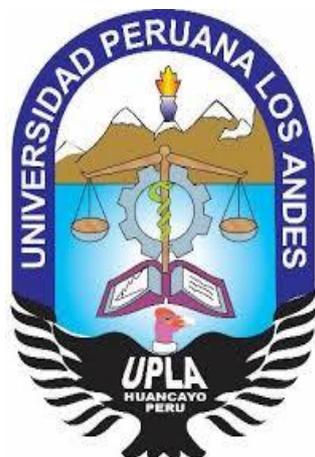


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**Liderazgo Ético y el Desempeño Laboral en la Municipalidad  
Provincial de Huamanga, Ayacucho 2020.**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Moreno Mendoza Nancy Elena  
Bach. Canales Robles Erica

Asesor : Mtro. Martínez Vitor Paul Denis

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 17.06.2021 – 16.06.2022

Huancayo – Perú  
2022

Hoja de aprobación de jurados

**TESIS**

**LIDERAZGO ÉTICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA,  
AYACUCHO 2020**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Moreno Mendoza Nancy Elena

Bach. Canales Robles Erica

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

**PRESIDENTE** \_\_\_\_\_:

**PRIMER MIEMBRO** \_\_\_\_\_:

**SEGUNDO MIEMBRO** \_\_\_\_\_:

**TERCER MIEMBRO** \_\_\_\_\_:

Huancayo, .....de.....del 2022

**Falsa portada**

**Asesor**

Mtro. Paul Denis Martínez Vitor

**Dedicatoria:**

A nuestros padres, en especial a mi asesor quien, con paciencia y esmero, supo guiarnos en la realización de la presente investigación y poder lograr el título profesional.

**Nancy & Erica**

**Agradecimiento:**

Especialmente a la casa de estudios que me acogió para poder fortalecer mi conocimiento en sus aulas, junto a sus maestros que son un ejemplo a seguir.

**Las autoras**

## Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Falsa portada.....	iii
Asesor .....	iv
Dedicatoria:.....	v
Agradecimiento:.....	vi
Contenido.....	vii
Contenido de tablas.....	ix
Contenido de gráficos .....	x
Resumen.....	xi
Palabras clave: Liderazgo ético y desempeño laboral. ....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii

### CAPITULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Delimitación del problema.....	19
1.3 Formulación del problema .....	19
1.4 Justificación .....	20
1.5 Objetivos de la investigación.....	21

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes .....	22
2.2 Bases Teóricas o Científicas .....	27
2.3 Marco Conceptual.....	31

### CAPITULO III

#### HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general.....	33
3.2 Hipótesis específica .....	33
3.3 Variables .....	33
3.1.1. Operacionalidad de variables .....	35

### CAPITULO IV

#### METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación.....	37
4.2 Tipo de investigación.....	37
4.3 Nivel de investigación .....	38

4.4	Diseño de investigación .....	38
4.5	Población y muestra.....	38
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	39
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	40
4.8	Aspectos éticos de la investigación .....	41

**CAPITULO V**  
**RESULTADOS**

5.1	Descripción de resultados .....	42
5.1.2	Análisis de resultados .....	43
5.2	Contrastación de hipótesis .....	53
5.2.1	Hipótesis General.....	53
5.2.2	Hipótesis Especificas .....	55
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
	CONCLUSIONES .....	63
	RECOMENDACIONES.....	64
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	65
	ANEXOS .....	67
	ANEXO 1: Matriz de consistencia .....	68
	ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variables.....	70
	ANEXO 3: El instrumento de investigación: .....	72
	ANEXO 4: El instrumento de investigación: .....	75
	ANEXO 5: Confiabilidad valida del instrumento.....	78
	ANEXO 6: La data del procesamiento de datos .....	94
	ANEXO 7: Consentimiento informado .....	96
	ANEXO 8: Fotos de la aplicación del instrumento .....	97

## Contenido de tablas

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad liderazgo ético .....	39
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad desempeño laboral .....	40
Tabla 3 Escala de Vellis .....	40
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	42
Tabla 5 Promedio de la variable liderazgo ético .....	43
Tabla 6 Promedio de la dimensión técnica .....	44
Tabla 7 Promedio de la dimensión psico afectiva.....	45
Tabla 8 Promedio de la dimensión ética .....	46
Tabla 9 Promedio de la variable desempeño laboral .....	47
Tabla 10 Promedio de la dimensión capacidad administrativa .....	48
Tabla 11 Promedio de la dimensión relaciones interpersonales .....	49
Tabla 12 Promedio de la dimensión responsabilidad.....	50
Tabla 13 Promedio de la dimensión emocionalidad .....	51
Tabla 14 Promedio de la dimensión resultados.....	52
Tabla 15 Escala de correlación .....	53
Tabla 16 Correlación entre el liderazgo ético y el desempeño laboral .....	54
Tabla 17 Correlación entre la técnica y el desempeño laboral.....	56
Tabla 18 Correlación entre el psico-afectiva y el desempeño laboral.....	58
Tabla 19 Correlación entre la ética y el desempeño laboral .....	60

## Contenido de gráficos

Grafico 1 Información laboral en America Latina y el Caribe .....	16
Grafico 2 Desempleo laboral Nacional .....	17
Grafico 3 Promedio de la variable liderazgo ético.....	43
Grafico 4 Promedio de la dimensión técnica .....	44
Grafico 5 Promedio de la dimensión psico afectiva.....	45
Grafico 6 Promedio de la dimensión ética .....	46
Grafico 7 Promedio de la dimensión desempeño laboral.....	47
Grafico 8 Promedio de la dimensión capacidad administrativa.....	48
Grafico 9 Promedio de la dimensión relaciones interpersonales .....	49
Grafico 10 Promedio de la dimensión responsabilidad.....	50
Grafico 11 Promedio de la dimensión emocionalidad .....	51
Grafico 12 Promedio de la dimensión resultados.....	52
Grafico 13 Dispersión entre el liderazgo ético y el desempeño laboral.....	55
Grafico 14 Dispersión entre la técnica y el desempeño laboral .....	57
Grafico 15 Dispersión entre el psico-afectiva y el desempeño laboral.....	59
Grafico 16 Dispersión entre la ética y el desempeño laboral.....	60

## Resumen

La siguiente investigación, titulada “LIDERAZGO ÉTICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2020” tuvo como problema general de estudio: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020?, consecuentemente, el objetivo general: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”, en respuesta al problema, la hipótesis general: “Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”. “Para el cumplimiento de nuestros objetivos, y la prueba de hipótesis, utilizamos el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, la población se encontró conformada por 50 funcionarios de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho, la muestra fue de tipo no probabilístico, por lo tanto, se usó el total de la población. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo Likert, los cuales fueron validados por el juicio de expertos, y la confiabilidad sometido al estadístico Alfa de Cronbach. Nuestra conclusión principal fue: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020, Lima. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “ $r$ ” = 0,991, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo ético, existirá mayor desempeño laboral dentro de la municipalidad.

**Palabras clave:** Liderazgo ético y desempeño laboral.

## **Abstract**

The following research, entitled "ETHICAL LEADERSHIP AND LABOR PERFORMANCE IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF HUAMANGA, AYACUCHO 2020" had as a general study problem: What is the relationship between ethical leadership and job performance in the Municipality of Huamanga, Ayacucho 2020 ?, consequently, the general objective: "To determine the relationship that exists between ethical leadership and job performance in the Municipality of Huamanga, Ayacucho 2020", in response to the problem, the general hypothesis: "There is a direct and significant relationship between Ethical Leadership and Work Performance in the Municipality of Huamanga, Ayacucho 2020 ". "For the fulfillment of our objectives, and the hypothesis test, we used the quantitative approach, as a general scientific method, applied type, correlational level, non-experimental design, the population was made up of 50 officials of the Municipality of Huamanga, Ayacucho, the sample was non-probabilistic, therefore, the total population was used. For the measurement of the variables, the questionnaire was used, on a Likert-type ordinal scale, which were validated by the expert judgment, and the reliability was subjected to the Cronbach's Alpha statistic. Our main conclusion was: There is a direct and significant relationship between Ethical Leadership and Work Performance in the Municipality of Huamanga, Ayacucho 2020, Lima. Consequently, a very high positive correlation is observed with an "r" = 0.991, which allows us to assert that, with greater ethical leadership, there will be greater job performance within the municipality.

**Keywords:** Ethical leadership and job performance.

## **Introducción**

Según la Revista Gestion (2013), “el 30% de las municipalidades que hay en el país, enfrentan crisis severas por denuncias de corrupción contra sus autoridades y la lucha de poder” (párr. 5). “El común denominador de la problemática de estas entidades públicas es la lucha interna por el poder, por querer manejar los recursos que provienen del estado y las acusaciones de corrupción en la ejecución de obras en diversas fuentes”.

Así la administración pública de los municipios se gestiona en manera que las malas practicas son generalmente notadas, por toda la población, por lo tanto uno de los desafíos es evitar el desarrollo y crecimiento de una administración corrupta. Para lo cual fue necesario examinar los efectos de un nuevo enfoque de gestión.

El presente trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO ÉTICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE HUAMANGA – AYACUCHO”, surge de la necesidad de comprender la falta de liderazgo y ética en la administración pública en general, a partir de casos de corrupción, las constantes reivindicaciones sociales, en el cual requiere que los gobernantes y liderz implementes principio éticos.

En ese sentido, Ramos (2017), refiere que el Liderazgo Ético “es un recurso humano renovable. Es un conjunto de buenas prácticas de gestión que, aplicadas a la consecución de objetivos empresariales, posee capacidad para crear valor añadido en procesos, productos, servicios y en el capital humano” (p. 54). Además, Chiang y Sanchez (2017), afirman que “el desempeño laboral es un comportamiento individual

relacionado con las capacidades y habilidades que posee una persona para lograr los propósitos y objetivos de la organización” (p. 67).

Se consigue observar que existen estudios importantes sobre las temáticas abordadas. Sin embargo, aún no se han realizado estudios sobre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la municipalidad de Huamanga, Ayacucho. Por lo que, se formuló el siguiente problema de investigación científica: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho?, se formuló el siguiente objetivo general: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho”.

Para lograr nuestros objetivos así como para demostrar nuestra hipótesis, utilizamos el enfoque cuantitativo como método general, el científico, tipo aplicativo, el nivel de correlación y el diseño no experimental, la muestra no probabilística, para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en una escala ordinaria tipo Likert, que será validado por valoración experta, y la fiabilidad se expresará a la estadística Alpha Cronbach.

**Capítulo I:** “En este capítulo se abordó la descripción de la realidad problemática, la justificación y los objetivos establecidos”.

**Capítulo II:** “En este acápite se abordó el marco teórico, incluyendo los conceptos de las variables de la investigación y sus respectivas dimensiones”.

**Capítulo III:** “En este capítulo se presenta la hipótesis general y específica, asimismo, se muestra la operacionalización de variables”.

**Capítulo IV:** “En este acápite mostramos la metodología empleada, para el logro de los objetivos”.

**Capítulo V:** “Por último, presentamos los resultados obtenidos, donde detallamos, el análisis de los resultados, la contrastación de la hipótesis y el análisis de resultados”.

**Los autores**

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial el desempeño laboral realizado por cada trabajador es de suma importancia ya que si el trabajador no cumple sus obligaciones como debe ser, corre el riesgo de que pierda el trabajo, tal y como sucedió en diferentes países, sobre todo en la época de crisis sanitaria que se vivió a nivel mundial y el cual afectó a muchos trabajadores tanto en el sector público como en el privado. Es así que en la crisis sanitaria la contratación de la tasa de participación fue casi tan profunda como la experimentada debido a la tasa de ocupación porque precisamente las restricciones al movimiento impedían la búsqueda de empleo para personas que no tenían buenas referencias de trabajos anteriores. El desempeño laboral en los últimos años se ha tomado como carta de representación más importante para poder ser postulante ante la búsqueda de trabajos, así como lo menciona la Organización mundial del trabajo en la página 30 de su libro Panorama laboral 2020, y lo muestra representativamente en la siguiente gráfica.

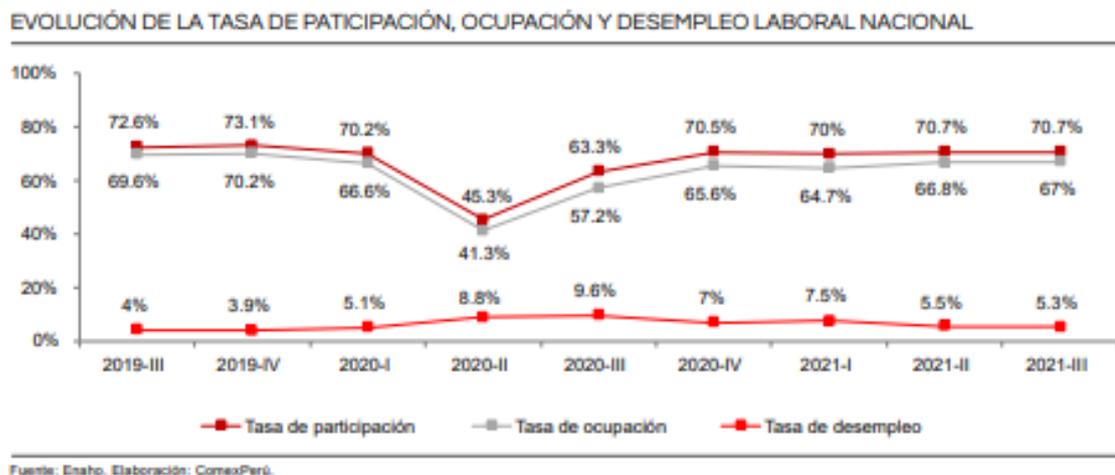
Grafico 1  
Información laboral en América Latina y el Caribe

▶ CUADRO 2.1. América Latina y el Caribe: principales indicadores laborales, 2008-2020 (porcentajes)			
Años	Tasa de participación	Tasa de ocupación	Tasa de desocupación
<b>Datos anuales <sup>a/</sup></b>			
2010	61,9	57,7	6,9
2011	61,8	57,8	6,4
2012	62,5	58,5	6,4
2013	62,2	58,3	6,3
2014	62,1	58,3	6,1
2015	62,0	57,9	6,6
2016	62,1	57,3	7,8
2017	62,4	57,4	8,1
2018	62,5	57,6	8,0
2019 <sup>b/</sup>	62,7	57,8	8,0
<b>Promedio tres primeros trimestres <sup>c/</sup></b>			
2019 I - III	62,6	57,2	8,7
2020 I - III	57,2	51,2	10,6

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Anivel nacional durante el periodo 2021 la población en edad de trabajar (PET), mantuvo una tendencia constante de leve crecimiento de 25,312,465 personas en el tercer trimestre, es decir que a pesar de la pandemia se mantuvo el trabajo en las personas, debido a su capacidad laboral y al desempeño que reflejaban en su jornada, asimismo muchas gerentes de las empresas privadas y los directivos del sector publico, contrato personal para capacitar a sus trabajadores sobre el trabajo virtual, para asi evitar las perdidas económicas y el desenso en su atención. Por otro lado, el desempeño laboral de los trabajadore se ha mantenido y lo que buscan muchas entidades del sector publico es hacer que el desempeño del trabajador crezca y no se mantenga en un solo nivel, ya que consideran que esto a la larga puede ser perjudicial para cualquier tipo de organización, es asi que la revista COMEX, revela el desempleo laboral nacional por falta de desempeño de los trabajadores al III trimestre 2021.

Grafico 2  
Desempleo laboral Nacional



A nivel local y enfocandonos al trabajo de investigación, la problemática que presenta es el mal desempeño laboral de parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, ubicado en el departamento de Ayacucho, la cual demuestra la mala capacidad administrativa desempeñada por los trabajadores, la

mala relación que existe entre los mismos, la falta de responsabilidad, la falta de motivación, lo cual esta perjudicando en gran manera, este hecho se ve reflejado al momento de ver los resultados de la labor que desempeñan los trabajadores.

Por consiguiente las causas que ocasionan la problemática presentada es debido a que no existe un liderazgo ético que según Brown (2016) es la demostración de conducta normativamente apropiada a través de acciones personales y relaciones interpersonales, y la promoción de dicha conducta para seguidores a través de comunicaciones bidireccional, refuerzo y Toma de decisiones. La cual ayude a brindar técnicas de mejora para el personal, asimismo una motivación psico afectiva que los motive a desempeñar su labor con esmero y les inculque la ética como parte primordial de la labor de cada trabajador.

Las consecuencias que podría generar el mal desempeño laboral dentro de la municipalidad provincial de Huamanga es la disconformidad de la población como tambien, la falta de crecimiento para los mismos, y debido a ello, los trabajadores podrían perder sus trabajos, quedando como malos trabajadores, lo cual les impediría conseguir otro lugar donde laborar perjudicándoles así en gran manera a ellos y poerjudicando la adecuada atención para la población.

Por lo tanto se considera que el adecuado liderazgo ético va ayudar a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Humanga, es así que el objetivo que se persiguió en la investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.

## **1.2 Delimitación del problema**

### **1.2.1 Temporal**

Para los respectivos indicadores del estudio sobre liderazgo ético y desempeño laboral en el municipio de Huamanga, Ayacucho se tomarán datos que se obtendrán durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2020.

### **1.2.2 Espacial**

Esta encuesta se realizará a nivel de trabajadores en el municipio de Huamanga, Ayacucho. La delimitación geográfica prioriza los estudios en el contexto específico del municipio de Huamanga, Ayacucho.

## **1.3 Formulación del problema**

### **1.3.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020?

### **1.3.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión técnica del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020?

- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ética del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020?

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Justificación social**

La investigación se desarrollará para equilibrar la preocupación por la mejoría de la situación actual. Lo mismo requiere examinar la existencia del liderazgo ético por establecer la relación entre un buen liderazgo ético y el desempeño laboral del trabajador. Y así establecer la nueva forma de administración y gestión de los recursos, humanos en beneficio de la población estudiantil, docente administrativo y gerencial del municipio de Huamanga .

### **1.4.2 Justificación Teórica**

En las últimas tres décadas han renacido el interés académico por profundizar en algunos aspectos de la ética empresarial. La ética de la gestión se ha convertido en una preocupación vital para los gobernadores.

La propia globalización ha llevado a la aplicación urgente de principios y valores fundamentales para evitar mayores efectos en las economías de varios países. También asistimos a diario nuevos casos de corrupción y otras malas formas de enriquecimiento y poder por parte de algunos funcionarios de nuestra ciudad.

### **1.4.3 Justificación metodológica**

En cuanto a la perspectiva metodológica, es relevante porque el instrumento para medir el liderazgo ético y el desempeño laboral, constituye una herramienta

que puede servir a otras investigaciones o aplicarlo a situaciones similares en contextos del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga – Ayacucho 2020.

## **1.5 Objetivos de la investigación**

### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la dimensión técnica del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.
- b) Determinar la relación que existe entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.
- c) Determinar la relación que existe entre la dimensión ética del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Escobar (2016), quien investigó: *“Influencia del Liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior”*. El objetivo del estudio fue “determinar la influencia del liderazgo transformacional, transaccional, no liderazgo, y variables de resultado de directivos, en variables de satisfacción organizacional de su personal docente y administrativo”. Se aplicó el “Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y Organizacionales del Trabajador” y la “Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ), donde se observó que “principalmente las variables de resultado de Satisfacción, esfuerzo extra y efectividad y no las variables de liderazgo, tienen una influencia directa significativa solo en la satisfacción con el actual empleo”.

Nunes (2017), quien investigó: *“La Relación entre el Liderazgo Ético y el Work Engagement: el Efecto Moderador del Clima Ético Organizacional”*. Esta investigación: “análisis descriptivo del constructo Liderazgo Ético”. “Esto significó que los empleados perciben comportamientos normativos adecuados y esperados, que se encuentran de acuerdo con lo que es socialmente aceptado. Esta forma adecuada de actuar es igualmente reconocida mediante las relaciones interpersonales, de la comunicación del refuerzo y de la toma de decisiones, influenciando a los empleados a adoptar comportamientos semejantes”.

Agullo (2018), investigó: ***“La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo”***. El objetivo principal de esta investigación fue “analizar la necesidad de fomentar la coherencia ética en y desde la gestión de recursos humanos”. El autor concluye que “es condición indispensable la gestión de los recursos humanos desde la coherencia ética, para afrontar la actual demanda de ética y para la forja del ethos corporativo. Para ello, la coherencia ética debe ser una prioridad estratégica a largo plazo y planificarse y medirse como tal. Sin embargo, existen frenos siendo la principal, la ruptura entre la dimensión ética y la económica”.

Ruiz (2019), desarrolló un estudio sobre: ***“Liderazgo ético en la empresa”***. En referido estudio se afirma que, “la crisis económica y de valores que la sociedad atraviesa, ha afectado especialmente a las empresas, puesto que la especulación y el enriquecimiento injusto han mermado la confianza depositada en ellas”. Este declive hace resurgir con fuerza el término liderazgo ético y su ejercicio en el ámbito empresarial. Estudio que nació con el objetivo de profundizar en los motivos que llevan a su implantación en la empresa, para concluir que, “es necesario u opcional, la revisión de la obra de algunos autores especializados en el tema, comenzando con una breve introducción sobre la evolución del término líder y su relación con la ética, para terminar exponiendo su papel en el mundo de los negocios”.

Castillo et al. (2020), desarrollaron un estudio científico titulado: ***“El El liderazgo ético del docente universitario en la formación del ethos del futuro profesional en el contexto de la sociedad del Siglo XXI”***. En mencionado

estudio, se pudo “Analizar el liderazgo ético del docente universitario como eje fundamental en la formación del ethos del futuro profesional de la docencia en el contexto de la sociedad venezolana del siglo XXI, apoyando en su concepción y en el liderazgo ético del docente universitario en dicha estructuración. La investigación estuvo enmarcada en una investigación documental, apoyada en un estudio teórico-reflexivo y analítico”. Concluye que:, “El hecho de que en las instituciones universitarias prevalece aún la formación de individuos competentes con una visión individualista, por lo que es necesario fomentar el desarrollo del ethos profesional basado en la justicia social, lo que permitirá una orientación formativa holística”.

Babahoyo Salvatierra (2020), realizó un estudio científico titulado: ***“El código ético empresarial y su incidencia en el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la Hacienda COOPROCLEM”***. El estudio se centró en la realización del caso de estudio con el objetivo de “Investigar como incide la falta del código ético empresarial para el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la hacienda COOPROCLEM”, de la parroquia La Unión, cantón Babahoyo; compañía dedicada a la producción y exportación de banano, la ganadería y madera de todo tipo, el desarrollo de este trabajo se realiza a través de la investigación de campo con la aplicación del método inductivo deductivo. Concluye que, “a raíz de la falta de una aplicación adecuada del código de ética que permita a los funcionarios el desarrollo profesional, dado que las falencias en relación a la problemática perjudica a los funcionarios y usuarios en general, lo que se debe tomar en consideración los logros alcanzados y aplicarlos en los procesos de selección de personal y asensos en la empresa mejorando el clima laboral”.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

A nivel nacional tenemos a Martínez (2016), investigó: *“El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública”*. En sus conclusiones el autor menciona que “el liderazgo transformacional del director en una I.E. Pública es trascendental puesto que contribuye al desarrollo de las potencialidades de los docentes y favorece al vínculo interpersonal con ellos. Los resultados revelan que los docentes participantes identificaron tres de 10 características del liderazgo transformacional en el director: la influencia en el docente en un 91.5%, la motivación en el docente en un 93.5% y la estimulación del docente en un 96.1%. Un grupo de ellos le reconocieron otras características como su autoridad, poder de convencimiento y apoyo en el trabajo”.

Posada (2016), investigó: *“El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla”*. El autor concluye que, “los estilos de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de castilla y el que predomina es el estilo de liderazgo gerencial democrático; pero que, el desempeño laboral se evidencia regular debido a que no se desarrolla un liderazgo favorable”.

Rodríguez (2017), investigó: *“Percepción del liderazgo del director y desempeño laboral de las docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el callao”*. El autor llegó a las siguientes conclusiones: “Existe una relación directa significativa entre la percepción del liderazgo del

director y el desempeño laboral desde la perspectiva de las docentes. También existe una relación directa y moderadamente significativa entre la percepción del liderazgo del director y la motivación para el trabajo desde la perspectiva de las docentes en instituciones educativas públicas”.

Ángeles (2018), desarrolló un estudio científico titulado: ***“Modelo de gestión pública basado en liderazgo ético: caso Petroperú 2003 - 2007”***. En el estudio referido se afirma que, “la aplicación de un modelo de gestión basado en el liderazgo ético en Petroperú permitió revertir la situación de crisis económica y de mala reputación que enfrentaba como consecuencia de una mala gestión y graves denuncias mediáticas que protagonizaron los principales directivos de la empresa más importante del país”. De esta manera, se demuestra que, “el éxito o fracaso de una empresa pública o privada no depende de su naturaleza jurídica, sino, de la calidad ética y profesional de quienes la dirigen”.

Cabrera (2019), realizó un estudio científico titulado: ***“Liderazgo ético y Gestión del Talento Humano en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica 2017”***. En referido estudio, se buscó “establecer la relación que existe entre el Liderazgo Ético y el la gestión del Talento Humano de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2017”. Para lo cual se tomó en cuenta el nivel de investigación el cual fue determinado como “Descriptivo y también el diseño de Investigación como Diseño Descriptivo correlacional”. Es preciso mencionar que “se hizo uso del método científico como general y como específicos se consideró al método inductivo, deductivo y descriptivo.

Concluyendo que, existe una relación entre el Liderazgo Ético y el la gestión del Talento Humano de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2017”.

## **2.2 Bases Teóricas o Científicas**

Posteriormente, se desarrollan los fundamentos teóricos básicos para comprender del liderazgo ético y el desempeño laboral en el municipio de Huamanaga, Ayacucho 2020.

### **2.2.1 Teoría de el Liderazgo Ético**

Según Ramos (2017), lo define como “un recurso humano renovable. Es un conjunto de buenas prácticas de gestión que, aplicadas a la consecución de objetivos empresariales, posee capacidad para crear valor añadido en procesos, productos, servicios y en el capital humano; por ello, representa uno de los activos más eficientes, prácticos y operativos que una organización puede servirse e implementar en su acción diaria. Y aunque a corto plazo no parezca dar frutos, con el tiempo genera beneficios”.

Brown (2018), menciona que “el liderazgo ético se define como la demostración de conducta normativamente apropiada a través de acciones personales y relaciones interpersonales, y la promoción de dicha conducta para seguidores a través de comunicación bidireccional, refuerzo y Toma de decisiones” (p. 45).

### **2.2.1.1 Dimensiones del Liderazgo Ético**

Según Guillen y Gonzales (2017), se trata de “facilitar una herramienta de autoanálisis y reflexión crítica sobre el ejercicio de liderazgo ético de aquellos profesionales que se encuentran desempeñando funciones directivas y de responsabilidad desde cualquier ámbito organizativo” (p. 37).

#### **A. Técnica del Liderazgo Ético**

Según Unda (2018), al “conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes técnicas y gerenciales que el líder posee y demuestra en la práctica de sus funciones” (p. 23).

#### **B. Psicoafectiva del Liderazgo Ético**

“El tratamiento de las emociones se convierte en una cuestión fundamental para los líderes éticos. Debido a que tiene una profunda relación con el nivel de madurez psicológica y emocional del líder”.

#### **C. Ética del Liderazgo**

Ciulla (2018), la dimensión ética “contribuye a un necesario equilibrio entre la eficacia y la ética de las organizaciones, en este sentido, sin ética no es posible la eficacia sostenible en el tiempo” (p. 88).

Según Mendoca y Kanungo (2017), los líderes “son responsables de mantener el tono moral en la organización, así como de facilitar el desarrollo

moral de los seguidores a través de estrategias y motivaciones moralmente apropiadas” (p. 91)

## **2.2.2 Teoría del Desempeño Laboral**

Para Chiang y Sanchez (2017), “el desempeño laboral es un comportamiento individual relacionado con las capacidades y habilidades que posee una persona para lograr los propósitos y objetivos de la organización” (p. 81). Por su parte Chiavenato (2018), indica que es “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 82).

Según Posada (2016), lo define como “las acciones o comportamientos de los empleados que buscan cumplir con los objetivos organizacionales y que pueden ser medidos por medio de las competencias que muestran en su quehacer diario y su nivel de contribución a la empresa en la que labora” (p. 13). El desempeño laboral es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto laboral que produce en los trabajadores.

### **2.2.2.1 Dimensiones del Desempeño Laboral**

#### **A. Responsabilidad**

“La responsabilidad es la virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones, respondiendo de ellas ante alguien. En

esta se incluye a la asistencia y puntualidad, cumplimiento de las normas e implicación en la toma de decisiones de la institución”.

## **B. Capacidades Administrativas**

“Es aquella que abarca las habilidades y los mecanismos que se requieren en una administración pública conocimiento de las acciones administrativas, teorías administrativas, procesos administrativos para planear, organizar, controlar y ejercer sus funciones a partir de la gestión eficiente de sus recursos humanos, materiales y financieros que contribuyan con el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales”.

## **C. Emocionalidad**

“Las emociones sentidas por los empleados nunca deben ser consideradas como simples respuestas mecánicas o fisiológicas a las variaciones producidas en el entorno. Tal y como han puesto de relieve diversas teorías, la experiencia emocional de un sujeto dependerá de muchos factores”.

## **D. Relaciones Interpersonales**

Para López (2016), “son las capacidades mediante el cual se interrelaciona con los trabajadores y los usuarios. En el trabajo se requiere establecer comunicación constante con las personas, generando así relaciones interpersonales sanas, aprovechando los medios que se encuentran actualmente, no dejando a un lado la comunicación cara a cara”.

Hoy en día se utiliza la comunicación virtual en mayor medida, en donde el lenguaje no verbal no se percibe, como son los gestos corporales o las emociones, y por lo tanto la interpretación del mensaje puede variar. “En el ámbito laboral surgen muchas discrepancias, recelos, roces; unos verbales, en el contexto de una conversación entre compañeros de trabajo; otros corporales.

### **E. Resultados de su Labor**

“La productividad de un trabajador será directamente proporcional a su grado de rendimiento laboral. Para poder calcularlo, debemos de tener en cuenta los objetivos que ha conseguido, los recursos que ha empleado y el tiempo efectivo que ha necesitado para lograrlos”.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **A. Carácter**

“La forma en que la persona suele reaccionar ante una situación determinada en determinadas circunstancias”.

### **B. Eficaz**

“Conseguir metas y objetivos propuestos, independientemente del uso que se les haya dado a los recursos”.

### **C. Ética**

“Es la disciplina académica que estudia la moral. La ética no inventa los problemas morales, sino que reflexiona sobre ellos. La ética no se limita a observar

y describir esas acciones, sino que busca determinar si son buenas o malas, emitir juicio sobre ellas y así ayudar a encauzar la conducta humana”.

#### **D. Gestión**

“La acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Gestionar: es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera”.

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1 Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.

#### **3.2 Hipótesis específica**

- a) Existe relación directa y significativa entre la dimensión técnica del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.
- b) Existe relación directa y significativa entre la dimensión psico-afectiva del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.
- c) Existe relación directa y significativa entre la dimensión Ética del Liderazgo ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.

#### **3.3 Variables**

##### **3.3.1 Variable independiente**

###### **A. Liderazgo Ético**

Para Brown (2018), el liderazgo ético se define como “la demostración de conducta normativamente apropiada a través de acciones personales y relaciones interpersonales, y la promoción de dicha conducta para

seguidores a través de comunicaciones bidireccional, refuerzo y Toma de decisiones” (p. 35).

Por su parte Guillén (2017), menciona que “el liderazgo es la capacidad de influencia de una persona, dentro de una relación interpersonal dinámica, que lleva al seguidor a adherirse libremente a la voluntad del líder” (p. 120). Apoyando la confianza de que sabra satisfacer sus necesidades útiles, la dimensión técnico-científica, los bienes placenteros, la dimensión psicoafectiva y los bienes éticos, la dimensión ética.

### **3.3.2 Variable dependiente**

#### **A. Desempeño Laboral**

Para Chiavenato (2018), “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador evaluado en comparación con los objetivos organizacionales” (p. 71).

### 3.1.1. Operacionalidad de variables

#### A. Liderazgo Ético

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
<b>LIDERAZGO ÉTICO</b>	Para Brown (2016), el liderazgo ético se define “como la demostración de conducta normativamente apropiada a través de acciones personales y relaciones interpersonales, y la promoción de dicha conducta para seguidores a través de comunicaciones bidireccional, refuerzo y Toma de decisiones”.	Según Guillen (2017),”el liderazgo se caracteriza por ser multidimensional y concéntrico porque se compone de varias dimensiones (técnica, psicoafectiva y ética) y concéntrico puesto que se puede estudiar desde todos los ambientes en el que la persona y profesional y profesional reflexiona, toma decisiones y actúa conforme a unos determinados valores, creencias y motivaciones”.	Técnica	Competencia	“Escala de Likert es una escala de cinco o siete puntos que ofrece una gama de opciones de respuestas. Constituyen una de las maneras más confiables de medir opiniones, percepciones y comportamientos”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = Nunca</li> <li>• 2 = Rara Vez</li> <li>• 3 = Algunas Veces</li> <li>• 4 = Frecuentemente</li> <li>• 5 = Siempre</li> </ul>
				Comunicación		
				Conflictos Organizacionales		
				Toma de Decisiones		
				Trabajo en Equipo		
			Psico afectiva	Autoconocimiento		
				Empatía		
				Adaptabilidad		
				Reconocimiento		
			Ética	Confianza		
				Coherencia Ética		
				Justicia		
				Compromiso de Servir		
				Responsabilidad Ética		

## B. Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Para Chiavenato (2018), “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.	Según Chiavenato (2018), “es el conjunto de prácticas organizadas diariamente por el personal administrativo, en las que se conjugan conocimientos valores y habilidades concretizados en estrategias”.	Capacidad Administrativa	Procedimiento	“Escala de Likert es una escala de cinco o siete puntos que ofrece una gama de opciones de respuestas. Constituyen una de las maneras más confiables de medir opiniones, percepciones y comportamientos”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = Nunca</li> <li>• 2 = Rara Vez</li> <li>• 3 = Algunas Veces</li> <li>• 4 = Frecuentemente</li> <li>• 5 = Siempre</li> </ul>
				Técnicas de Trabajo		
				Uso de Materiales y de equipos		
			Relación Interpersonal	Comportamiento		
				Diversidad de Opinión		
			Responsabilidad	Asistencia y Puntualidad		
				Cumplimiento de Tareas		
			Emocionalidad	Actitud del Personal		
			Resultados de su Labor	Evaluación del Rendimiento		

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Método de investigación**

##### **4.1.1 Método universal**

Según (Sánchez & Reyes, 2009) “el método general de la investigación será el método científico que, “es el camino que seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un a fin o una meta” (p.23).

##### **4.1.2 Método específico**

Sobre las propuestas de Bernal (2018), los métodos específicos, son “aquellos métodos que permiten direccionar la investigación científica” (p. 47). “Por lo que la presente investigación utilizará métodos específicos. Así como también, se utilizará la metodología descriptiva, la misma que consistirá en describir del Liderazgo Ético y el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

#### **4.2 Tipo de investigación**

Carrasco, (2015) manifiesta que la investigación fue “de tipo aplicada tiene como finalidad la práctica de los conocimientos y la comprensión de los fenómenos sociales en su interrelación con las variables de estudio”.

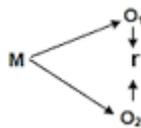
### 4.3 Nivel de investigación

En Según (Hernández et al., 2014) “el nivel de la investigación fue correlacional, porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 95).

### 4.4 Diseño de investigación

Según (Sampieri 2015), El diseño fue el no experimental “ La investigación no experimental “ Se realiza sin manipular deliberadamente variables, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional” (p. 152).

“El esquema del presente diseño fue el siguiente”, según (Sánchez & Reyes, 2009a)



**Donde:**

M=Muestra

O1=Liderazgo Ético.

O2=Desempeño Laboral.

R=Relación entre variables.

### 4.5 Población y muestra

#### 4.5.1 Población

La población para (Carrasco, 2016) “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236).

“La población en la presente investigación, estará conformado por 50 funcionarios de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho”.

#### 4.5.2 Muestra

“De tipo no probabilístico, muestreo por conveniencia o de juicio (criterio), por lo tanto, nuestra muestra sera el total de la población”.

#### 4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dependiendo de las características de la investigación, las técnicas e instrumentos que se utilizzan en la investigación serán:

TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTOS
Encuesta	Se obtiene a través de preguntas que se desarrollan de forma oral o escrita.	Cuestionario sobre el Liderazgo Ético.
Encuesta	Se obtiene a través de preguntas que se desarrollan de forma oral o escrita.	Cuestionario sobre el Desempeño Laboral.

Fuente: Elaboración Propia.

#### Validación y confiabilidad

##### Validación

“En la presente investigación, la validez de los instrumentos se realizó a través de una evaluación para analizar la validez del contenido, para lo cual se otorgó un formato de validación a cada uno de los expertos, en el cual se da la opinión de los profesores de la Universidad Peruana Los Andes”.

##### Confiabilidad

“La confiabilidad se realizó, a través del estadístico *Alfa de Cronbach* para cada variable de estudio. A continuación, presentamos los valores obtenido en las tablas siguientes”

Tabla 1

*Estadísticas de fiabilidad liderazgo ético*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 2  
*Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 3  
*Escala de Vellis*

“Por debajo de .60”	“Es inaceptable”
“De .60 a .65”	“Es indeseable”
“Entre .65 y .70	“Es mínimamente aceptable”
“De .70 a .80”	“Es respetable”
“De .80 a .90”	“Es muy buena”

**Fuente:** Elaboración Propia

### **Interpretación**

Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro primer instrumento liderazgo ético, compuesto por 20 preguntas cuyo *Alfa de Cronbach* de 0,928 y de acuerdo a la escala de Vellis es muy buena; asimismo para el segundo instrumento desempeño laboral se obtuvo un *Alfa de Cronbach* de 0,950 de los 20 elementos, el cual según la escala de Vellis, es muy buena.

## **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

### **4.7.1 En la estadística descriptiva:**

“Distribución de frecuencias en tablas y gráficos para explicar los resultados de nuestra investigación”.

#### **4.7.2 En la estadística inferencial:**

“El estadístico Shapiro Wilk, para la prueba de normalidad, asimismo el estadístico  $r$  de Pearson, para la correlación y la prueba de hipótesis”.

#### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

“Nos sometemos a los principios de ética en el inicio y conclusión, de la investigación, en acatamiento del reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes”.

“Por lo tanto, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto”.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados

Si  $N < 50$  entonces usamos Shapiro-Wilk

$H_0$ : La distribución es normal

$H_1$ : La distribución no es normal

Tabla 4

*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo ético	,214	50	,000	,819	50	,000
Desempeño laboral	,203	50	,000	,857	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** Con 50 encuestados en la relación de las dos variables, acorde con la Prueba de Shapiro-Wilk, nos muestra un nivel de significancia menor a 0.05, Sig E 0,000 < 0.05 Sig T, es decir que, las distribuciones de los datos de la muestra no son normales, y emplearemos la prueba de hipótesis el estadístico Rho de Spearman.

### 5.1.2 Análisis de resultados

Tabla 5

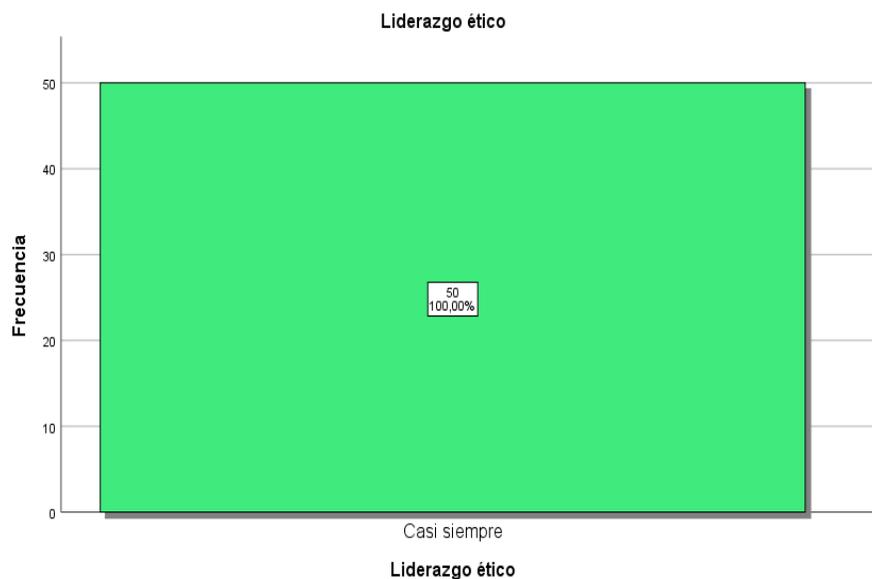
Promedio de la variable liderazgo ético

Liderazgo ético					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Casi siempre	50	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 3

Promedio de la variable liderazgo ético



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

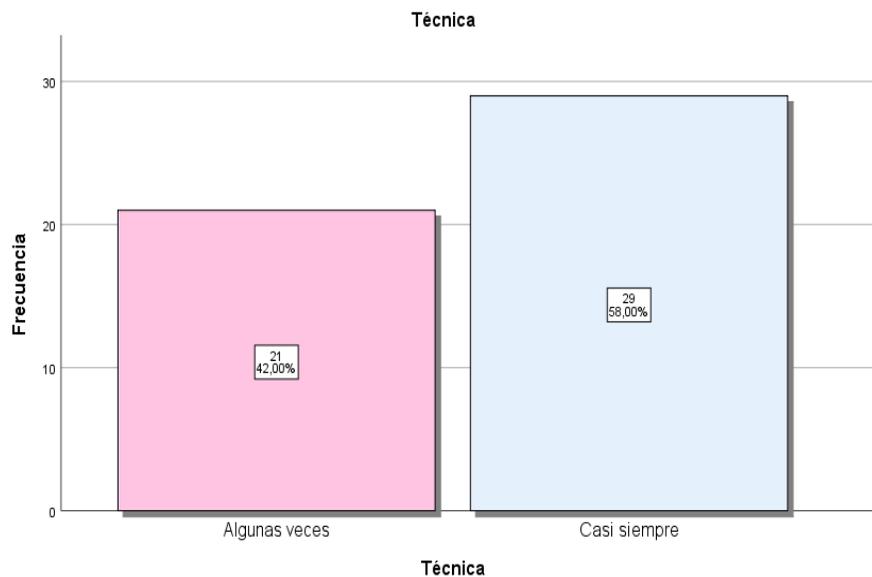
**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 100,0% (50) manifestaron casi siempre. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron que casi siempre existe un buen liderazgo ético con respecto al desempeño laboral.

Tabla 6  
*Promedio de la dimensión técnica*

		<b>Técnica</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Algunas veces	21	42,0	42,0	42,0
	Casi siempre	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 4  
*Promedio de la dimensión técnica*



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 42,0% (21) manifestaron algunas veces; el 58,0 (29) manifestaron casi siempre. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron que casi siempre existe una buena técnica sobre el liderazgo ético con respecto al desempeño laboral.

Tabla 7  
*Promedio de la dimensión psico afectiva*

<b>Psico afectiva</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi siempre	39	78,0	78,0	78,0
	Siempre	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 5  
*Promedio de la dimensión psico afectiva*



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

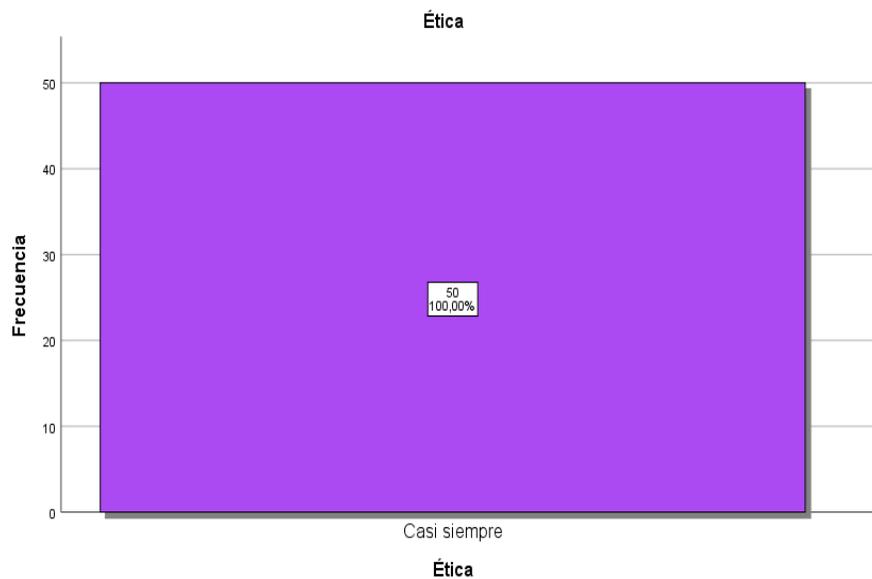
**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 78,0% (39) manifestaron casi siempre; el 22,0 (11) manifestaron siempre. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron que casi siempre existe el psico afectiva sobre el liderazgo ético con respecto al desempeño laboral.

Tabla 8  
*Promedio de la dimensión ética*

Ética					
Válido	Casi siempre	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		50	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 6  
*Promedio de la dimensión ética*



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

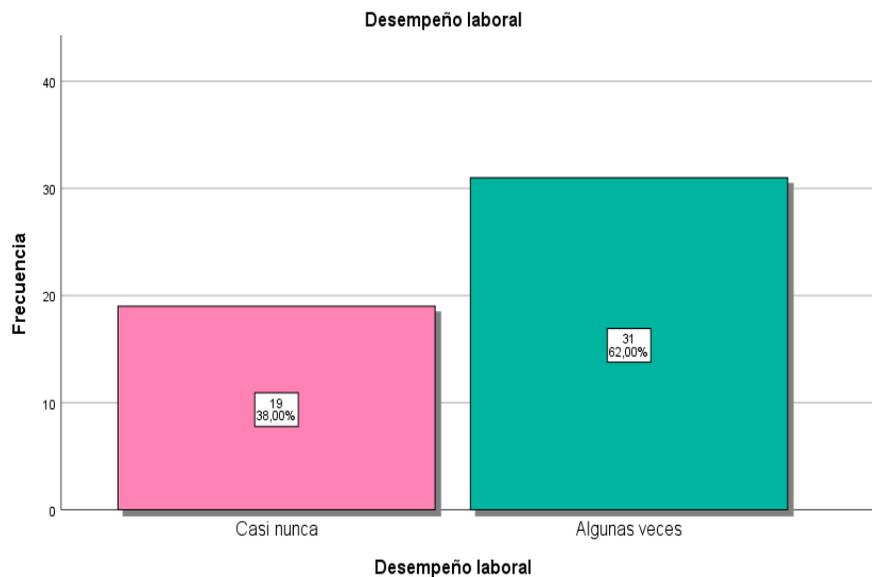
**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 100,0% (50) manifestaron casi siempre. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron que casi siempre existe una ética sobre el liderazgo ético con respecto al desempeño laboral.

Tabla 9  
*Promedio de la variable desempeño laboral*

		<b>Desempeño laboral</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi nunca	19	38,0	38,0	38,0
	Algunas veces	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 7  
*Promedio de la dimensión desempeño laboral*



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

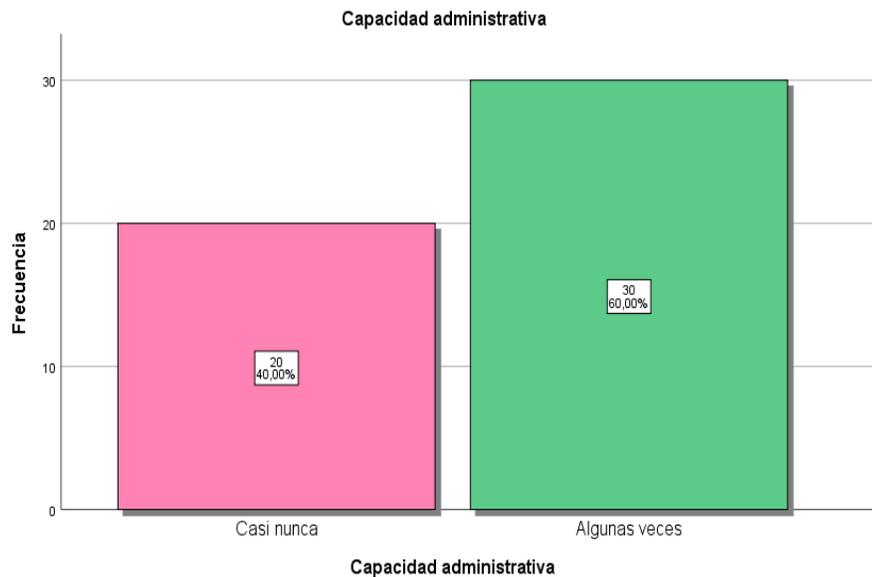
**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 38,0% (19) manifestaron casi nunca, el 62,0% (31) manifestaron algunas veces. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron que algunas veces existe un buen desempeño laboral con respecto al liderazgo ético.

Tabla 10  
*Promedio de la dimensión capacidad administrativa*

		<b>Capacidad administrativa</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi nunca	20	40,0	40,0	40,0
	Algunas veces	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 8  
*Promedio de la dimensión capacidad administrativa*



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

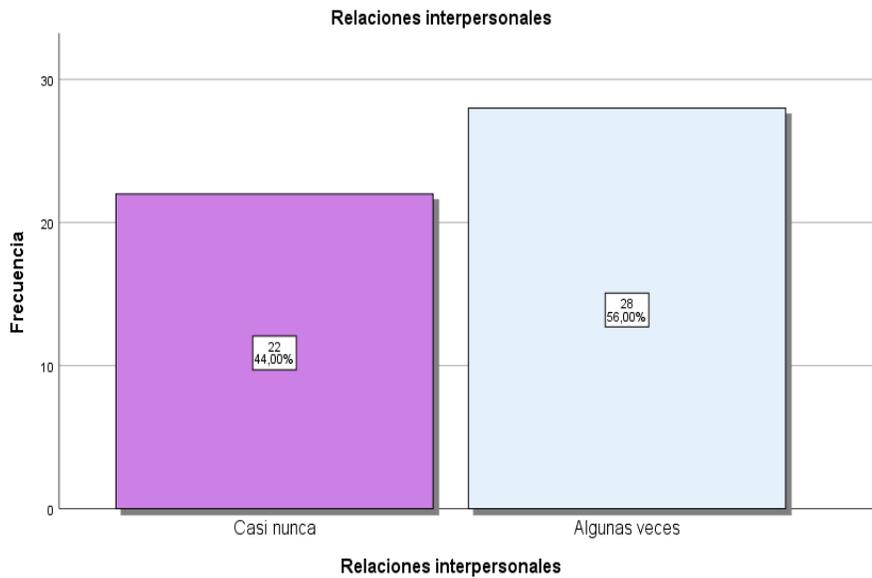
**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 40,0% (20) manifestaron casi nunca, el 60,0% (30) manifestaron algunas veces. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron que algunas veces existe una capacidad administrativa sobre el desempeño laboral con respecto al liderazgo ético.

Tabla 11  
*Promedio de la dimensión relaciones interpersonales*

		<b>Relaciones interpersonales</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi nunca	22	44,0	44,0	44,0
	Algunas veces	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 9  
*Promedio de la dimensión relaciones interpersonales*



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 44,0% (22) manifestaron casi nunca, el 28,0% (56) manifestaron algunas veces. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron que algunas veces existe relaciones interpersonales ya que esto influye en el desempeño laboral con respecto al liderazgo ético.

Tabla 12

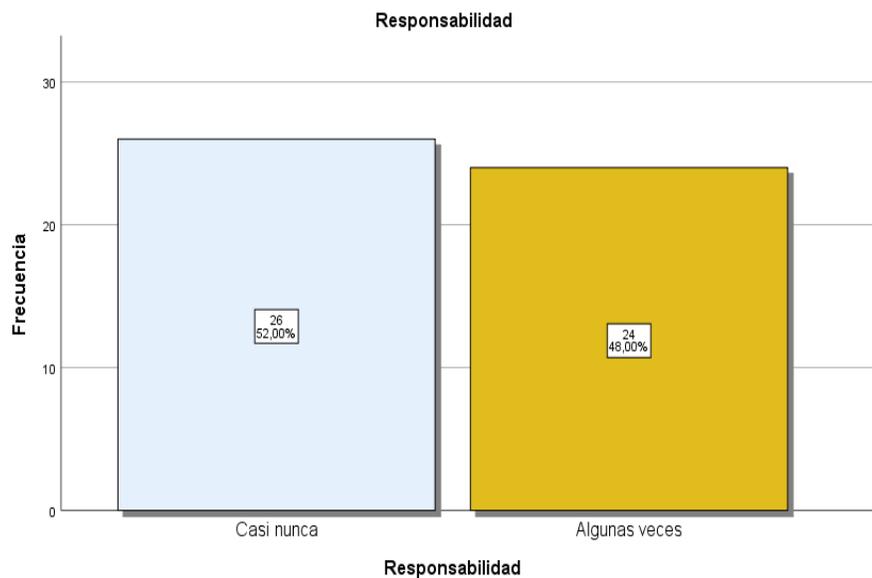
*Promedio de la dimensión responsabilidad*

		<b>Responsabilidad</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi nunca	26	52,0	52,0	52,0
	Algunas veces	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 10

*Promedio de la dimensión responsabilidad*



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 52,0% (26) manifestaron casi nunca, el 48,0% (24) manifestaron algunas veces. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron que algunas veces existe relaciones en el desempeño laboral con respecto al liderazgo ético.

Tabla 13

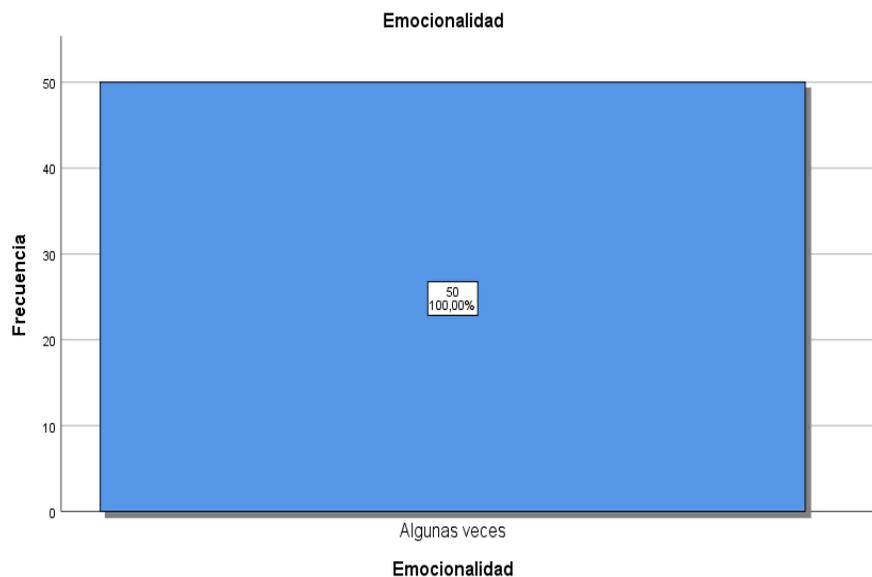
*Promedio de la dimensión emocionalidad*

<b>Emocionalidad</b>					
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>	
Válido	Algunas veces	50	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 11

*Promedio de la dimensión emocionalidad*



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 100,0% (50) manifestaron algunas veces. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron que algunas veces existe emocionalidad en el desempeño laboral con respecto al liderazgo ético.

Tabla 14

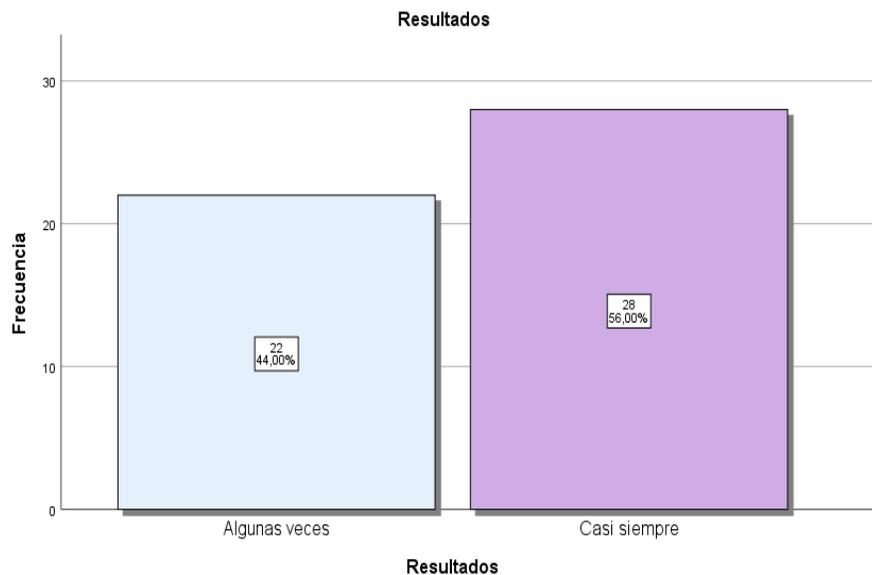
*Promedio de la dimensión resultados*

		<b>Resultados</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Algunas veces	22	44,0	44,0	44,0
	Casi siempre	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Grafico 12

*Promedio de la dimensión resultados*



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

**Interpretación:** De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 44,0% (22) manifestaron algunas veces, el 56,0% (28) manifestaron casi siempre. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de la municipalidad manifestaron casi siempre existe buenos resultados en el desempeño laboral con respecto al liderazgo ético.

## 5.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 15

*Escala de correlación*

“-1”	“Relación negativa grande y perfecta”
“(-0,9 a - 0,99)”	“Relación negativa muy alta”
“(-0,7 a - 0,89)”	“Relación negativa alta”
“(-0,4 a - 0,69)”	“Relación negativa moderada”
“(-0,2 a - 0,39)”	“Relación negativa baja”
“(-0,01 a - 0,19)”	“Relación negativa muy baja”
“0”	“Nula”
“(0,0 a 0,19)”	“Relación positiva muy baja”
“(0,2 a 0,39)”	“Relación positiva baja”
“(0,4 a 0,69)”	“Relación positiva moderada”
“(0,7 a 0,89)”	“Relación positiva alta”
“(0,9 a 0,99)”	“Relación positiva muy alta”
“1”	“Relación positiva grande y perfecta”

### 5.2.1 Hipótesis General

**H<sub>G</sub>:** “Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:** “No Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 16  
*Correlación entre el liderazgo ético y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			<b>Liderazgo ético</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Liderazgo ético	Coeficiente de correlación	1,000	,991**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,991**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

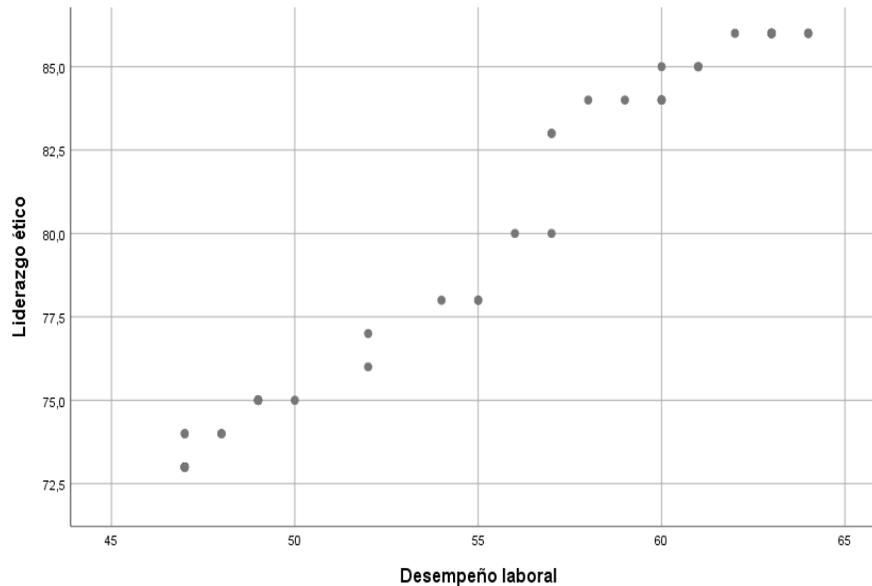
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020, Lima. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,991, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo ético, existira mayor desempeño laboral dentro de al municipalidad.

### Grafico 13

#### *Dispersión entre el liderazgo ético y el desempeño laboral*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

### 5.2.2 Hipótesis Específicas

#### **Hipótesis Especifica 1**

**H<sub>G</sub>:** “Existe relación directa y significativa entre la dimensión técnica del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:** “No Existe relación directa y significativa entre la dimensión técnica del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación directa y significativa entre la dimensión técnica del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 17  
*Correlación entre la técnica y el desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Técnica</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Técnica	Coeficiente de correlación	1,000	,960**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,960**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

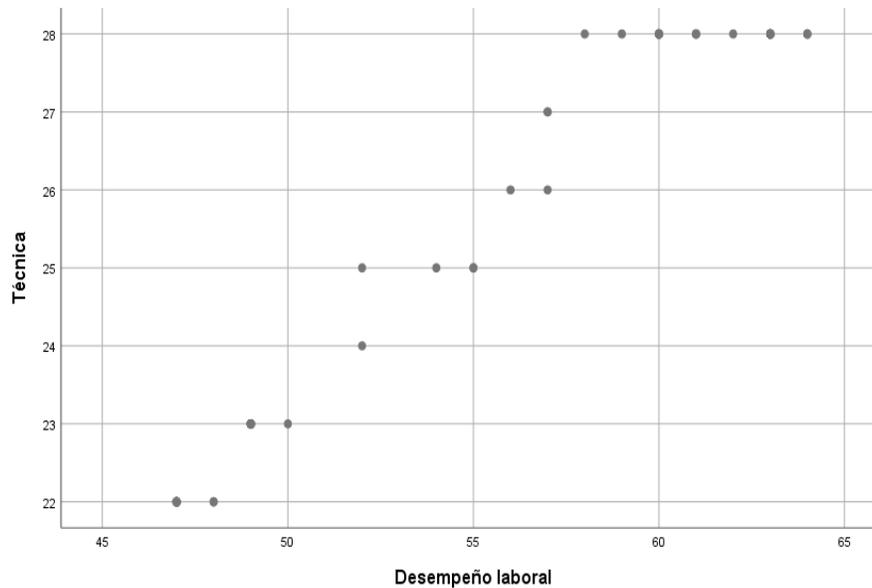
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la dimensión técnica del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,960, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una buena técnica del liderazgo ético, existira mayor desempeño laboral, lo cual beneficiara a al amunicipalidad.

Grafico 14

*Dispersión entre la técnica y el desempeño laboral*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

## Hipótesis Especifica 2

**H<sub>G</sub>:** “Existe relación directa y significativa entre la dimensión psico-afectiva del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:** “No Existe relación directa y significativa entre la dimensión psico-afectiva del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación directa y significativa entre la dimensión psico-afectiva del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 18

*Correlación entre el psico-afectiva y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			<b>Psico afectiva</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Psico afectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,972**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,972**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

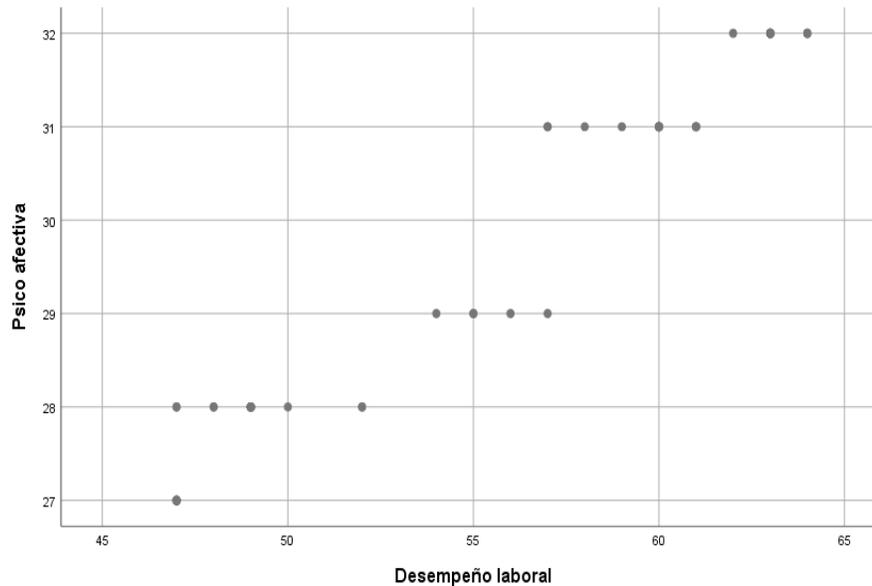
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la dimensión psico-afectiva del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,972, lo cual nos permite aseverar que, al realizar un psico-afectivo, contribuirá con el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Grafico 15

*Dispersión entre el psico-afectiva y el desempeño laboral*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

### **Hipótesis Especifica 3**

**H<sub>G</sub>:** “Existe relación directa y significativa entre la dimensión Ética del Liderazgo ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:** “No Existe relación directa y significativa entre la dimensión Ética del Liderazgo ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** “Existe relación directa y significativa entre la dimensión Ética del Liderazgo ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020”.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 19

*Correlación entre la ética y el desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Ética	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ética	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,921**
		N	50
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,921**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

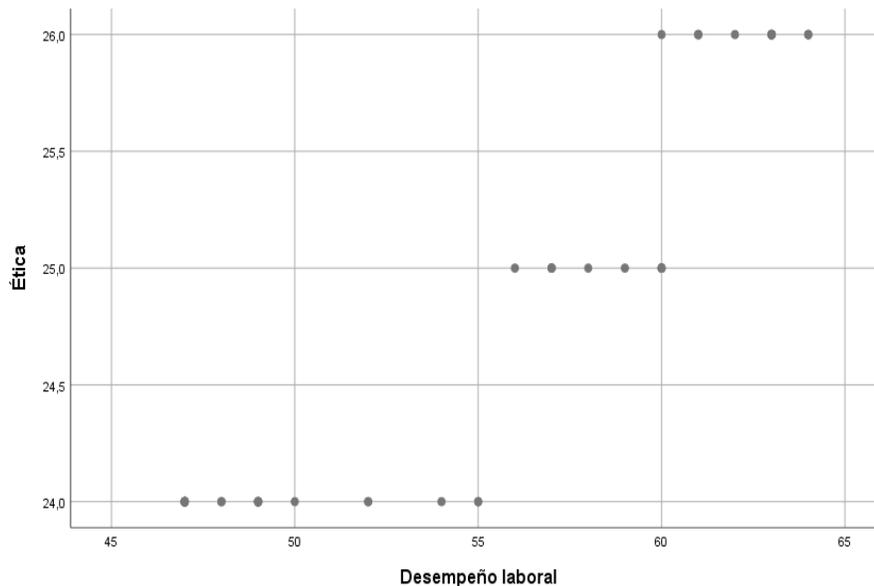
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la dimensión Ética del Liderazgo ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,921, lo cual nos permite aseverar que, al realizar un aetica, existira mayor desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Grafico 16

*Dispersión entre la ética y el desempeño laboral*



Fuente: Elaboración propia SPSS25

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados se evidenció de acuerdo al objetivo general planteado que era determinar la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral, mediante el cálculo de la estadística de correlación de Rho de Spearman cuyo valor obtenido es de  $r = 0,991$  tipificado de acuerdo a la tabla 16, la cual nos dio como resultado una correlación positiva muy alta que es la evidencia para el cumplimiento del objetivo general de la investigación. Asimismo, el diagrama de dispersión nos muestra que los puntos se agrupan alrededor de la línea oblicua lo cual nos confirma la presencia de una relación directa entre las variables estudiadas.

Asimismo, los resultados muestran que para la variable liderazgo ético está prevaleciendo la percepción muy favorable con un 50%, en cuanto a sus dimensiones tenemos el 58% sobre la dimensión técnica, el 78% sobre la dimensión psico-afectiva y el 50% sobre la dimensión ética.

Para la variable desempeño laboral, los resultados muestran que el desempeño de los trabajadores de la municipalidad es muy bueno con 62%, en cuanto a las dimensiones tenemos el 60% sobre la capacidad administrativa, el 56% sobre el interpersonal, el 52% sobre la relación interpersonal, el 50% sobre la responsabilidad y el 56% sobre la emocionalidad.

El estudio de las puntuaciones para ambas variables nos muestra que la mayoría se agrupa alrededor de la media, es así que para el cumplimiento del primer objetivo específico, de la tabla 16, se muestra la relación positiva muy alta  $r = 0,991$ , lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo ético, existirá mayor desempeño laboral dentro de la municipalidad, es por ello que se relaciona con la investigación de Escobar (2016), quien investigó: *“Influencia del Liderazgo*

*transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*". El objetivo del estudio fue "determinar la influencia del liderazgo transformacional, transaccional, no liderazgo, y variables de resultado de directivos, en variables de satisfacción organizacional de su personal docente y administrativo". Se aplicó el "Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y Organizacionales del Trabajador" y la "Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire" (MLQ), donde se observó que "principalmente las variables de resultado de Satisfacción, esfuerzo extra y efectividad y no las variables de liderazgo, tienen una influencia directa significativa solo en la satisfacción con el actual empleo".

Finalmente consideramos que nuestra investigación contribuirá con futuras investigaciones que persiguen nuestra misma línea de investigación, puesto que son los instrumentos de medición de las variables estudiadas.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020, Lima. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un  $r = 0,991$ , lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo ético, existira mayor desempeño laboral dentro de al municipalidad.
2. Existe relación directa y significativa entre la dimensión técnica del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un  $r = 0,960$ , lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una buena técnica del liderazgo ético, existira mayor desempeño laboral, lo cual beneficiara a al amunicipalidad.
3. Existe relación directa y significativa entre la dimensión psico-afectiva del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un  $r = 0,972$ , lo cual nos permite aseverar que, al realizar un psico-afectivo, contribuiara con el desempeño laboral dentro de la muniicpalidad.
4. Existe relación directa y significativa entre la dimensión Ética del Liderazgo ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un  $r = 0,921$ , lo cual nos permite aseverar que, al realizar un aetica, existira mayor desempeño laboral dentro de la municipalidad.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los funcionarios que para un eficiente liderazgo ético se debe tener en cuenta que no basta con tener un dominio técnico y gerencial en el ejercicio de las funciones, sino que es de vital importancia consensuar entre el personal que labora dentro de la municipalidad, los intereses comunes adoptando estrategias de influencia basados en la ética y las buenas prácticas de gestión.
2. Se recomienda evitar evitar los juegos recreativos u otras actividades, que las cargas laborales o estrés del trabajo provoquen una inestabilidad emocional, porque esto se ve reflejado en el desempeño de su funciones.
3. Se recomienda concientizar de un manera eficaz de liderar en la organizaciones manteniendo la prudencia, la justicia, la transparencia y la equidad en la toma de decisiones.
4. Se recomienda seleccionar de manera minuciosa al personal encargado en las áreas que ven los temas institucionales, que tengan capacidades y solvencia técnica del,iderazgo en la solucionn de algún problema que se presenta dentro de la entidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

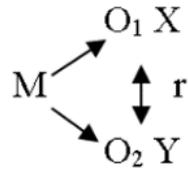
- Agullo, E. (2018). *La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Chile.
- Bernal, E. (2018). *Metodología de la Investigación*. Paidós.
- Brown, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. Editorial Trillas.
- Calvo, G. (2016). *Los 8 ex presidentes de América Latina que son investigados por corrupción*. La voz.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Chiang, M. y Sanchez, G. (2017). *Como Influye la satisfaccion laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail Theoria*. Chillan.
- Chiavenato, I. (2018). *Administracion de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill.
- Ciulla, J. (2018). *Leadership Ethics: mapping the territory : Ethics in the heart of leadeship*. Praeger.
- Covey, S. (2017). *Liderazgo Centrado en Principios*. Paidós.
- Escobar, Y. (2016). *Influencia del Liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*. (Tesis de Maestría). Universidad de Buenos Aires.
- Freeman, P. y Stewart, A. (2016). *Lo ético en un líder*. Grill.
- Guillen, D. y Gonzales, A. (2017). *Dimensiones Generales del Liderazgo Ético*. Trillas.
- Hernández, S. y Baptista, P. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Trillas.

- López, T. (2016). *Las Relaciones Interpersonales*. Paidós.
- Martínez, B. (2016). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile.
- Mendoza, E. (2018). *El Liderazgo Etico en Organizaciones Postmodernas*. Artes y Humanidades.
- Nunes, L. (2017). *La Relación entre el Liderazgo Ético y el Work Engagement: el Efecto Moderador del Clima Ético Organizacional*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Guatemala.
- Posada, S. (2016). *El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Lima.
- Ramos, M. (2017). *El liderazgo ético como recurso humano renovable*. Universidad de Granada.
- Rodríguez, T. (2017). *Percepción del liderazgo del director y desempeño laboral de las docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el callao*. (Tesis de Maestría). Universidad del Callao.
- Sánchez, C. y Reyes, A. (2019). *Metodología de la Investigación*. Grill.
- Unda, S. (2018). *Como adoptar la Técnica para el Liderazgo Ético*. Paidos.

## **ANEXOS**

- Anexo N° 01: Matriz de consistencia.
- Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de variables
- Anexo N° 03: Matriz de operacionalización del instrumento
- Anexo N° 04: Instrumento de investigación y consistencia de su aplicación
- Anexo N° 05: Confiabilidad valida del instrumento
- Anexo N° 06: La data del procesamiento de datos
- Anexo N° 07: Consentimiento informado
- Anexo N° 08: Fotos de la aplicación del instrumento

**ANEXO 1: Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo Ético</p> <p><b>Dimensiones:</b> ✓ Técnica ✓ Psicoafectiva ✓ Ética</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Aplicada.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo - Correlacional.</p> <p><b>MÉTODO</b> Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo Correlacional</p> 
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión técnica del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y el</li> </ol>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre la dimensión técnica del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.</li> <li>Determinar la relación que existe entre la dimensión psicoafectiva del</li> </ol>	<p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación directa y significativa entre la dimensión técnica del Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.</li> <li>Existe relación directa y significativa entre la dimensión psico-afectiva del</li> </ol>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Responsabilidad</li> <li>✓ Capacidades Administrativas</li> <li>✓ Emocionalidad</li> <li>✓ Relaciones Interpersonales</li> <li>✓ Resultados de su Labor</li> </ul>	<p><b>Donde:</b> M=Muestra</p>

<p>desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ética del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020?</p>	<p>liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la dimensión ética del liderazgo ético y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.</p>	<p>Liderazgo Ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.</p> <p>3. Existe relación directa y significativa entre la dimensión Ética del Liderazgo ético y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.</p>		<p>O1=Liderazgo Ético. O2=Desempeño Laboral. R=Relación entre variables.</p> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>La población en la presente investigación, estará conformado por todos los 50 funcionarios de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Mientras que la muestra estará conformada por 40 funcionarios de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho.</p>
--	---	---	--	---

**ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<b>LIDERAZGO ÉTICO</b>	Para Brown (2016), el liderazgo ético se define como la demostración de conducta normativamente apropiada a través de acciones personales y relaciones interpersonales, y la promoción de dicha conducta para seguidores a través de comunicaciones bidireccional, refuerzo y Toma de decisiones.	Según Guillen (2017), el liderazgo se caracteriza por ser multidimensional y concéntrico porque se compone de varias dimensiones (técnica, psicoafectiva y ética) y concéntrico puesto que se puede estudiar desde todos los ambientes en el que la persona y profesional y profesional reflexiona, toma decisiones y actúa conforme a unos determinados valores, creencias y motivaciones.	Técnica	Competencia	Escala de Likert es una escala de cinco o siete puntos que ofrece una gama de opciones de respuestas. Constituyen una de las maneras más confiables de medir opiniones, percepciones y comportamientos.	1 = Nunca 2 = Rara Vez 3=Algunas Veces 4= Frecuentemente 5 = Siempre
				Comunicación		
				Conflictos Organizacionales		
				Toma de Decisiones		
				Trabajo en Equipo		
			Psico afectiva	Autoconocimiento		
				Empatía		
				Adaptabilidad		
				Reconocimiento		
				Confianza		
			Ética	Coherencia Ética		
				Justicia		
				Compromiso de Servir		
	Responsabilidad Ética					

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Para Chiavenato (2018), el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	Según Chiavenato (2018), es el conjunto de prácticas organizadas diariamente por el personal administrativo, en las que se conjugan conocimientos valores y habilidades concretizados en estrategias.	Capacidad Administrativa	Procedimiento	Escala de Likert es una escala de cinco o siete puntos que ofrece una gama de opciones de respuestas. Constituyen una de las maneras más confiables de medir opiniones, percepciones y comportamientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 = Nunca</li> <li>• 2 = Rara Vez</li> <li>• 3 = Algunas Veces</li> <li>• 4 = Frecuentemente</li> <li>• 5 = Siempre</li> </ul>
				Técnicas de Trabajo		
				Uso de Materiales y de equipos		
			Relación Interpersonal	Comportamiento		
				Diversidad de Opinión		
			Responsabilidad	Asistencia y Puntualidad		
				Cumplimiento de Tareas		
Emocionalidad	Actitud del Personal					
Resultados de su Labor	Evaluación del Rendimiento					

### ANEXO 3: El instrumento de investigación:

#### CUESTIONARIO: LIDERAZGO ÉTICO

**Tesis:** Liderazgo Ético y el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.

**Tesista:** .....

**PRESENTACIÓN:** Distinguido(as) recurro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **LIDERAZGO ÉTICO**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Desde ya agradecemos su cooperación.

**INDICACIÓN:** Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

**INDICACIÓN:** Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda.

	<b>DIMENSION 1: TÉCNICA</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
1	¿Para Ud., su jefe inmediato posee un alto nivel de conocimiento para asumir responsabilidades de su puesto de trabajo?					
2	¿Con que frecuencia su jefe inmediato hace uso de estrategias de influencia basadas en la utilización de la fuerza (coacción, chantaje, etc.)?					
3	¿En su centro de labores, frente una situación crítica o baja en la productividad, su Jefe inmediato mantiene una actitud positiva y proactiva en los trabajadores?					

4	¿Para Ud, su jefe inmediato establece una comunicación fluida, permitiendo que los trabajadores expongan sus inquietudes y sugerencias respecto a los metas y objetivos de la oficina?					
5	¿Al existir conflictos organizacionales, su jefe inmediato resuelve oportunamente los problemas desde una comprensión de todas las partes implicadas?					
6	¿Cree Ud. que su jefe inmediato toma decisiones apropiadas anticipándose a las consecuencias que conlleva dicha acción?					
7	¿Frecuentemente su jefe inmediato incentiva la participación de todos los miembros de la organización en equipos de trabajo con el fin agilizar tareas y cohesionar al grupo?					
	<b>DIMENSION 2: PSICO AFECTIVA</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
8	¿Para Ud., su jefe inmediato conoce sus emociones, cómo afectan a su rendimiento y sabe cómo controlarlas siempre que sea necesario?					
9	¿Admite su jefe inmediato la crítica constructiva cuando ha errado en su labor gerencial?					
10	¿Frecuentemente su jefe inmediato trata a cada uno de los trabajadores de su oficina, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses personales y profesionales?					
11	¿Cree Ud. que las buenas relaciones afectivas entre el jefe inmediato y los trabajadores a su cargo, estimula un compromiso laboral más allá de					

	sus responsabilidades?					
12	¿Cuándo se presentan problemas situacionales, las medidas y acciones de su jefe inmediato, permite que Ud. realice su trabajo de manera eficaz sin llegar a recargar sus tareas?					
13	¿Recibe Ud., de su jefe inmediato, algún reconocimiento de felicitación (resolución, carta, etc.) o alguna actividad representativa, cuando destaca en actividades de la institución?					
14	¿Siente Ud. confianza y seguridad cuando su jefe inmediato comunica sus convicciones?					
	<b>DIMENSION 3: ÉTICA</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
15	¿Para Ud. su jefe inmediato predica con el ejemplo a través de su conducta y profesionalismo, dentro de su oficina?					
16	¿Cree Ud. que su jefe inmediato se orienta a la mejora continua de sus virtudes y cohesionar el de sus trabajadores?					
17	¿Su jefe inmediato actúa con prudencia cuando se ha violado estándares éticos y morales?					
18	¿Cuándo existe la invitación a una conferencia o capacitación su jefe inmediato, permite que todos los trabajadores a su cargo asistan por igual y en las mismas condiciones ?					
19	¿Para Ud. su jefe inmediato muestra una clara orientación a servir a los demás?					
20	¿Con frecuencia su jefe inmediato persuade la necesidad de conservar un ambiente agradable responsable y sostenible en la institución?					

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.**

**ANEXO 4: El instrumento de investigación:****CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL**

**Tesis:** Liderazgo Ético y el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho 2020.

**Tesista:** .....

**PRESENTACIÓN:** Distinguido(as) recurro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **DESEMPEÑO LABORAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Desde ya agradecemos su cooperación.

**INDICACIÓN:** Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

**INDICACIÓN:** Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda.

	<b>DIMENSION 1: CAPACIDAD ADMINISTRATIVA</b>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	¿Cree Ud. que posee dominio de las funciones que realiza en su centro de labores?					
2	¿Participa Ud. en la elaboración de planes de trabajo?					
3	¿Aplica Ud. métodos y técnicas adecuados para el desarrollo de las funciones?					
4	¿Cree Ud., que los materiales y equipos que emplea son adecuados para el cumplimiento de sus actividades?					
	<b>DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

5	¿Cuándo tiene dificultades laborales, recibe Ud. apoyo de manera voluntaria e incondicional por parte de sus colegas?					
6	¿En su centro de trabajo, asume Ud. una actitud proactiva con sus colegas?					
7	¿Ud. respeta y acepta la diversidad de opinión de sus compañeros de trabajo?					
8	¿Es Ud. flexible frente a quejas y sugerencias de los usuarios?					
	<b>DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
09	¿Ud., asiste con normalidad a sus laborales?					
10	¿Realiza Ud., las justificaciones oportunamente cuando ha faltado a su centro de labores?					
11	¿Con frecuencia le delegan encargaturas y/o tareas extras?					
12	¿Ud., hace entrega eficiente de las tareas encomendadas por su jefe inmediato ?					
	<b>DIMENSION 4: EMOCIONALIDAD</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
13	¿Para Ud., le resulta interesante la función que desarrolla en su trabajo?					
14	¿Está Ud. contento consigo mismo y con la labor que realiza?					
15	¿Frente a los cambios que pudieran darse en su centro de labores, las asume Ud. Como retos personales ?					
16	¿Mantiene Ud., una alta autoestima durante el desarrollo de su trabajo en la institución?					
	<b>DIMENSION 5: RESULTADOS</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
17	¿Se considera Ud., un trabajador que logra resultados efectivos y de calidad en el desempeño de sus funciones?					
18	¿Cumple con los objetivos y metas de su oficina?					

19	¿Frecuentemente Ud., controla y reorienta su labor al detectar errores?					
20	¿Los documentos de gestión que utiliza en el trabajo, le permite a Ud. tener mejores resultados en su desempeño laboral?					

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**

## **ANEXO 5: Confiabilidad valida del instrumento**

**Confiabilidad:** Se corrobora mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual serán aplicados nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

### *Estadísticas de fiabilidad liderazgo ético*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Fuente: Elaboración propia SPSS25

### *Estadísticas de fiabilidad desempeño laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Validez:** La validez fue determinada por el juicio de expertos el cual se acompaña en el anexo N° 5 de la presente.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
LIDERAZGO ETICO**

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Técnica</b>								
01	¿Para Ud., su jefe inmediato posee un alto nivel de conocimiento para asumir responsabilidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
02	¿Con que frecuencia su jefe inmediato hace uso de estrategias de influencia basadas en la utilización de la fuerza (coacción, chantaje, etc.)?	X		X		X		
03	¿En su centro de labores, frente una situación crítica o baja en la productividad, su jefe inmediato mantiene una actitud positiva y proactiva en los trabajadores?	X		X		X		
04	¿Para Ud., su jefe inmediato establece una comunicación fluida, permitiendo que los trabajadores expongan sus inquietudes y sugerencias respecto a los metas y objetivos de la oficina?	X		X		X		
05	¿Al existir conflictos organizacionales, su jefe inmediato resuelve oportunamente los problemas desde una comprensión de todas las partes implicadas?	X		X		X		
06	¿Cree Ud. que su jefe inmediato toma decisiones apropiadas anticipándose a las consecuencias que conlleva dicha acción?	X		X		X		
07	¿Frecuentemente su jefe inmediato incentiva la participación de todos los miembros de la organización en equipos de trabajo con el fin agilizar tareas y cohesionar al grupo?	X		X		X		
<b>Psico-afectiva</b>								
08	¿Para Ud., su jefe inmediato conoce sus emociones, cómo afectan a su rendimiento y sabe cómo controlarlas siempre que sea necesario?	X		X		X		
09	¿Admite su jefe inmediato la crítica constructiva cuando ha errado en su labor gerencial?	X		X		X		
10	¿Frecuentemente su jefe inmediato trata a cada uno de los trabajadores de su oficina, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses personales	X		X		X		

	y profesionales?						
11	¿Cree Ud. que las buenas relaciones afectivas entre el jefe inmediato y los trabajadores a su cargo, estimula un compromiso laboral más allá de sus responsabilidades?	X	X			X	
12	¿Cuándo se presentan problemas situacionales, las medidas y acciones de su jefe inmediato, permite que Ud. realice su trabajo de manera eficaz sin llegar a recargar sus tareas?	X		X		X	
13	¿Recibe Ud., de su jefe inmediato, algún reconocimiento de felicitación (resolución, carta, etc.) o alguna actividad representativa, cuando destaca en actividades de la institución?	X		X		X	
14	¿Siente Ud. confianza y seguridad cuando su jefe inmediato comunica sus convicciones?	X		X		X	
<b>Ética</b>							
15	¿Para Ud. su jefe inmediato predica con el ejemplo a través de su conducta y profesionalismo, dentro de su oficina?		X	X		X	
16	¿Cree Ud. que su jefe inmediato se orienta a la mejora continua de sus virtudes y cohesionar el de sus trabajadores?	X		X		X	
17	¿Su jefe inmediato actúa con prudencia cuando se ha violado estándares éticos y morales?	X		X		X	
18	¿Cuándo existe la invitación a una conferencia o capacitación su jefe inmediato, permite que todos los trabajadores a su cargo asistan por igual y en las mismas condiciones?		X	X		X	
19	¿Para Ud. su jefe inmediato muestra una clara orientación a servir a los demás?	X		X		X	
20	¿Con frecuencia su jefe inmediato persuade la necesidad de conservar un ambiente agradable responsable y sostenible en la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (↷) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

*Bertha Huayta Cristian*

DNI. *44696259*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....28... de .....06..... de 2021.....

  
 **Mg. Christian Barja Huayta**  
Reg. CORLAD N° 15528  
DOCENTE UPLA – TITULAR CHANCHAMAYO

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Capacidad administrativa</b>								
01	¿Cree Ud. que posee dominio de las funciones que realiza en su centro de labores?	X		X		X		
02	¿Participa Ud. en la elaboración de planes de trabajo?	X		X		X		
03	¿Aplica Ud. métodos y técnicas adecuados para el desarrollo de las funciones?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que los materiales y equipos que emplea son adecuados para el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
<b>Relaciones interpersonales</b>								
05	¿Cuándo tiene dificultades laborales, recibe Ud. apoyo de manera voluntaria e incondicional por parte de sus colegas?		X		X	X		
06	¿En su centro de trabajo, asume Ud. una actitud proactiva con sus colegas?	X		X		X		
07	¿Ud. respeta y acepta la diversidad de opinión de sus compañeros de trabajo?		X	X		X		
08	¿Es Ud. flexible frente a quejas y sugerencias de los usuarios?	X		X		X		
<b>Responsabilidad</b>								
09	¿Ud., asiste con normalidad a sus labores?	X		X		X		
10	¿Realiza Ud., las justificaciones oportunamente cuando ha faltado a su centro de labores?		X	X		X		
11	¿Con frecuencia le delegan encargaturas y/o tareas extras?	X		X		X		
12	¿Ud., hace entrega eficiente de las tareas encomendadas por su jefe inmediato?		X	X		X		
<b>Emocionalidad</b>								
13	¿Para Ud., le resulta interesante la función que desarrolla en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Está Ud. contento consigo mismo y con la labor que realiza?							
115	¿Frente a los cambios que pudieran darse en su centro de labores, las asume Ud. Como retos personales?	X		X		X		
16	¿Mantiene Ud., una alta autoestima durante el desarrollo de su trabajo en la institución?	X		X		X		
<b>Resultados</b>								
17	¿Se considera Ud., un trabajador que logra resultados efectivos y de calidad en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
18	¿Cumple con los objetivos y metas de su oficina?	X		X		X		
19	¿Frecuentemente Ud., controla y	X		X		X		

	reorienta su labor al detectar errores?						
20	¿Los documentos de gestión que utiliza en el trabajo, le permite a Ud. tener mejores resultados en su desempeño laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (w) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

*Barja Huayta Cristian* DNI. *44696289*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se enuncia sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....28..... de .....06..... de 2021.....

  
 Mg. Christian Barja Huayta  
 REG. CONSEJO REG. 15528  
 DOCENTE UPLA - FISCAL CHANCHAMAYO

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
LIDERAZGO ÉTICO**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Técnica</b>								
01	¿Para Ud., su jefe inmediato posee un alto nivel de conocimiento para asumir responsabilidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
02	¿Con que frecuencia su jefe inmediato hace uso de estrategias de influencia basadas en la utilización de la fuerza (coacción, chantaje, etc.)?	X		X		X		
03	¿En su centro de labores, frente una situación crítica o baja en la productividad, su Jefe inmediato mantiene una actitud positiva y proactiva en los trabajadores?	X		X		X		
04	¿Para Ud, su jefe inmediato establece una comunicación fluida, permitiendo que los trabajadores expongan sus inquietudes y sugerencias respecto a los metas y objetivos de la oficina?	X		X		X		
05	¿Al existir conflictos organizacionales, su jefe inmediato resuelve oportunamente los problemas desde una comprensión de todas las partes implicadas?	X		X		X		
06	¿Cree Ud. que su jefe inmediato toma decisiones apropiadas anticipándose a las consecuencias que conlleva dicha acción?	X		X		X		
07	¿Frecuentemente su jefe inmediato incentiva la participación de todos los miembros de la organización en equipos de trabajo con el fin agilizar tareas y cohesionar al grupo?	X		X		X		
<b>Psico-afectiva</b>								
08	¿Para Ud., su jefe inmediato conoce sus emociones, cómo afectan a su rendimiento y sabe cómo controlarlas siempre que sea necesario?	X		X		X		
09	¿Admite su jefe inmediato la crítica constructiva cuando ha errado en su labor gerencial?	X		X		X		
10	¿Frecuentemente su jefe inmediato trata a cada uno de los trabajadores de su oficina, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses personales	X		X		X		

	y profesionales?							
11	¿Cree Ud. que las buenas relaciones afectivas entre el jefe inmediato y los trabajadores a su cargo, estimula un compromiso laboral más allá de sus responsabilidades?	X	X			X		
12	¿Cuándo se presentan problemas situacionales, las medidas y acciones de su jefe inmediato, permite que Ud. realice su trabajo de manera eficaz sin llegar a recargar sus tareas?	X		X		X		
13	¿Recibe Ud., de su jefe inmediato, algún reconocimiento de felicitación (resolución, carta, etc.) o alguna actividad representativa, cuando destaca en actividades de la institución?	X		X		X		
14	¿Siente Ud. confianza y seguridad cuando su jefe inmediato comunica sus convicciones?	X		X		X		
<b>Ética</b>								
15	¿Para Ud. su jefe inmediato predica con el ejemplo a través de su conducta y profesionalismo, dentro de su oficina?		X	X		X		
16	¿Cree Ud. que su jefe inmediato se orienta a la mejora continua de sus virtudes y cohesionar el de sus trabajadores?	X		X		X		
17	¿Su jefe inmediato actúa con prudencia cuando se ha violado estándares éticos y morales?	X		X		X		
18	¿Cuándo existe la invitación a una conferencia o capacitación su jefe inmediato, permite que todos los trabajadores a su cargo asistan por igual y en las mismas condiciones?		X	X		X		
19	¿Para Ud. su jefe inmediato muestra una clara orientación a servir a los demás?	X		X		X		
20	¿Con frecuencia su jefe inmediato persuade la necesidad de conservar un ambiente agradable responsable y sostenible en la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

*Cárdenas Tapia Víctor Romo*

DNI *44636251*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....29..... de .....06..... de 2021



---

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Capacidad administrativa</b>								
01	¿Cree Ud. que posee dominio de las funciones que realiza en su centro de labores?	X		X		X		
02	¿Participa Ud. en la elaboración de planes de trabajo?	X		X		X		
03	¿Aplica Ud. métodos y técnicas adecuados para el desarrollo de las funciones?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que los materiales y equipos que emplea son adecuados para el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
<b>Relaciones interpersonales</b>								
05	¿Cuándo tiene dificultades laborales, recibe Ud. apoyo de manera voluntaria e incondicional por parte de sus colegas?		X		X	X		
06	¿En su centro de trabajo, asume Ud. una actitud proactiva con sus colegas?	X		X		X		
07	¿Ud. respeta y acepta la diversidad de opinión de sus compañeros de trabajo?		X	X		X		
08	¿Es Ud. flexible frente a quejas y sugerencias de los usuarios?	X		X		X		
<b>Responsabilidad</b>								
09	¿Ud., asiste con normalidad a sus labores?	X		X		X		
10	¿Realiza Ud., las justificaciones oportunamente cuando ha faltado a su centro de labores?		X	X		X		
11	¿Con frecuencia le delegan encargaturas y/o tareas extras?	X		X		X		
12	¿Ud., hace entrega eficiente de las tareas encomendadas por su jefe inmediato?		X	X		X		
<b>Emocionalidad</b>								
13	¿Para Ud., le resulta interesante la función que desarrolla en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Está Ud. contento consigo mismo y con la labor que realiza?							
115	¿Frente a los cambios que pudieran darse en su centro de labores, las asume Ud. Como retos personales?	X		X		X		
16	¿Mantiene Ud., una alta autoestima durante el desarrollo de su trabajo en la institución?	X		X		X		
<b>Resultados</b>								
17	¿Se considera Ud., un trabajador que logra resultados efectivos y de calidad en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
18	¿Cumple con los objetivos y metas de su oficina?	X		X		X		
19	¿Frecuentemente Ud., controla y	X		X		X		

	reorienta su labor al detectar errores?						
20	¿Los documentos de gestión que utiliza en el trabajo, le permite a Ud. tener mejores resultados en su desempeño laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez Validador

*Cárdenas Tapia Víctor Rango* ..... DNI *44636251*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....29..... de .....06..... de 2021



**Mg. Lic. Mgr. Víctor Rango Cárdenas Tapia**  
CLAD 01443

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
LIDERAZGO ETICO**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Técnica</b>								
01	¿Para Ud., su jefe inmediato posee un alto nivel de conocimiento para asumir responsabilidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
02	¿Con que frecuencia su jefe inmediato hace uso de estrategias de influencia basadas en la utilización de la fuerza (coacción, chantaje, etc.)?	X		X		X		
03	¿En su centro de labores, frente una situación crítica o baja en la productividad, su Jefe inmediato mantiene una actitud positiva y proactiva en los trabajadores?	X		X		X		
04	¿Para Ud, su jefe inmediato establece una comunicación fluida, permitiendo que los trabajadores expongan sus inquietudes y sugerencias respecto a los metas y objetivos de la oficina?	X		X		X		
05	¿Al existir conflictos organizacionales, su jefe inmediato resuelve oportunamente los problemas desde una comprensión de todas las partes implicadas?	X		X		X		
06	¿Cree Ud. que su jefe inmediato toma decisiones apropiadas anticipándose a las consecuencias que conlleva dicha acción?	X		X		X		
07	¿Frecuentemente su jefe inmediato incentiva la participación de todos los miembros de la organización en equipos de trabajo con el fin agilizar tareas y cohesionar al grupo?	X		X		X		
<b>Psico-afectiva</b>								
08	¿Para Ud, su jefe inmediato conoce sus emociones, cómo afectan a su rendimiento y sabe cómo controlarlas siempre que sea necesario?	X		X		X		
09	¿Admite su jefe inmediato la crítica constructiva cuando ha errado en su labor gerencial?	X		X		X		
10	¿Frecuentemente su jefe inmediato trata a cada uno de los trabajadores de su oficina, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses personales	X		X		X		

	y profesionales?						
11	¿Cree Ud. que las buenas relaciones afectivas entre el jefe inmediato y los trabajadores a su cargo, estimula un compromiso laboral más allá de sus responsabilidades?	X	X			X	
12	¿Cuándo se presentan problemas situacionales, las medidas y acciones de su jefe inmediato, permite que Ud. realice su trabajo de manera eficaz sin llegar a recargar sus tareas?	X		X		X	
13	¿Recibe Ud., de su jefe inmediato, algún reconocimiento de felicitación (resolución, carta, etc.) o alguna actividad representativa, cuando destaca en actividades de la institución?	X		X		X	
14	¿Siente Ud. confianza y seguridad cuando su jefe inmediato comunica sus convicciones?	X		X		X	
<b>Ética</b>							
15	¿Para Ud. su jefe inmediato predica con el ejemplo a través de su conducta y profesionalismo, dentro de su oficina?		X	X		X	
16	¿Cree Ud. que su jefe inmediato se orienta a la mejora continua de sus virtudes y cohesión de sus trabajadores?	X		X		X	
17	¿Su jefe inmediato actúa con prudencia cuando se ha violado estándares éticos y morales?	X		X		X	
18	¿Cuándo existe la invitación a una conferencia o capacitación su jefe inmediato, permite que todos los trabajadores a su cargo asistan por igual y en las mismas condiciones?		X	X		X	
19	¿Para Ud. su jefe inmediato muestra una clara orientación a servir a los demás?	X		X		X	
20	¿Con frecuencia su jefe inmediato persuade la necesidad de conservar un ambiente agradable responsable y sostenible en la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X), Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez Validador

*Allaga Tabraji Wilmer A.*

DNI *19986746*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....30..... de .....06..... de 2021

INSTITUTO NAC. DE RESO Y TV. DEL PERU  
HUANCAYO  
2021  
Lic. Adm. Wilmer A. Alvaro Tabares  
Administrador

\_\_\_\_\_  
Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Capacidad administrativa</b>								
01	¿Cree Ud. que posee dominio de las funciones que realiza en su centro de labores?	X		X		X		
02	¿Participa Ud. en la elaboración de planes de trabajo?	X		X		X		
03	¿Aplica Ud. métodos y técnicas adecuados para el desarrollo de las funciones?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que los materiales y equipos que emplea son adecuados para el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
<b>Relaciones interpersonales</b>								
05	¿Cuándo tiene dificultades laborales, recibe Ud. apoyo de manera voluntaria e incondicional por parte de sus colegas?		X		X	X		
06	¿En su centro de trabajo, asume Ud. una actitud proactiva con sus colegas?	X		X		X		
07	¿Ud. respeta y acepta la diversidad de opinión de sus compañeros de trabajo?		X	X		X		
08	¿Es Ud. flexible frente a quejas y sugerencias de los usuarios?	X		X		X		
<b>Responsabilidad</b>								
09	¿Ud., asiste con normalidad a sus labores?	X		X		X		
10	¿Realiza Ud., las justificaciones oportunamente cuando ha faltado a su centro de labores?		X	X		X		
11	¿Con frecuencia le delegan encargaturas y/o tareas extras?	X		X		X		
12	¿Ud., hace entrega eficiente de las tareas encomendadas por su jefe inmediato?		X	X		X		
<b>Emocionalidad</b>								
13	¿Para Ud., le resulta interesante la función que desarrolla en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Está Ud. contento consigo mismo y con la labor que realiza?							
115	¿Frente a los cambios que pudieran darse en su centro de labores, las asume Ud. Como retos personales?	X		X		X		
16	¿Mantiene Ud., una alta autoestima durante el desarrollo de su trabajo en la institución?	X		X		X		
<b>Resultados</b>								
17	¿Se considera Ud., un trabajador que logra resultados efectivos y de calidad en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
18	¿Cumple con los objetivos y metas de su oficina?	X		X		X		
19	¿Frecuentemente Ud., controla y	X		X		X		

	reorienta su labor al detectar errores?						
20	¿Los documentos de gestión que utiliza en el trabajo, le permite a Ud. tener mejores resultados en su desempeño laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

*Allaga Tabraji Wilmer A.*

DNI. *19986746*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....30..... de .....06..... de 2021

INSTITUTO NAC. DE RESERVA Y TV. DÍA PERU  
HUANCAYO  
*Allaga Tabraji Wilmer A.*  
Lic. Adm. Wilmer A. Allaga Tabraji  
Administrador

Firma del experto

## ANEXO 6: La data del procesamiento de datos

Muestra	Liderazgo ético																				SUMA Total
	D1 Técnica							D2: Psico afectiva							D3: Ética						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	73
2	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	73
3	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	73
4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	73
5	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	73
6	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	73
7	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	73
8	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	73
9	3	4	2	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	74
10	3	4	2	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	74
11	3	4	2	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	74
12	3	4	2	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	74
13	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	75
14	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	75
15	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	75
16	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	75
17	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	75
18	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	75
19	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	75
20	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	75
21	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	76
22	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	77
23	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	78
24	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	78
25	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	78
26	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	80
27	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	80
28	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	83
29	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	83
30	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	84
31	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	84
32	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	84
33	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	84
34	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	84
35	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	84
36	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	85
37	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	85
38	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	85
39	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	85
40	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
41	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
42	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
43	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
44	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
45	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
46	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
47	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
48	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
49	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86
50	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	86

Muestra	Desempeño laboral																				SUMA Total
	D1 Capacidad administrativa				D2 Relaciones interpersonales				D3: Responsabilidad				D4: Emocionalidad				D5: Resultados				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
2	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
3	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
4	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
5	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
6	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
7	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
8	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
9	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
10	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	47
11	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	48
12	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	48
13	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	49
14	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	49
15	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	49
16	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	49
17	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	49
18	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	49
19	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	49
20	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	50
21	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	52
22	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	52
23	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	54
24	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	55
25	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	55
26	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	56
27	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	57
28	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	57
29	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	57
30	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	58
31	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	59
32	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	60
33	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	60
34	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	60
35	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	60
36	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	60
37	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	61
38	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	61
39	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	61
40	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	62
41	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	63
42	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	63
43	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	63
44	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	63
45	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	63
46	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	63
47	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	63
48	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	64
49	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	64
50	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	64

## ANEXO 7: Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos en la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Señor: **Arq. Yuri Alberto Gutiérrez Gutiérrez**  
Alcalde Provincial de Huamanga

Presente.-

Yo, MORENO MENDOZA NANCY ELENA, identificado con DNI. 46323047, asimismo, CANALES ROBLES ERICA, identificada con DNI. 44740547, de la carrera profesional de Administración y Sistemas.

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado “**LIDERAZGO ÉTICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO 2020**”, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizará en forma anónima a los profesionales administrativos, oficinas y demás áreas.

Por lo expuesto.

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la Investigación de mi tesis.

Huamanga, 26 de Marzo del 2021.

Bach. Moreno Mendoza Nancy Elena  
DNI. 46323047

Bach. Canales Robles Erica  
DNI. 44740547

**ANEXO 8: Fotos de la aplicación del instrumento**



