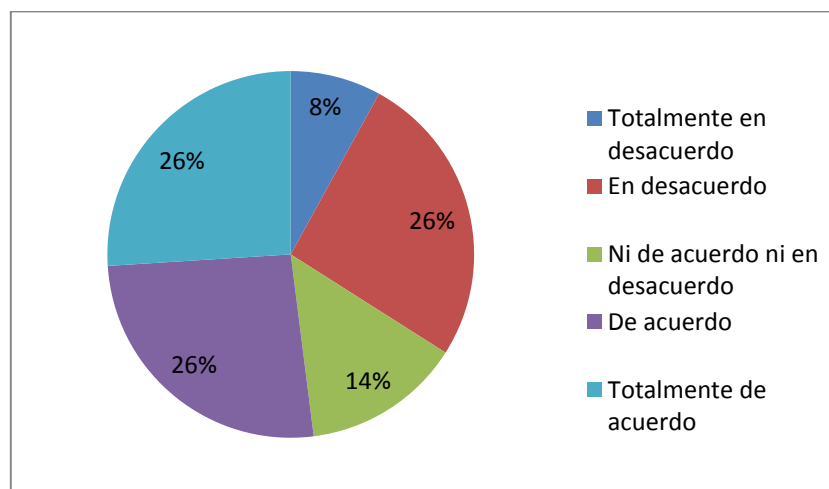


Figura 59 El servidor es evaluado, según las exigencias del cargo

Análisis

La tabla N° 60 y la figura N° 60, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre

gestión administrativa, respecto a control, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 29, de los trabajadores del municipio un 26% manifestaron estar totalmente de acuerdo, un 26% señalaron estar de acuerdo, un 14% expresaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 26% contestaron estar en desacuerdo y finalmente un 8% manifestaron estar totalmente en desacuerdo respecto a la pregunta de la encuesta el servidor es evaluado, según las exigencias del cargo.

Pregunta N° 30

Tabla 61
El jefe supervisor ¿aprecia el desempeño laboral del servidor?

Control	fi	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	7	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4%
De acuerdo	25	50%
Totalmente de acuerdo	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Base de datos del autor.

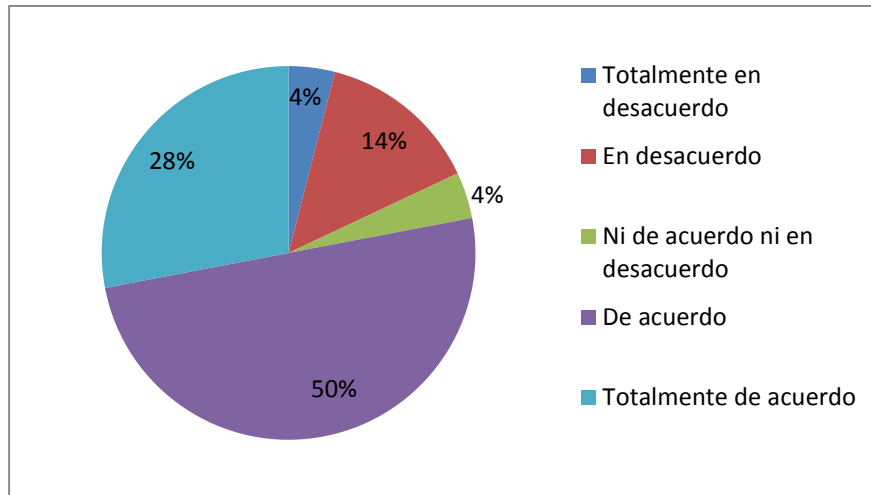


Figura 60 El jefe supervisor ¿aprecia el desempeño laboral del servidor?

Análisis

La tabla N° 61 y la figura N° 61, muestran los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, sobre gestión administrativa, respecto a control, donde se registra las siguientes constataciones:

En referencia a la pregunta N° 30, de los trabajadores del municipio un 28% manifestaron estar totalmente de acuerdo, un 50% señalaron estar de acuerdo, un 4% expresaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 14% contestaron estar en desacuerdo y finalmente un 4% manifestaron estar totalmente en desacuerdo respecto que el jefe supervisor, aprecia el desempeño laboral del servidor.

4.1.6. Análisis estadístico

PRACTICA DE VALORES MORALES.

Tabla 62
Práctica de valores Morales

Valores morales	f_i	%
Nunca	4	8.0
A veces	34	68.0
Siempre	12	24.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

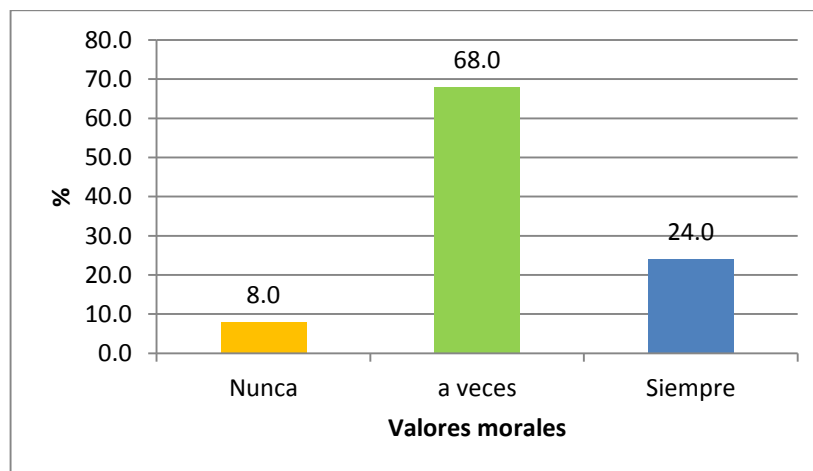


Figura 61 Práctica de valores Morales

Análisis

La tabla N° 62 y la figura N° 62, se muestran los resultados del objetivo general en relación a la práctica de valores morales en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores manifiestan: que del total de los

50 encuestados, 4 respondieron que nunca se practica valores morales que representa el 8%, 34 personas respondieron que a veces se practica siendo estos el 68% y 20 encuestados afirman positivamente que siempre se practican los valores morales representando estos en un 24% de total de muestra en estudio.

PRÁCTICA DE LA AUTOESTIMA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL PUNO, PERÍODO 2016

Tabla 63
Práctica de la Autoestima

Autoestima	f_i	%
Nunca	5	10.0
A veces	33	66.0
Siempre	12	24.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

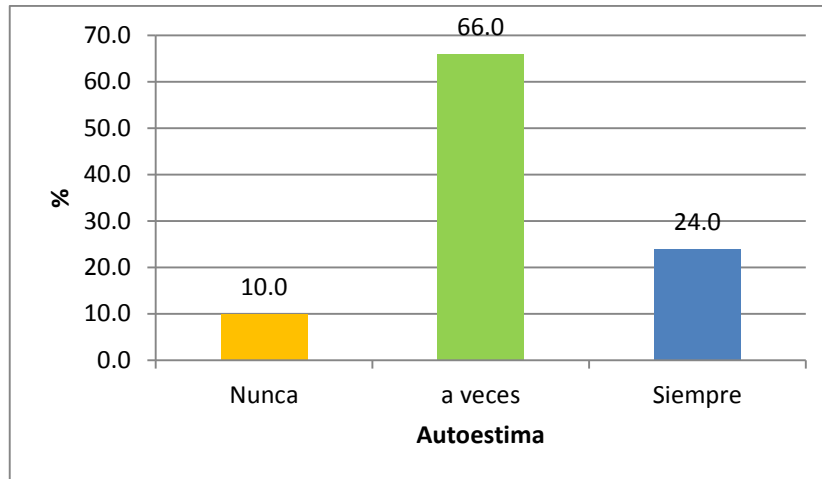


Figura 62 Práctica de la Autoestima

Análisis

La tabla N° 63 y la figura N° 63, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la práctica de la autoestima de los trabajadores del municipio de Puno manifiestan: que del total de los 50 encuestados, 5 respondieron que no practica la autoestima que representa el 10%, 33 personas respondieron que a veces se practica la autoestima siendo estos el 66% y 12 encuestados afirman positivamente que si practican la autoestima representando estos en un 24% de total de muestra en estudio.

PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL PUNO, PERÍODO 2016

Tabla 64
Práctica de la Responsabilidad

Responsabilidad	<i>f_i</i>	%
Nunca	3	6.0
A veces	37	74.0
Siempre	10	20.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

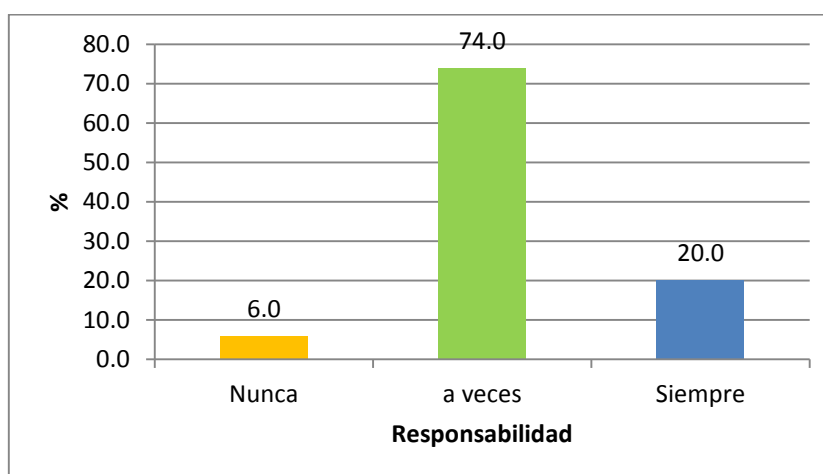


Figura 63 Práctica de la Responsabilidad

Análisis

La tabla N° 64 y la figura N° 64, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la práctica de responsabilidad en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores manifiestan: que del total de los 50 encuestados, 3 respondieron que nunca se practican valores morales que representa el 6%, 37 personas respondieron que a veces si practican representado estos el 74% y 10 encuestados afirman positivamente que

siempre realizan la práctica de la responsabilidad, representando estos un 20% de total de muestra en estudio; este análisis se puede complementar con el pensamiento de evitar algunas sanciones que se pueden dar como desmérito en contra de los trabajadores.

PRÁCTICA DE LA HONRADEZ DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL PUNO, PERÍODO 2016

Tabla 65
Práctica de la Honradez

Honradez	f_i	%
Nunca	4	8.0
A veces	33	66.0
Siempre	13	26.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

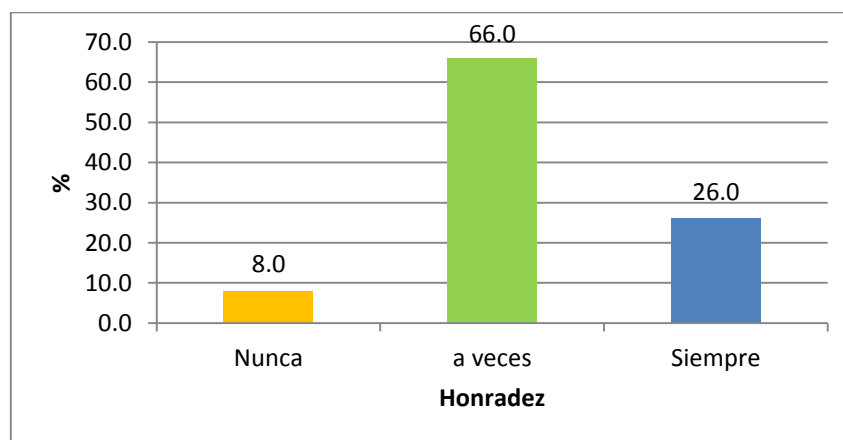


Figura 64 Práctica de la Honradez

Análisis

La tabla N° 65 y la figura N° 65, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la práctica de la honradez en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 4 respondieron que nunca se practica el valor de la honradez que representa el 8%, 33 personas respondieron que a veces se practica la honradez, siendo estos el 66% y 13 encuestados afirman positivamente que siempre se practican el valor de la honradez representando estos en un 24% de total de muestra en estudio.

PRÁCTICA DEL RESPETO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL PUNO, PERÍODO 2016

Tabla 66
Práctica del Respeto

Respeto	f_i	%
Nunca	13	26.0
A veces	24	48.0
Siempre	13	26.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

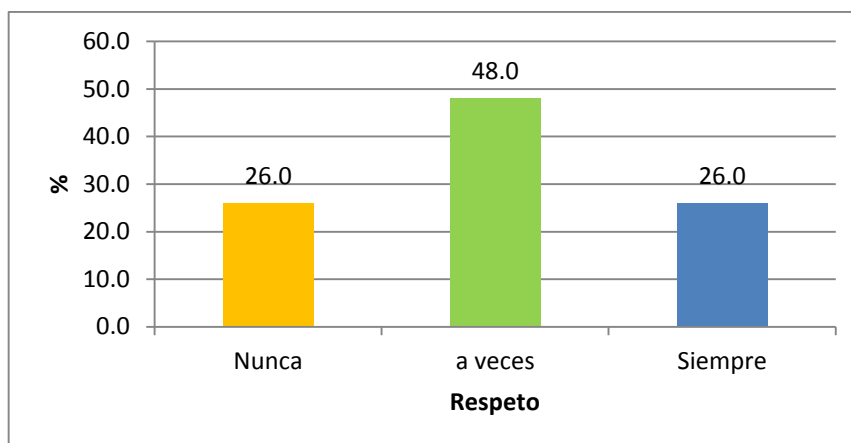


Figura 65 Práctica del Respeto

Análisis

La tabla N° 66 y la figura N° 66, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la práctica del respeto en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 13 respondieron que nunca se practica el valor del respeto que representa el 26%, 24 personas respondieron que a veces se practica el respeto, siendo estos el 48% y 13 encuestados afirman positivamente que siempre se practican el valor del respeto representando estos en un 26% del total de la muestra en estudio.

PRÁCTICA DE LA LEALTAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL PUNO, PERÍODO 2016

Tabla 67
Práctica de la Lealtad

Lealtad	f_i	%
Nunca	3	6.0
A veces	41	82.0
Siempre	6	12.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

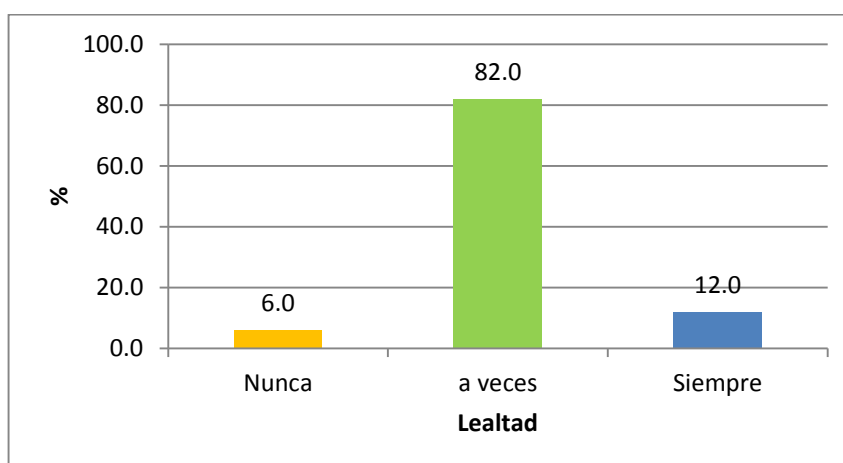


Figura 66 Práctica de la Lealtad

Análisis

La tabla N° 67 y la figura N° 67, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la práctica de la lealtad en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 3 respondieron que nunca se practica el valor de la lealtad que representa el 6%, 41 personas respondieron que a veces se practica la lealtad, siendo estos el 82% y 6 encuestados afirman positivamente que

siempre se practican el valor de la lealtad representando estos en un 12% del total de la muestra en estudio.

**PRÁCTICA DE TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERÍODO 2016**

Tabla 68
Práctica de trabajo en equipo

Trabajo en equipo	f_i	%
Nunca	5	10.0
A veces	35	70.0
Siempre	10	20.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

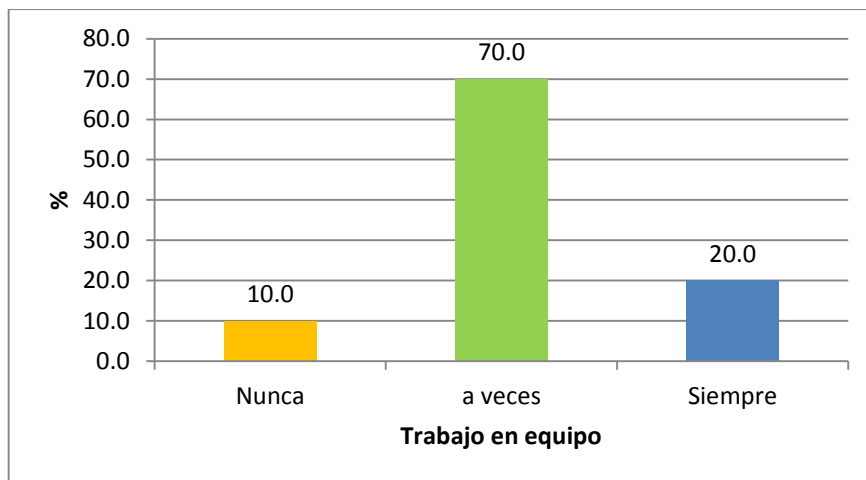


Figura 67 Práctica de trabajo en equipo

Análisis

La tabla N° 68 y la figura N° 68, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la práctica de trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 5 respondieron que nunca se practica el valor del trabajo en equipo representa el 10%, 35 personas respondieron que a veces se practica el trabajo en equipo , siendo estos el 70% y 6 encuestados afirman positivamente que siempre se practican el valor del trabajo en equipo representando estos en un 12% del total de la muestra en estudio.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

Tabla 69
Gestión Administrativa

Gestión administrativa	<i>f_i</i>	%
Mala	3	6.0
Regular	16	32.0
Buena	13	26.0
Excelente	18	36.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

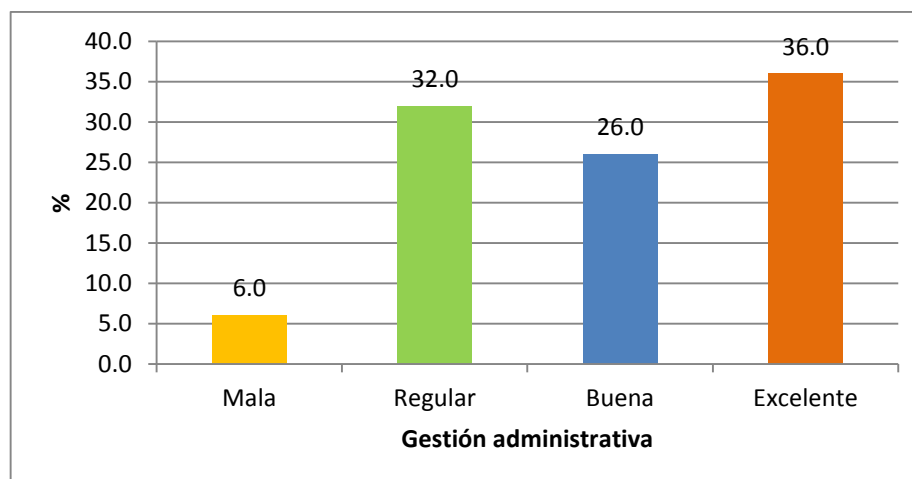


Figura 68 Gestión Administrativa

Análisis

La tabla N° 69 y la figura N° 69, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 3 respondieron como mala la Gestión administrativa que representa el 6%, 16 personas respondieron regular la Gestión administrativa, siendo estos el 32%, y 13 encuestados que afirman positivamente (buena) la Gestión administrativa, representando estos 13 encuestados que representa un 26% y finalmente calificaron de excelente la Gestión administrativa, que representa un 36% del total de la muestra en estudio.

Tabla 70
Planeamiento

Planeamiento	f_i	%
Mala	4	8.0

Regular	14	28.0
Buena	21	42.0
Excelente	11	22.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

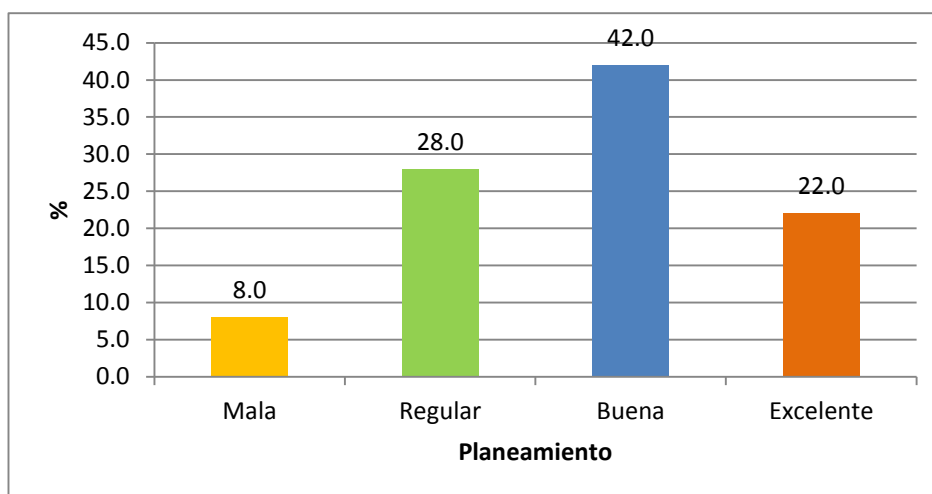


Figura 69 Planeamiento

Análisis

La tabla N° 70 y la figura N° 70, se muestran los resultados del objetivo específico en relación al Planeamiento en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 4 respondieron como “mala” el Planeamiento que representa el 8%, 14 personas respondieron que el planeamiento es “regular” siendo el 28%, y 21 encuestados afirman que el Planeamiento es “buena” que representa el 42% y finalmente 11 trabajadores indicaron que el planeamiento es “Excelente” y representa un 22 %.

Tabla 71
Organización

Organización	f_i	%
Mala	2	4.0
Regular	23	46.0
Buena	10	20.0
Excelente	15	30.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

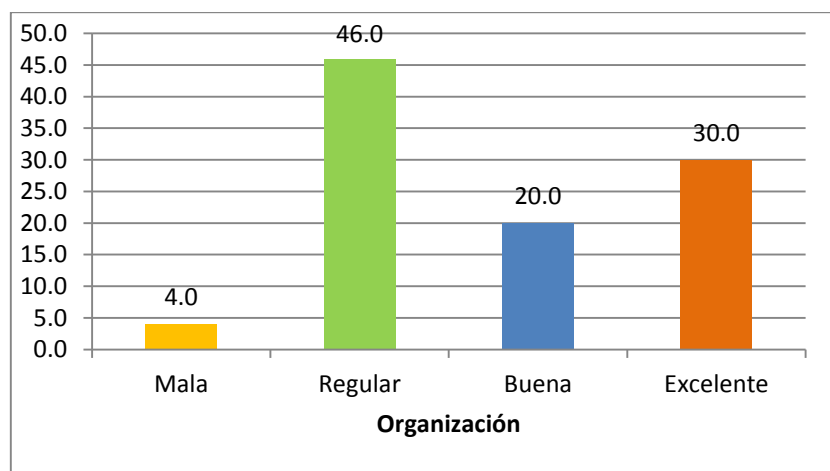


Figura 70 Organización

Análisis

La tabla N° 71 y la figura N° 71, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la Organización en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 2 respondieron como mala la Organización que representa el 4%, 23 personas respondieron de regular la Organización, siendo estos el

46%,y 10 encuestados que afirman positivamente (buena) la Organización , representando estos 20% y finalmente 15 calificaron de excelente Organización ,que representa un 30 % del total de la muestra en estudio.

Tabla 72
Dirección

Dirección	f_i	%
Mala	11	22.0
Regular	17	34.0
Buena	4	8.0
Excelente	18	36.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

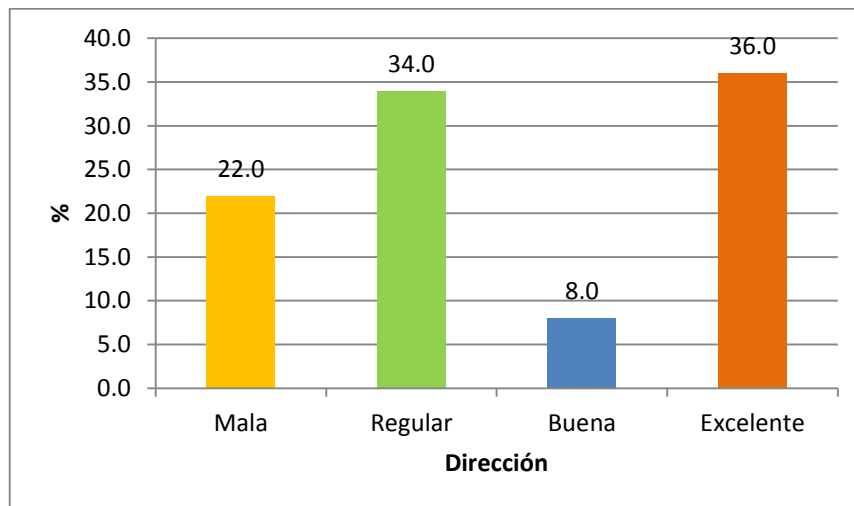


Figura 71 Dirección

Análisis

La tabla N° 72 y la figura N° 72, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la Dirección en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 11 respondieron como mala la Dirección que representa el 22%, 17 personas respondieron de regular la Dirección, siendo estos el 34%, y 04 encuestados que afirman positivamente (buena) la Dirección, representando estos el 8% de encuestados y finalmente 14 calificaron de excelente la Dirección, que representa un 36 % del total de la muestra en estudio.

Tabla 73
Ejecución

Ejecución	f_i	%
Mala	3	6.0
Regular	14	28.0
Buena	19	38.0
Excelente	14	28.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

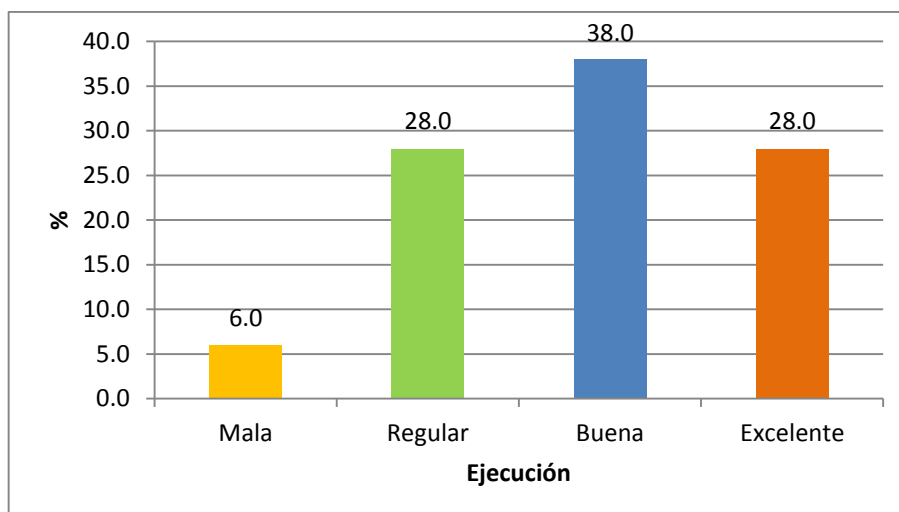


Figura 72 Ejecución

Análisis

La tabla N° 73 y la figura N° 73, se muestran los resultados del objetivo específico en relación a la Ejecución en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 3 respondieron como mala la Ejecución que representa el 6%, 14 personas respondieron de regular la Ejecución, siendo estos el 28%, y 19 encuestados que afirman positivamente (buena) la Ejecución, representando estos 38% de los encuestados y finalmente 14 calificaron de excelente la Ejecución, que representa un 28% del total de la muestra en estudio.

Tabla 74
Seguimiento

Seguimiento	f_i	%
Mala	2	4.0
Regular	11	22.0

Buena	23	46.0
Excelente	14	28.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

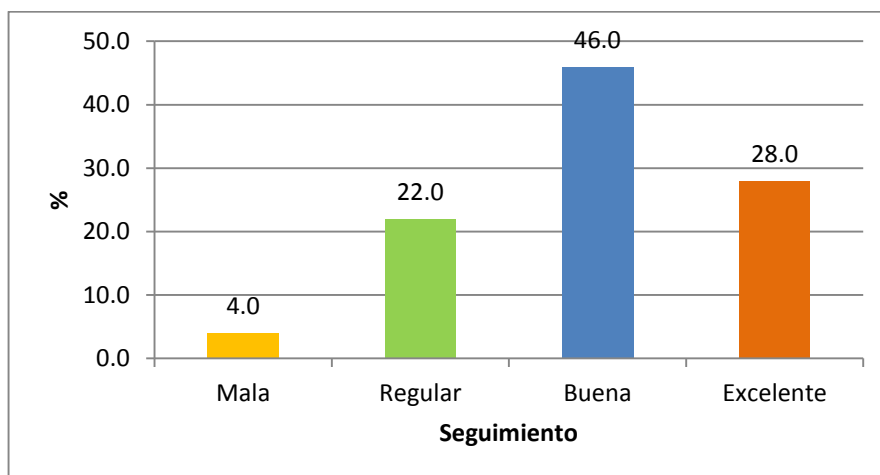


Figura 73 Seguimiento

Análisis

La tabla N° 74 y la figura N° 74, se muestran los resultados del objetivo específico en relación al Seguimiento en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 2 respondieron como mala el proceso de seguimiento que representa el 4%, 11 personas respondieron que es regular el seguimiento, siendo estos el 22% y 23 encuestados que afirman positivamente (buena) el seguimiento, representando estos 46%, y finalmente 14 calificaron de excelente Seguimiento, que representa un 28% del total de la muestra en estudio.

Tabla 75
Control

Control	f_i	%
Mala	9	18.0
Regular	8	16.0
Buena	13	26.0
Excelente	20	40.0
Total	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

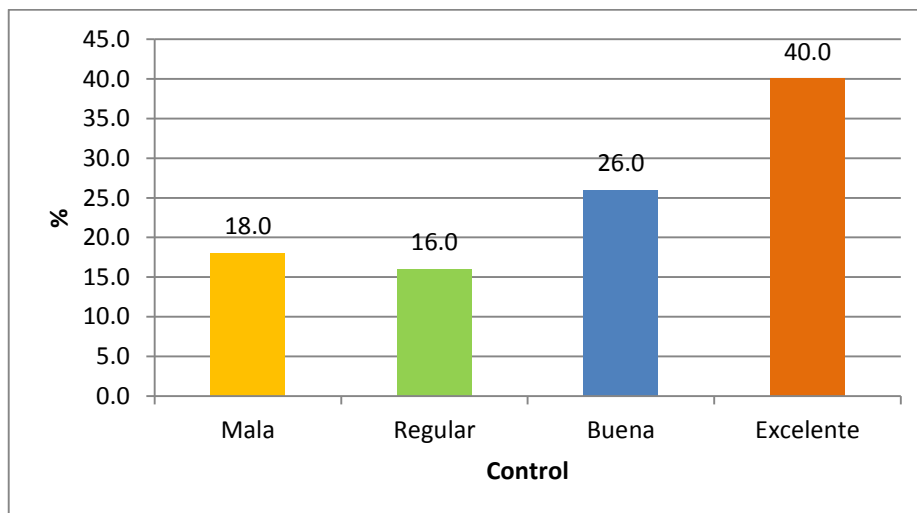


Figura 74 Control

Análisis

La tabla N° 75 y la figura N° 75, se muestran los resultados del objetivo específico en relación al Control en la Municipalidad Provincial de Puno, donde los trabajadores contestaron: que del total de los 50 encuestados, 9 respondieron como mala al Control que representa el 18%, 08 personas

respondieron de regular al Control , siendo estos el 16%, y 13 encuestados que afirman positivamente (buena) al Control , representando estos el 26% de los encuetado y finalmente calificaron de excelente al Control un total de 20,que representa un 40 % del total de la muestra en estudio.

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis principal

Los valores morales influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

a. Planteamiento:

Ho: No hay correlación entre los valores morales y la gestión administrativa o los valores morales no influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Ha: Sí hay correlación entre los valores morales y la gestión administrativa o los valores morales influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Desarrollo:

$$\mathbf{Ho: \rho = 0}$$

$$\mathbf{Ha: \rho \neq 0}$$

b. Nivel de Significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de prueba:

$$-Z_t = -1.645 \text{ o } Z_t = 1.645$$

d. Valor Crítico:

$$Z_c = r \sqrt{n - 1}$$

$$Z_c = 0.3439 \sqrt{50 - 1}$$

$$Z_c = 2.4074$$

e. Decisión: Como el valor de $Z_c = 2.4074$ es mayor $Z_t = 1.645$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que, los valores morales influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Tabla 76
Valores Morales y Gestión Administrativa

Valores morales	Gestión administrativa									
	Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Nunca	3	6.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	4	8.0
A veces	0	0.0	11	22.0	12	24.0	11	22.0	34	68.0
Siempre	0	0.0	5	10.0	1	2.0	6	12.0	12	24.0
Total	3	6.0	16	32.0	13	26.0	18	36.0	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

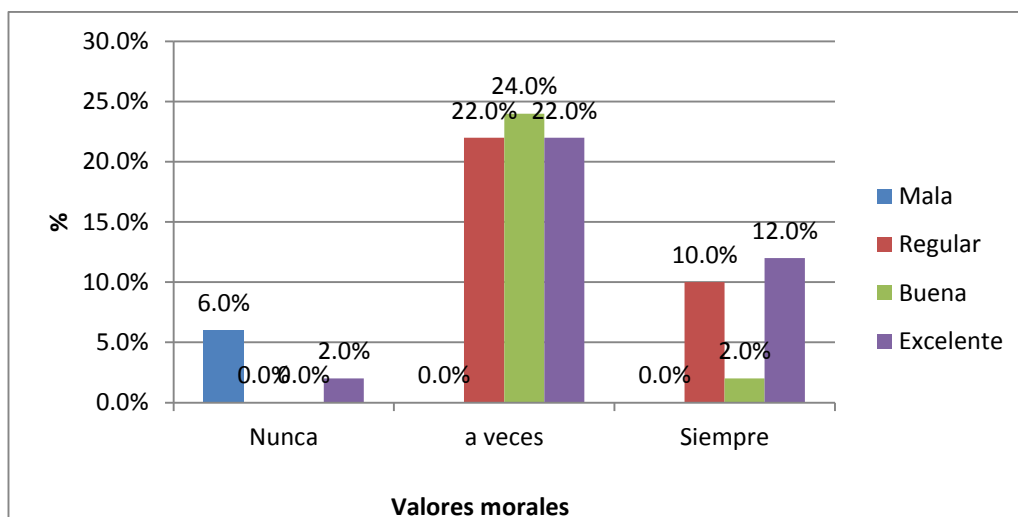


Figura 75 Valores Morales y Gestión Administrativa

Conclusión:

Según la Tabla N° 76 y Figura N° 76 nos indica que cuando se practica los valores mores a escala de a veces la gestión administrativa se encuentra entre regular, buena y excelente.

3.4.2. Hipótesis específicas

Prueba de Primera hipótesis Específica:

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: La autoestima de los trabajadores no influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

H_a: La autoestima de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Desarrollo:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_a: \rho \neq 0$$

b. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de prueba

$$-Z_t = -1.645 \text{ o } Z_t = 1.645$$

d. Valor crítico

$$Z_c = r \sqrt{n - 1}$$

$$Z_c = 0.2942 \sqrt{50 - 1}$$

$$Z_c = 2.0596$$

e. Decisión

Como el valor de $Z_c = 2.0596$ es mayor $Z_t = 1.645$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 77
Autoestima y Gestión Administrativa

Autoestima	Gestión administrativa									
	Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Nunca	3	6.0	0	0.0	0	0.0	2	4.0	5	10.0
A veces	0	0.0	11	22.0	12	24.0	10	20.0	33	66.0
Siempre	0	0.0	5	10.0	1	2.0	6	12.0	12	24.0
Total	3	6.0	16	32.0	13	26.0	18	36.0	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

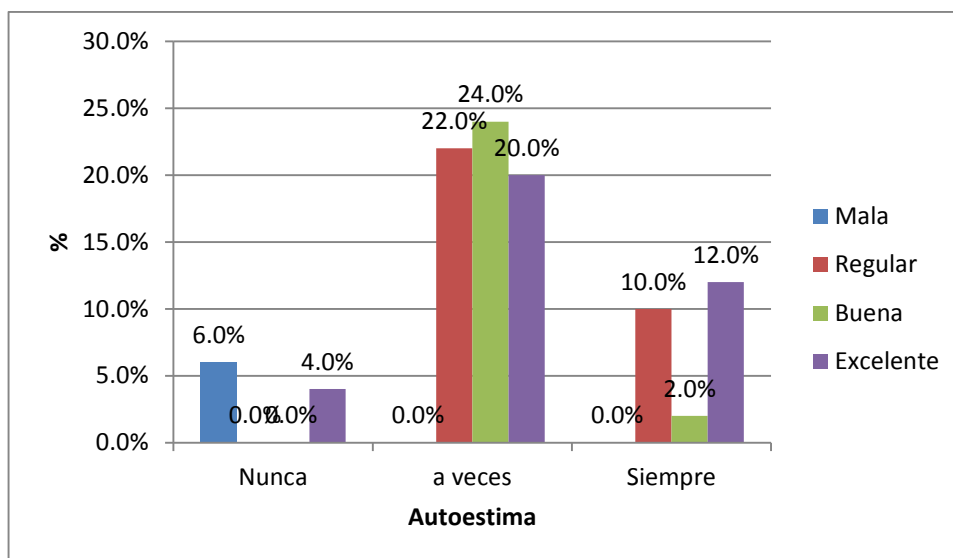


Figura 76 Autoestima y Gestión Administrativa

Conclusión:

La práctica de autoestima de los trabajadores se ubica en la escala valorativa de a veces, entonces la gestión administrativa se ubica entre regular, buena y excelente.

Prueba de Segunda Hipótesis Específica:

a. Planteamiento de la hipótesis

Ho: La responsabilidad de los trabajadores no influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Ha: La responsabilidad de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Desarrollo:

Ho: $\rho = 0$

Ha: $\rho \neq 0$

b. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de prueba

$$-Z_t = -1.645 \text{ o } Z_t = 1.645$$

d. Valor crítico

$$Z_c = r \sqrt{n - 1}$$

$$Z_c = 0.3952 \sqrt{50 - 1}$$

$$Z_c = 2.7669$$

- e. Decisión:** Como el valor de $Z_c = 2.7669$ es mayor $Z_t = 1.645$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 78
Responsabilidad y Gestión Administrativa

Respons abilidad	Gestión administrativa									
	Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Nunca	3	6.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	6.0
A veces	0	0.0	13	26.0	10	20.0	14	28.0	37	74.0
Siempre	0	0.0	3	6.0	3	6.0	4	8.0	10	20.0
Total	3	6.0	16	32.0	13	26.0	18	36.0	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

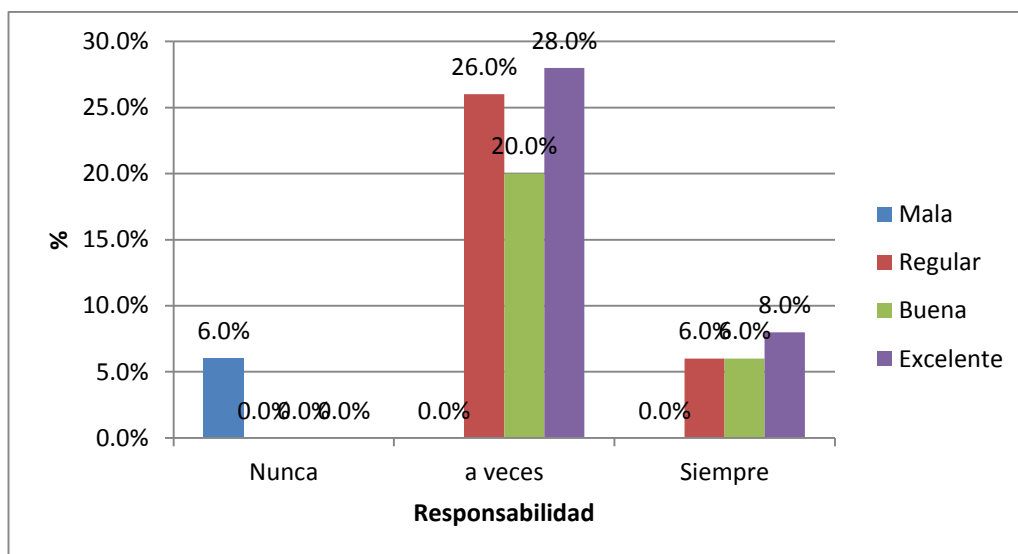


Figura 77 Responsabilidad y Gestión Administrativa

Conclusión:

Los trabajadores practican la responsabilidad a veces entonces la gestión administrativa se ubica entre regular, buena y excelente.

Tercera Hipótesis Específica:

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: La honradez de los trabajadores no influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

H_a: La honradez de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Desarrollo:

H₀: $\rho = 0$

H_a: $\rho \neq 0$

b. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de prueba

$$-Z_t = -1.645 \text{ o } Z_t = 1.645$$

d. Valor crítico

$$Z_c = r \sqrt{n - 1}$$

$$Z_c = 0.3125 \sqrt{50 - 1}$$

$$Z_c = 2.1878$$

e. Decisión

Como el valor de $Z_c = 2.1878$ es mayor $Z_t = 1.645$, se rechaza la hipótesis nula; y se acepta la hipótesis alterna que dice, la honradez de los trabajadores influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Tabla 79
Honradez y Gestión Administrativa

Honradez	Gestión administrativa									
	Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Nunca	3	6.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	4	8.0
A veces	0	0.0	12	24.0	11	22.0	10	20.0	33	66.0
Siempre	0	0.0	4	8.0	2	4.0	7	14.0	13	26.0
Total	3	6.0	16	32.0	13	26.0	18	36.0	50	100

Fuente: Base de datos del autor.

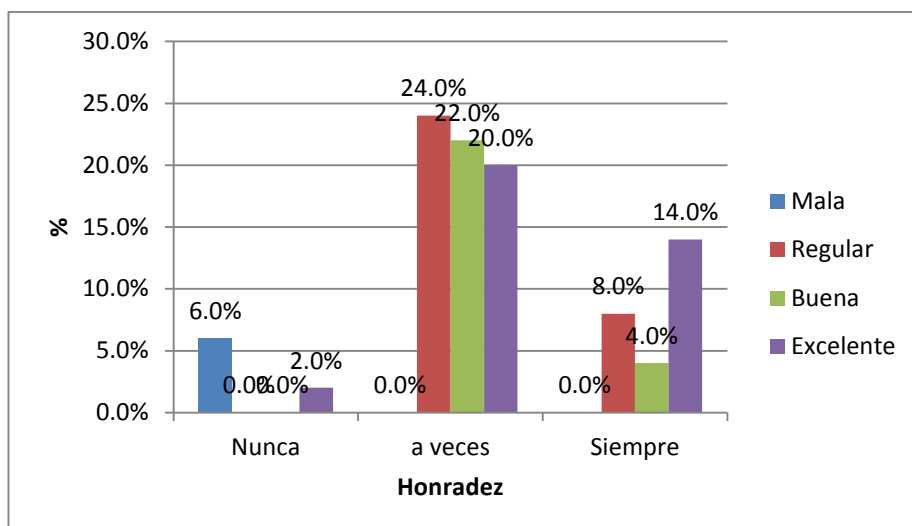


Figura 78 Honradness y Gestión Administrativa

Conclusión:

Quando practican a veces la Honradness los trabajadores, la gestión administrativa se encuentra entre regular, buena y excelente.

Cuarta Hipótesis Específica:

a. Planteamiento:

Ho: El respeto de los trabajadores no influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Ha: El respeto de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Desarrollo:

Ho: $\rho = 0$

Ha: $\rho \neq 0$

b. Nivel de Significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de prueba:

$$-Z_t = -1.645 \text{ o } Z_t = 1.645$$

d. Valor crítico:

$$Z_c = r \sqrt{n - 1}$$

$$Z_c = 0.2811 \sqrt{50 - 1}$$

$$Z_c = 1.9673$$

e. Decisión:

Como el valor de $Z_c = 1.9673$ es mayor $Z_t = 1.645$, se rechaza la hipótesis nula; y se acepta la hipótesis alterna que, el respeto de los trabajadores influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Tabla 80
Respeto y Gestión administrativa

Respeto	Gestión administrativa									
	Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Nunca	3	6.0	4	8.0	3	6.0	3	6.0	13	26.0
A veces	0	0.0	6	12.0	9	18.0	9	18.0	24	48.0
Siempre	0	0.0	6	12.0	1	2.0	6	12.0	13	26.0
Total	3	6.0	16	32.0	13	26.0	18	36.0	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

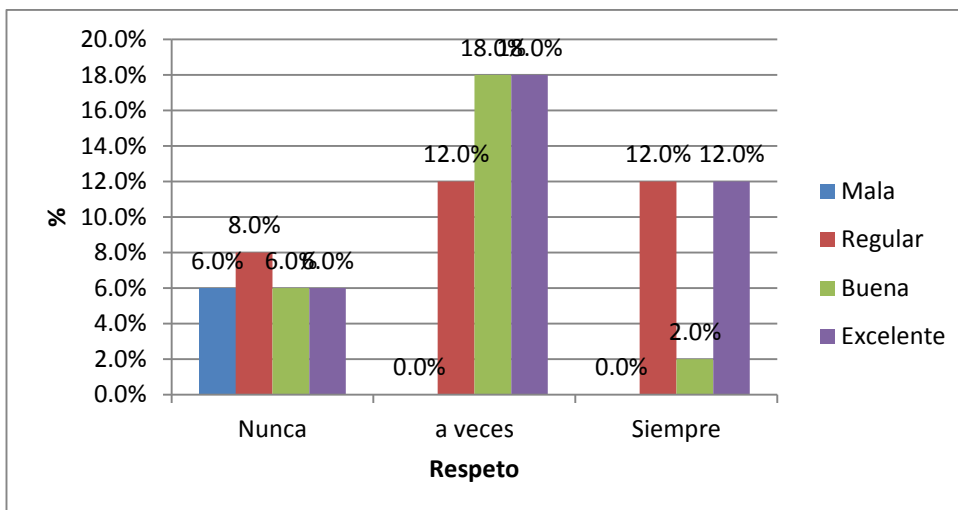


Figura 79 Respeto y Gestión administrativa

Conclusión:

Cuando los trabajadores practican a veces el respeto, por lo tanto la gestión administrativa se encuentra entre regular, buena y excelente.

Quinta Hipótesis Específica:

a. Planteamiento:

Ho: La Lealtad de los trabajadores no influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Ha: La lealtad de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Desarrollo:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_a: \rho \neq 0$$

b. Nivel de Significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de prueba:

$$-Z_t = -1.645 \text{ o } Z_t = 1.645$$

d. Valor Crítico

$$Z_c = r \sqrt{n - 1}$$

$$Z_c = 0.4415 \sqrt{50 - 1}$$

$$Z_c = 3.0905$$

e. Regla de decisión:

Como el valor de $Z_c = 3.0905$ es mayor $Z_t = 1.645$, se rechaza la hipótesis nula; y se acepta la hipótesis alterna que, la lealtad de los trabajadores influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Tabla 81
Lealtad y Gestión administrativa

Lealtad	Gestión administrativa									
	Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Nunca	3	6.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	6.0
A veces	0	0.0	13	26.0	12	24.0	16	32.0	41	82.0
Siempre	0	0.0	3	6.0	1	2.0	2	4.0	6	12.0
Total	3	6.0	16	32.0	13	26.0	18	36.0	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

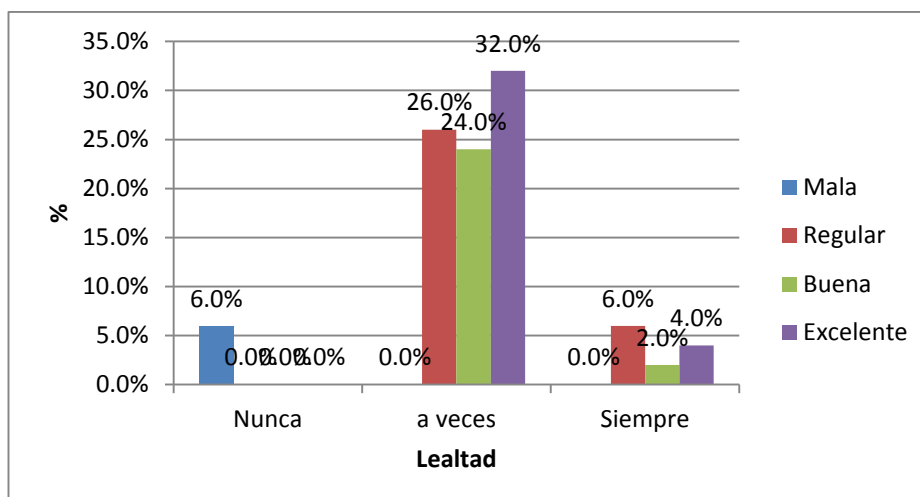


Figura 80 Lealtad y Gestión administrativa

Conclusión:

La práctica de la lealtad de los trabajadores a veces, entonces la gestión administrativa se entra entre regular, buena y excelente.

Sexta Hipótesis Específica:

a. Planteamiento:

Ho: El trabajo en equipo de los trabajadores no influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Ha: El trabajo en equipo de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Desarrollo:

Ho: $\rho = 0$

Ha: $\rho \neq 0$

b. Nivel de Significancia

$\alpha = 0.05$

c. Estadístico de prueba:

$$-Z_t = -1.645 \text{ o } Z_t = 1.645$$

d. Valor Crítico

$$Z_c = r \sqrt{n - 1}$$

$$Z_c = 0.2830 \sqrt{50 - 1}$$

$$Z_c = 1.9811$$

e. Decisión:

Como el valor de $Z_c = 1.9811$ es mayor $Z_t = 1.645$, se rechaza la hipótesis nula; y se acepta la hipótesis alterna que, el trabajo en equipo de los trabajadores influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno.

Tabla 82
Trabajo en equipo y Gestión Administrativa

Trabajo en	Gestión administrativa									
	Mala		Regular		Buena		Excelente		Total	
equipo	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Nunca	3	6.0	0	0.0	0	0.0	2	4.0	5	10.0
A veces	0	0.0	13	26.0	12	24.0	10	20.0	35	70.0
Siempre	0	0.0	3	6.0	1	2.0	6	12.0	10	20.0
Total	3	6.0	16	32.0	13	26.0	18	36.0	50	100.0

Fuente: Base de datos del autor.

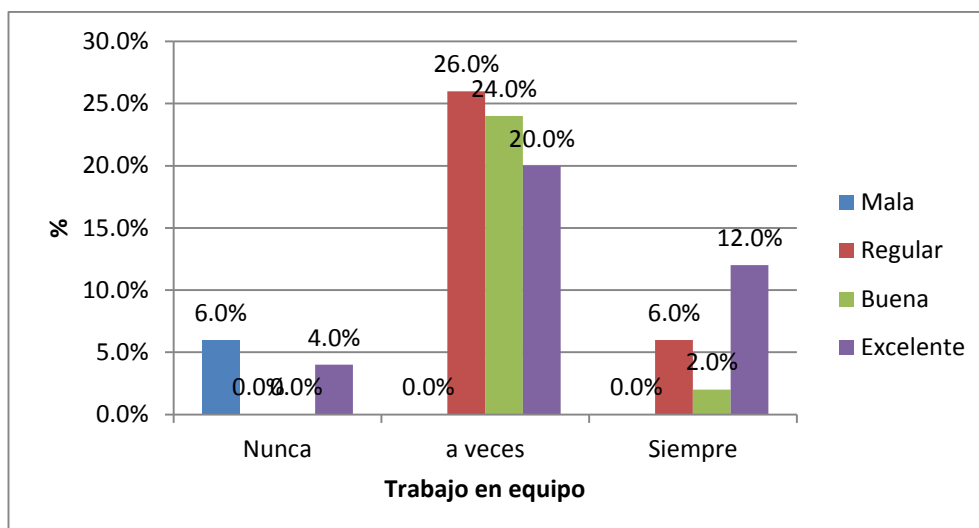


Figura 81 Trabajo en equipo y Gestión Administrativa

Conclusión:

La práctica a veces el trabajo en Equipo los trabajadores entonces la gestión se muestra entre regular, seguido de buena y por último excelente.

4.3. Discusión de resultado

Tabla 83
Resumen de Análisis de las dimensiones de valores morales y Gestión Administrativa

ITEMS	A Veces		Siempre		Nunca	
	F	%	F	%	f	%
Variable Independiente						
PRACTICA DE VALORES MORALES						
Autoestima	33	66	12	24		
Responsabilidad	37	74	10	20		
Honradez	33	66	13	26		

Respeto	24	48	13	26	13	26		
Lealtad	41	82	6	12				
Trabajo en Equipo	35	70	10	20				
Variable Dependiente	Excelente		Regular		Buena		Mala	
	F	%	F	%	f	%	F	%
Gestión Administrativa	18	36	16	32				
Planeamiento	11	22	14	28	21	42		
Organización	18	36	16	32	13	26		
Dirección	18	36	17	34			11	22
Ejecución	14	28	14	28	19	38		
Seguimiento	14	28	11	22	23	46		
Control	20	40	8	16	13	26	9	18

Fuente: Base de Datos del autor

En las páginas precedentes se han efectuado la discusión de resultados en función a los Items, en la tabla N° 83 en relación a los valores morales: nunca, a veces, siempre; a continuación, se efectuó la discusión en base a dos variables que involucran a los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno, a fin de determinar con más precisión los valores morales relacionados con la gestión administrativa y así visualizar sus variables con mayor precisión.

Se observa que en la tabla N° 83 Que al ser analizados los Items, práctica de valores: autoestima, responsabilidad, honradez, respeto, lealtad, trabajo en equipo y la otra variable gestión administrativa, prevalece la respuesta “A veces” con un promedio de 34 entrevistados que representa el 68%, seguido de muy lejos

“Siempre”, con un promedio de 11 entrevistados que representan el 21% lo que hace suponer que frente a estos variables analizados predomina los antivalores en los porcentajes señalados frente a un 21% que si lo practican, nos muestra la cultura organizacional, entendida como el conjunto de creencias y prácticas que comparten la organización señalado y corroborado por Lucía Caribe, García Naranjo, por lo que hace necesario realizar motivaciones que favorezcan a elevar la conducta, tal expresa Norka Fernández, “... La necesidad de replantear los valores y las creencias al interior es el mero reto.”

Por otro lado al analizar las dimensiones relacionadas con el planeamiento organización, dirección, ejecución, seguimiento, control que versa sobre la administración en general, los trabajadores consideran de “Buena”, con promedio de 18 trabajadores que representan el 36% y de excelente un promedio de 15 trabajadores que abarcan el 31% y por las mismas variables en consideración de “Regular” que hacen un promedio de 15 trabajadores que representan el 30% en promedio de “Buena” así mismo 18 trabajadores que representa el 36% y finalmente califican de “mala” 10 trabajadores que representan el 20% en consecuencia en primer lugar está el calificativo de “Bueno” , segundo de “Excelente y Regular ”, y “Malo” con los datos ya analizados.

Lo que significa que la opinión de los trabajadores está dividido en tres partes y ellos mismos trabajando en la misma institución no tienen la misma apreciación dividido a los valores internos que cada trabajador posee. Y tal como señala Cristi Cou “... se han deteriorado las relaciones humanas, debido a la nueva jerarquía de valores que se basan más en un bienestar material individual y se descuida la dignidad de la persona”.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En cada uno de los valores morales que se da una bipolaridad (cada valor tiene su contrario). Los valores son inspiraciones de juicios, conductas de instituciones. Optar por un valor, implica asumir, que no es puramente intelectual, racional y lógica; si no, que tiene una connotación intuitiva, sentimental y afectiva; y que, además, tienen perspectivas y visiones.

General

En este sentido la investigación plenamente demostró, que los valores morales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno influyen en la gestión administrativa. Se ha logrado determinar que la práctica de valores morales de los trabajadores con la escala valorativa de a veces la gestión administrativa se encuentra entre regular, buena y excelente de acuerdo a la contrastación de hipótesis general de la presente investigación.

Específicas

Los valores que existen en el seno familiar son los fundamentos de la libertad, de la seguridad, de la fraternidad, en el seno de la sociedad. Es por esto que en la familia se inicia a la vida social donde se enseñan los primeros valores que serán sustento para la vida en sociedad y a lo largo de la vida de la persona; bajo estas premisas, la investigación demostró palmariamente, que los valores morales aprendidos en el hogar influyen en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno así como se demostró en cada una de las hipótesis que se contrastaron.

- La autoestima de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno periodo 2016, según la regla se decisión calculada y con un nivel de significancia de 0.05, de acuerdo a la contrastación de la primera hipótesis al ser realizada la presente investigación
- La responsabilidad de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016, según la regla se decisión calculada y con un nivel de significancia de 0.05, de acuerdo a la contrastación de la segunda hipótesis.
- La honradez de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016, según la regla se decisión calculada y con un nivel de significancia de 0.05, de acuerdo a la contrastación de la tercera hipótesis
- El respeto de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016, según la regla se decisión calculada y

con un nivel de significancia de 0.05, de acuerdo a la contrastación de la cuarta hipótesis.

- La lealtad de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016, según la regla se decisión calculada y con un nivel de significancia de 0.05, de acuerdo a la contrastación de la quinta hipótesis.
- El trabajo en equipo de los trabajadores influyen en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno 2016, según la regla se decisión calculada y con un nivel de significancia de 0.05, de acuerdo a la contrastación de la sexta hipótesis.

5.2. Recomendaciones

1. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, deben asumir a plenitud, tanto en la palabra como en la acción cotidiana de sus funciones y labores, la práctica de los valores morales como durante el proceso de la gestión administrativa demostrando con plena entrega de acuerdo a sus funciones correspondientes. autoestima, responsabilidad, honradez, respeto, lealtad y trabajo en equipo, con el propósito de brindar un servicio ÓPTIMO eficaz y eficiente a la ciudadanía puneña.
2. Los trabajadores deben practicar con mayor frecuencia la autoestima, responsabilidad, honradez, respeto, lealtad y trabajo en equipo, con el

propósito de brindar un servicio ÓPTIMO eficaz y eficiente a la ciudadanía puneña durante el ejercicio de sus funciones.

3. Urge un seminario taller de deontología funcional, para las autoridades, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, en cada periodo de renovación de autoridades como consecuencia de elecciones ediles, contratación de nuevo personal de turno con el propósito de concientizar en el manejo y desempeño de funciones y labores basadas en los valores morales, mediante la instauración de la democracia participativa.
4. Establecer estímulos económicos, sociales para los trabajadores que destaquen en la observancia de los valores morales durante el ejercicio de sus funciones.

BIBLIOGRAFÍA

- ARGANDOÑA, A. (2014). *Almudi.Org* . Recuperado el 05 de Marzo de 2014, de <https://www.almudi.org/articulos-antiguos/7357-tesis-para-un-debate-sobre-los-valores-antonio-argandona>
- Asociacion Civil Transparencia, d. c. (05 de 09 de 2011). *www.transparencia-org.pe/web/.../index.html*. Obtenido de www.transparencia-org.pe/web/.../index.html.
- BAUTISTA, O. (2001). *La etica en los servidores publicos*. Mexico.
- CORNEJO, M. (1997). *Infinidad Humana la Grandeza de los Valores*. MEXICO: Grimaldo S.A. DE C.V.
- CORTINA, A. (s.f.). *La Educacion y los Valores Fundacion*.
- COU, C. (s.f.). *Monografias.com*. Recuperado el 12 de Abril de 2014, de <http://www.monografias.com/trabajos15/valores-humanos/valores-humanos.shtml#CONCL>
- DE MORALES, G. (Marzo de 2010). *La Etica y el Funcionario Publico*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos91/etica-y-funcionario-publico/etica-y-funcionario-publico.shtml#ixzz3mau437VI>
- Definicion ABC*. (s.f.). Recuperado el 08 de Setiembre de 2013, de <https://definicion.de/honradez/>
- FERNANDEZ, N Y LOPEZ, A. (2000). *Valores Eticos - Morales en el contexto de la Gestion Publica*. ISSN 1690-074X.
- FISCHMAN, D. (2000). *El espejo del Lider*. Lima: Fondo UPC.
- FRONDIZI, R. (1995). *Que son los valores* . Mexico.

- GARCIA, L. (2000). *Los Valores Humanos*. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- HERNANDEZ, FERNANDEZ, PILAR. (2002). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Ultra S.A.C de CV.
- IRIARTE, G. (1998). *Guía para la Formación en los Valores Éticos*. Madrid: Acción Culturas Cristiana.
- KAUFFMAN, S. (16 de Febrero de 2015). *Club de Ensayos*. Recuperado el 05 de Mayo de 2015, de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Sergio-H-Kauffman-Gonzalez/2329949.html>
- Liderazgo y Mercadeo.com*. (s.f.). Recuperado el 10 de Abril de 2015, de <file:///c:/Users/Admin/Documents/Autoestima.pdf>
- MORENO, P. (2010). *Importancia de los Valores para el ejercicio Ético de la Profesión*. Mexico: Universidad Autónoma del Estado Hidalgo Abasola 600.
- NAESSENS, H. (2010). “Ética Pública y Transparencia. MEXICO.
- PEREZ, J y MERINO, M. (2008). *Definicion.de*. Recuperado el 06 de Mayo de 2014, de <https://definicion.de/honestidad/>
- PEREZ, J y MERINO, M. (2008). *Definiciones.de*. Recuperado el 12 de Abril de 2013, de <https://definicion.de/respeto/>
- PEREZ, J y MERINO, M. (s.f.). *Definicion.de*. Recuperado el 8 de Setiembre de 2013
- Puno, M. P. (30 de octubre de 2014). *Plan Estratégico Institucional 2010-2014*. Obtenido de [http://www.munipuno.gob.pe/-descargas/transparencia/Plan Institucional/](http://www.munipuno.gob.pe/-descargas/transparencia/Plan%20Institucional/).

ROSENTAL, L. (s.f.). *Diccionario Filosófico*.

SHELLER, M. (18 de Febrero de 2012). *Blogger*. Recuperado el 8 de Abril de 2013, de <http://lafilosofiaesposible.blogspot.pe/2012/02/clasificacion-de-los-valores-en-scheler.html>

SCHVARSTEIN. (2003). *La Inteligencia Social en las Organizaciones Desarrollando las Competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la Responsabilidad Social*. Buenos Aires: Paidós Iberica.

TUROS, DIAZ Y SIME. (2002). *Ética y Educación* . Lima: Impresores y Diseños S.A.C.