



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**"ÉTICA PROFESIONAL Y GESTIÓN AMBIENTAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAYÁN, AÑO 2019"**

PRESENTADO POR:

BACH: YDROGO MEDINA, ESTEFANÍA YANET

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MAG. ENRIQUE PINCHI UGARTE

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación está dedicado a mi familia por apoyarme en cada proyecto que emprendo, siempre guiarme y orientarme.

A mi asesor por su tiempo y vocación de enseñanza, para concluir mi Tesis.

A Dios por permitirme crecer y llenarme de conocimientos muy importantes en mi carrera.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a mis padres, personas que se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro. De igual forma a mi asesor que gracias a sus enseñanzas y orientaciones pude desarrollar mi Tesis.

El proceso fue complicado, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que se ha dado, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito.

RECONOCIMIENTO

Especial reconocimiento a la Universidad Alas Peruanas por la excelente labor llevada a cabo y permitir a los profesionales continuar con los estudios. Asimismo, las nuevas experiencias y conocimientos adquiridos en estos años, los cuales fortalecen y enriquecen mi crecimiento personal, académico y profesional.

Además, al Dr. Rómulo Dolores Nolasco por su vocación de servicio al trabajo educativo, merecedor de una admiración

por su ardua labor en los procesos de investigación y académicos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RECONOCIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Delimitación de la investigación	4
1.2.1. Delimitación espacial.....	4
1.2.2. Delimitación social.....	4
1.2.3. Delimitación temporal.....	4
1.2.4. Delimitación conceptual.....	4
1.3. Problema de investigación.....	5
1.3.1. Problema principal.....	5
1.3.2. Problemas secundarios	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Hipótesis y variables de la investigación.....	6
1.5.1. Hipótesis general	6
1.5.2. Hipótesis específicas.....	6
1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)	6
1.5.4. Operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores.....	8
1.6. Metodología de la investigación.....	10

1.6.1.	Tipo y nivel de investigación.....	10
1.6.2.	Método y diseño de investigación.....	11
1.6.3.	Población y muestra de la investigación.....	13
1.6.4.	Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	14
1.6.5.	Validez y confiabilidad.....	14
1.7.	Justificación e importancia de la investigación.....	23
1.7.1.	Justificación de la investigación.....	23
1.7.2.	Importancia de la investigación.....	24
1.8.	Limitaciones de la investigación.....	25
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....		26
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	26
2.1.1.	Nacionales.....	26
2.1.2.	Internacionales.....	29
2.2.	Bases teóricas.....	32
2.2.1.	Teoría relacionada a ética profesional.....	32
2.2.2.	Teoría relacionada a gestión ambiental.....	35
2.3.	Definición de términos básicos.....	39
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		43
3.1.	Análisis descriptivo.....	43
3.1.1.	Presentación e interpretación de tablas y figuras de ética profesional.....	43
3.1.2.	Presentación e interpretación de tablas y figuras de la gestión ambiental.....	69
3.2.	Discusión de resultados (análisis inferencial).....	94
3.2.1.	Prueba de hipótesis general.....	94
3.2.2.	Prueba de hipótesis secundaria 1.....	96
3.2.3.	Prueba de hipótesis secundaria 2.....	98
3.2.4.	Prueba de hipótesis secundaria 3.....	100
3.2.5.	Prueba de hipótesis secundaria 4.....	102
CONCLUSIONES.....		104
RECOMENDACIONES.....		105
FUENTES DE INFORMACIÓN.....		106

Fuente Bibliográficas.....	107
Tesis de Investigación.....	110
Web grafía	112
ANEXO 1: Matriz de consistencia	115
ANEXO 2: Instrumento para toma de Datos	117
ANEXO 3: Certificado de consentimiento informado de la Institución Pública	120
.....	120
ANEXO 4: Certificado de Validación de los Instrumentos por Juicio de Experto	121
ANEXO 5: Fiabilidad general de los datos.....	131
ANEXO 6: Base de datos de “Ética Profesional”	132
ANEXO 7: Base de datos de “Gestión Ambiental”	134

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla N° 1</i> Operacionalización de las variables	8
<i>Tabla N° 2</i> Población de la municipalidad distrital de Sayán.....	13
<i>Tabla N° 3</i> Instrumento para medir la “Ética profesional”	15
<i>Tabla N° 4</i> Prueba Piloto - Ética profesional.....	15
<i>Tabla N° 5</i> Grado de Fiabilidad - Ética profesional	15
<i>Tabla N° 6</i> Ficha Técnica - Ética profesional.....	17
<i>Tabla N° 7</i> Instrumento para medir la “Gestión ambiental”	19
<i>Tabla N° 8</i> Prueba Piloto - Gestión ambiental.....	19
<i>Tabla N° 9</i> Grado de Fiabilidad - Gestión ambiental	20
<i>Tabla N° 10</i> Ficha Técnica - Gestión ambiental	22
<i>Tabla N° 11</i> Ítem 1 ¿Se da entre los colaboradores apertura de ideas frente a.....	43
<i>Tabla N° 12</i> Ítem 2 ¿Confías en tus compañeros de oficina?.....	44
<i>Tabla N° 13</i> Ítem 3 ¿Permite la Municipalidad el acceso a la información pública de la entidad?	45
<i>Tabla N° 14</i> Ítem 4 ¿Realizas tus labores honestamente?.....	46
<i>Tabla N° 15</i> Ítem 5 ¿Se estimula la participación ciudadana y es considerada en el municipio? 47	47
<i>Tabla N° 16</i> Ítem 6 ¿Tienes autonomías dentro de tu área de trabajo?	48
<i>Tabla N° 17</i> Ítem 7 ¿Te comprometes con cada actividad que realizas?.....	49
<i>Tabla N° 18</i> Ítem 8 ¿Te consideras una persona con actitud positiva en tu trabajo?	50
<i>Tabla N° 19</i> Ítem 9 ¿Sueles ser un colaborador asertivo en tus ideas y actos?	51
<i>Tabla N° 20</i> Ítem 10 ¿Tienes la capacidad para tomar decisiones dentro de tu área?.....	52
<i>Tabla N° 21</i> Ítem 11 ¿Se observa respeto entre los colaboradores de distintas áreas?.....	53
<i>Tabla N° 22</i> Ítem 12 ¿Los varones y mujeres son tratados con igualdad en el municipio?	54
<i>Tabla N° 23</i> Ítem 13 ¿Frente a determinado problema. ¿Mantiene su equilibrio emocional?	55
<i>Tabla N° 24</i> Ítem 14 ¿Eres una persona leal a tu trabajo?	56
<i>Tabla N° 25</i> Ítem 15 ¿Te caracterizas por ser una persona íntegra con valores y virtudes?	57
<i>Tabla N° 26</i> Ítem 16 ¿Tienes predisposición para apoyar a tus compañeros de trabajo?	58

Tabla N° 27 Ítem 17 ¿Posees una personalidad competitiva?	59
Tabla N° 28 Ítem 18 ¿Realizas tus labores con total convicción?	60
Tabla N° 29 Ítem 19 ¿Explora o crea nuevas formas de hacer las cosas en su área?.....	61
Tabla N° 30 Ítem 20 ¿Refuerzas tus aptitudes para un mejor desempeño?	62
Tabla N° 31 Distribución de frecuencias y porcentajes de Transparencia.....	63
Tabla N° 32 Distribución de frecuencias y porcentajes de Responsabilidad	64
Tabla N° 33 Distribución de frecuencias y porcentajes de Dignidad Humana.....	66
Tabla N° 34 Distribución de frecuencias y porcentajes de Vocación.....	67
Tabla N° 35 Distribución de frecuencias y porcentajes de Ética Profesional	68
Tabla N° 36 Ítem 1 ¿Si observa algún problema medio ambiental? ¿Ve la forma de solucionarlo dando la iniciativa?	69
Tabla N° 37 Ítem 2 ¿Acostumbra anticiparse a los hechos?	70
Tabla N° 38 Ítem 3 ¿Actúa como mediador cuando se presentan problemas?.....	71
Tabla N° 39 Ítem 4 ¿Tus habilidades garantizan la mejor gestión de recursos naturales?	72
Tabla N° 40 Ítem 5 ¿Se adapta fácilmente a los cambios del entorno que puedan darse?.....	73
Tabla N° 41 Ítem 6 ¿Optimizas los recursos con los que cuentas en tu área?.....	74
Tabla N° 42 Ítem 7 ¿Hay equidad y justicia ambiental en el Municipio?	75
Tabla N° 43 Ítem 8 ¿Se da orientación al personal sobre el medio ambiente?.....	76
Tabla N° 44 Ítem 9 ¿Desarrollan campañas de prevención en relación con gestión ambiental? ..	77
Tabla N° 45 Ítem 10 ¿Se utilizan alternativas eficaces como educación en la Municipalidad para mantener un equilibrio ecológico?.....	78
Tabla N° 46 Ítem 11 ¿Respetan la Municipalidad las políticas para el cuidado del medio ambiente?	79
Tabla N° 47 Ítem 12 ¿Como trabajador hace el esfuerzo de contribuir con el medio ambiente? ..	80
Tabla N° 48 Ítem 13 ¿Utiliza con eficiencia los recursos naturales?	81
Tabla N° 49 Ítem 14 ¿Cumplen con las campañas de limpieza de áreas verdes?.....	82
Tabla N° 50 Ítem 15 ¿El Municipio innova en la gestión de recursos sólidos y otros?	83
Tabla N° 51 Ítem 16 ¿Como Municipalidad intervienen si es que se dan actos que perjudican el medio ambiente?.....	84
Tabla N° 52 Ítem 17 ¿Te sientes parte del cambio para la preservación del medio ambiente?...	85
Tabla N° 53 Ítem 18 ¿Colaboras de la mejor manera en los planes de acción sobre el medio ambiente?.....	86

Tabla N° 54 Ítem 19 ¿Socializan los proyectos ambientales con la población mediante una mesa de diálogo?.....	87
Tabla N° 55 Ítem 20 ¿Le da satisfacción el contribuir con una mejor gestión ambiental?	88
Tabla N° 56 Distribución de frecuencias y porcentajes de Proactividad	89
Tabla N° 57 Distribución de frecuencias y porcentajes de Desarrollo Sostenible	90
Tabla N° 58 Distribución de frecuencias y porcentajes de Mejora Continua.....	91
Tabla N° 59 Distribución de frecuencias y porcentajes de Participación	92
Tabla N° 60 Distribución de frecuencias y porcentajes de Gestión Ambiental.....	93
Tabla N° 61 Correlación de Spearman de las variables x y z.	95
Tabla N° 62 Correlación de Spearman de la hipótesis secundaria 1	97
Tabla N° 63 Correlación de Spearman de la hipótesis secundaria 2	99
Tabla N° 64 Correlación de Spearman de la hipótesis secundaria 3	101
Tabla N° 65 Correlación de Spearman de la hipótesis secundaria 4	103

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura N° 1</i> Mapa.....	4
<i>Figura N° 2</i> Ubicación.....	4
<i>Figura N° 3</i> Esquema.....	12
<i>Figura N° 4</i> Ítem 1 ¿Se da entre los colaboradores apertura de ideas frente a algún problema?	44
<i>Figura N° 5</i> Ítem 2 ¿Confías en tus compañeros de oficina?.....	45
<i>Figura N° 6</i> Ítem 3 ¿Permite la Municipalidad el acceso a la información pública de la entidad?	46
<i>Figura N° 7</i> Ítem 4 ¿Realizas tus labores honestamente?.....	47
<i>Figura N° 8</i> Ítem 5 ¿Se estimula la participación ciudadana y es considerada en el Municipio?	48
<i>Figura N° 9</i> Ítem 6 ¿Tienes autonomía dentro de tu área de trabajo?.....	49
<i>Figura N° 10</i> Ítem 7 ¿Te comprometes con cada actividad que realizas?.....	50
<i>Figura N° 11</i> : Ítem 8 ¿Te consideras una persona con actitud positiva en tu trabajo?	51
<i>Figura N° 12</i> Ítem 9 ¿Sueles ser un colaborador asertivo en tus ideas y actos?.....	52
<i>Figura N° 13</i> Ítem 10 ¿Tienes la capacidad para tomar decisiones dentro de tu área?.....	53
<i>Figura N° 14</i> Ítem 11 ¿Se observa respeto entre los colaboradores de distintas áreas?.....	54
<i>Figura N° 15</i> Ítem 12 ¿Los varones y mujeres son tratados con igualdad en el Municipio?.....	55
<i>Figura N° 16</i> Ítem 13 ¿Frente a determinado problema. ¿Mantiene su equilibrio emocional? ..	56
<i>Figura N° 17</i> : Ítem 14 ¿Eres una persona leal a tu trabajo?	57
<i>Figura N° 18</i> Ítem 15 ¿Te caracterizas por ser una persona íntegra con valores y virtudes?	58
<i>Figura N° 19</i> Ítem 16 ¿Tienes predisposición para apoyar a tus compañeros de trabajo?	59
<i>Figura N° 20</i> Ítem 17 ¿Posees una personalidad competitiva?	60
<i>Figura N° 21</i> : Ítem 18 ¿Realizas tus labores con total convicción?	61
<i>Figura N° 22</i> Ítem 19 ¿Explora o crea nuevas formas de hacer las cosas en su área?.....	62
<i>Figura N° 23</i> : Ítem 20 ¿Refuerzas tus aptitudes para un mejor desempeño?	63
<i>Figura N° 24</i> Transparencia.....	64
<i>Figura N° 25</i> Responsabilidad	65
<i>Figura N° 26</i> Dignidad Humana.....	66
<i>Figura N° 27</i> Vocación.....	67
<i>Figura N° 28</i> Ética Profesional.....	68

Figura N° 29 Ítem 1 ¿Si observa algún problema medio ambiental? ¿Ve la forma de solucionarlo dando la iniciativa?	69
Figura N° 30 Ítem 2 ¿Acostumbra anticiparse a los hechos?.....	70
Figura N° 31 Ítem 3 ¿Actúa como mediador cuando se presentan problemas?.....	71
Figura N° 32 Ítem 4 ¿Tus habilidades garantizan la mejor gestión de recursos naturales?.....	72
Figura N° 33 Ítem 5 ¿Se adapta fácilmente a los cambios del entorno que puedan darse?.....	73
Figura N° 34 Ítem 6 ¿Optimizas los recursos con los que cuentas en tu área?.....	74
Figura N° 35 Ítem 7 ¿Hay equidad y justicia ambiental en el Municipio?	75
Figura N° 36 Ítem 8 ¿Se da orientación al personal sobre el medio ambiente?	76
Figura N° 37 Ítem 9 ¿Desarrollan campañas de prevención en relación con gestión ambiental?	77
Figura N° 38 Ítem 10 ¿Se utilizan alternativas eficaces como educación en la Municipalidad para mantener un equilibrio ecológico?	78
Figura N° 39 Ítem 11 ¿Respetan la Municipalidad las políticas para el cuidado del medio ambiente?.....	79
Figura N° 40 Ítem 12 ¿Como trabajador hace el esfuerzo de contribuir con el medio ambiente?	80
Figura N° 41 Ítem 13 ¿Utiliza con eficiencia los recursos naturales?	81
Figura N° 42 Ítem 14 ¿Cumplen con las campañas de limpieza de áreas verdes?.....	82
Figura N° 43 Ítem 15 ¿El Municipio innova en la gestión de recursos sólidos y otros?.....	83
Figura N° 44 Ítem 16 ¿Como Municipalidad intervienen si es que se dan actos que perjudican el medio ambiente?.....	85
Figura N° 45 Ítem 17 ¿Te sientes parte del cambio para la preservación del medio ambiente? .	86
Figura N° 46 Ítem 18 ¿Colaboras de la mejor manera en los planes de acción sobre el medio ambiente?.....	87
Figura N° 47 Ítem 19 ¿Socializan los proyectos ambientales con la población mediante una mesa de diálogo?	88
Figura N° 48 Ítem 20 ¿Le da satisfacción el contribuir con una mejor gestión ambiental?	89
Figura N° 49 Proactividad	90
Figura N° 50 Desarrollo Sostenible	91
Figura N° 51 Mejora Continua.....	92
Figura N° 52 Participación	93
Figura N° 53 Gestión Ambiental.....	94

RESUMEN

La investigación presenta un análisis relacional entre ética profesional y gestión ambiental de la Municipalidad Distrital de Sayán – 2018; con el propósito de conocer la relación de ambas variables. Está sustentado en la metodología Hipotético – Deductivo en el enfoque cuantitativo, es de tipo básica, se ubica en el nivel relacional y es de diseño no experimental de corte transversal, en tal sentido, la recolección de datos fue con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario; validado como excelente mediante el método de juicio de expertos y mediante una prueba piloto se obtuvo una muy alta confiabilidad del instrumento, determinado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Luego se aplicó el cuestionario a una población de 113 con edades entre 19 y 65 años, cuyos resultados se analizaron de acuerdo a lo establecido en la tabla 1 y 2. Los resultados obtenidos revelan que, existe relación significativa entre Ética Profesional y Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Sayán – 2018. Así mismo, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman $\rho = 0.656$, que expresa una correlación positiva moderada entre las variables. Esta realidad evidenció cuando la ética profesional afecta la gestión ambiental.

Palabras claves: Ética profesional, gestión ambiental.

ABSTRACT

The research presents a relational analysis between professional ethics and environmental management of the District Municipality of Sayán - 2018; with the purpose of knowing the relationship of both variables. It is based on the Hypothetical - Deductive methodology in the quantitative approach, it is of a basic type, it is located at the relational level and it is of a non-experimental cross-sectional design, in this sense, the data collection was with the survey technique and its instrument the questionnaire; Validated as excellent by means of the expert judgment method and by means of a pilot test, a very high reliability of the instrument was obtained, determined by the Cronbach's Alpha coefficient. Then the questionnaire was applied to a population of 113 aged between 19 and 65 years, whose results were analyzed according to what is established in table 1 and 2. The results obtained reveal that there is a significant relationship between Professional Ethics and Environmental Management of the District Municipality of Sayán - 2018. Likewise, a Spearman Rho coefficient $p = 0.656$ was obtained, which expresses a moderate positive correlation between the variables. This reality was evidenced when professional ethics affects environmental management.

Keywords: Professional ethics, environmental management.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación consiste en determinar la relación entre la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sayán año 2019. Para de esta manera poder dar una supuesta solución o respuesta a un problema social del Distrito.

El problema principal es el nuevo tema de ética profesional y gestión ambiental que suele ser un poco difícil de implantar en las personas a cerca del medio ambiente y sobre todo el actuar con ética profesional dentro de sus cargos laborales.

Esta investigación trata de encontrar una solución al problema encontrado en la organización, para una buena gestión ambiental y sobre todo que puedan formarse personas con ética profesional y se orienten hacia el camino de la labor social que realizan.

La investigación es básica porque busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, durante su desarrollo se utiliza la recolección de datos sobre los diversos aspectos.

A pesar de haber tenido limitaciones como bibliográficas, de la misma entidad estudiada y sobre todo el estricto nivel de exigencias. Finalmente pudo desarrollarse de una manera óptima la investigación.

En el capítulo I, titulado planteamiento del problema, se da a conocer la descripción de la realidad problemática que conlleva al diagnóstico, pronóstico, y control del pronóstico, se plantea las delimitaciones de la investigación, los problemas y objetivos, y se presenta la justificación e importancia de la investigación, así como la factibilidad o viabilidad y limitaciones.

En el capítulo II, titulado Marco Teórico, se da a conocer los antecedentes de la investigación, teniendo en cuenta autores nacionales e internacionales, así como bases

teóricas con autores que definen las dimensiones e indicadores de las dos variables utilizadas en la investigación.

En el capítulo III, hipótesis y variables, se plantea lo que se quiere demostrar con esta investigación y se orienta a formular alternativas de solución, también se define de manera conceptual y operacional las variables de la investigación y finalmente la matriz de operacionalización.

En el capítulo IV, titulado metodología de la investigación, se muestra el tipo y nivel de investigación, así como el método y el diseño, la población, y por último las técnicas e instrumentos para la recolección de datos. También se realiza la ficha técnica del instrumento, la validación de juicio de expertos, confiabilidad de instrumento de la prueba piloto y le estadística total de elementos de las variables.

En el capítulo V, administración del proyecto de investigación, se desarrolla detalladamente los recursos y potencial humano que se va a necesitar, así como recursos materiales directos y externos, como siguiente paso el presupuesto total. Para luego seguir con el cronograma de actividades.

Finalmente se establecen las fuentes de información, referencias bibliográficas, tesis, páginas web y hemerografías.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional los problemas de ética profesional y gestión ambiental se han convertido en el tema del día, viéndose que las autoridades gubernamentales hacen poco por la problemática medioambiental, dan mayor importancia a temas relacionados a la deforestación de los bosques amazónicos como es en el caso de Brasil donde podemos conocer la actual situación ambiental de dicho país. Como podemos saber en muchos países vemos que la responsabilidad no solo es de la tecnología, sino de las malas prácticas de las entidades del gobierno de cada país en sus formas de explotación económica de la naturaleza. El tema de gestión ambiental en relación a ética profesional ha comenzado a influir con mayor fuerza en América Latina en los últimos años ya que se ha tomado mayor importancia a los cambios radicales de la naturaleza por consecuencia del mal uso tecnológico y explotación desmedida, pero a pesar de la iniciativa de países aún persisten graves problemas de corrupción y contaminación ambiental.

En nuestro país los temas de ética profesional y gestión ambiental se ven expuestos desde hace mucho tiempo por motivos de corrupción de muchos profesionales que laboran en las entidades del estado y particulares de igual modo, viéndose los casos en que los valores han quedado de lado en las personas profesionales con grandes cargos que olvidan su moral prestándose para malos actos que a grandes rasgos perjudican pueblos humildes de nuestro país, nuestro mar peruano pero sobre todo nuestra naturaleza, permitiendo que empresas muy conocidas contaminen de manera regular nuestro medio ambiente como si nada pasara y por el simple motivo de algo a cambio para no ser multadas. Esas son las realidades de nuestro país que como ciudadanos vemos a diario sin que nuestras autoridades pongan mano dura a los actos que van en contra de la norma. El sistema económico inestable de una u otra forma, también se plasma en el problema ético profesional de las personas afectando de una manera los proyectos

de la población y otros que se tenían planeados provocando incumplimiento de palabra de las autoridades, también así dando sentido a problemas sociales.

La municipalidad distrital de Sayán se encuentra ubicada en la plaza de armas s/n – Sayán. Ejerce el gobierno local basada en una sólida convicción democrática, desarrollando la participación ciudadana en las acciones municipales. Las políticas públicas locales se forman y evalúan con una decidida participación y concertación con los agentes urbanos. La gestión municipal se realiza en base a intensos mecanismos de cooperación entre instituciones públicas y privadas para alcanzar una mayor productividad y calidad en los bienes y servicios que requiere la población para su desarrollo.

Con respecto a ética profesional, según Cortina, A. (2014) “En una organización hay que tener como meta crear un clima ético, con unos valores que todas las personas compartan donde se toman decisiones y se actúa teniendo en cuenta estos valores”. “La ética en una organización es rentable”, añade, “genera confianza y reputación. La responsabilidad social y la ética de empresa es un buen instrumento de gestión”.

En la municipalidad de Sayán existe mucha burocracia municipal las cuales hace que el personal se resista a los cambios que se puedan dar debido a un estado de confort, costumbres y valores arraigados que mantienen.

En esta época es común que profesionales de todas las ramas y de todos los estratos sociales de dicha institución se sientan presionados a realizar trabajos conformistas, que violen las reglas y que se involucren en prácticas dudosas, cometiendo actividades ilegales en beneficio propio, percibiendo que la barrera entre lo correcto y lo incorrecto se haga cada vez más invisible, donde la municipalidad no es ajena a lo dicho antes. Podemos decir que, si existe una profunda crisis moral en dicha institución, el afán desmedido de lucro y de alcanzar un mejor nivel de vida, son factores que han llevado a muchos profesionales a ejercer “la carrera de la crisis profesional” a nivel institucional. Así mismo se observa que la institución y sus profesionales no cuentan con una cultura y valores bien definidos a favor del medio ambiente, el uso desmedido de utensilio

de oficina (hojas bond, cartillas, plumones, etc.) y que estos no sean reutilizados o en ocasiones reciclados, perjudica en gran medida al medio ambiente. La población tiene carencia en el tema ético, muy difícil que sepan en que consiste y como lo aplicamos es por eso que se da la débil conciencia moral.

La globalización es un tema que nos permite mostrarnos como personas ante los ojos del mundo y es por ello que las nuevas tecnologías hacen que el vínculo de trabajo, valores profesionales y la preservación del medio ambiente puedan reflejarse hacia el exterior. Existe hoy en día un marco regulador que supervisa cada acto que se hace y mediante nuevas leyes dadas podemos ver que la ética podrá ser aplicada y sancionadora de actos.

Con respecto a gestión ambiental, según Acosta, B. (2019) “La gestión ambiental es la estrategia o plan de actuación con el que se intenta organizar toda la serie de actividades humanas de forma que impacten lo menos posible en el medio ambiente, buscando así un desarrollo sostenible y un equilibrio entre los intereses económicos y materiales del ser humano, y la conservación del medio ambiente, sin el que no podemos sobrevivir”.

En el tema de gestión ambiental los proyectos del medio ambiente aún son limitados las cuales vienen a darse porque el personal no está capacitado ni impactado con el tema. No cuenta con un programa de ordenamiento ecológico y territorial las cuales produce que no haya regulaciones drásticas en la sociedad con el tema. Tampoco se cuenta con un programa para el control de ruido y para el control de contaminación visual las cuales se debe a la débil fiscalización y control de las calles del distrito de Sayán existe una baja recaudación de impuestos de las viviendas del distrito, por consecuencia a falta de ingresos para programas tienen una mala gestión de residuos sólidos. Una de las principales preocupaciones es el calentamiento global que avanza y empeora poco a poco, producto de esto se dan fenómenos naturales que anteriormente no eran tan graves como hoy.

En este contexto la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán amerita una investigación en detalle, dadas las condiciones en las que se desarrolla estos procesos dentro de la gestión municipal.

La presente investigación busca indagar la relación que existe entre la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores, así mismo su desenvolvimiento profesional en el contexto de la municipalidad distrital de Sayán.

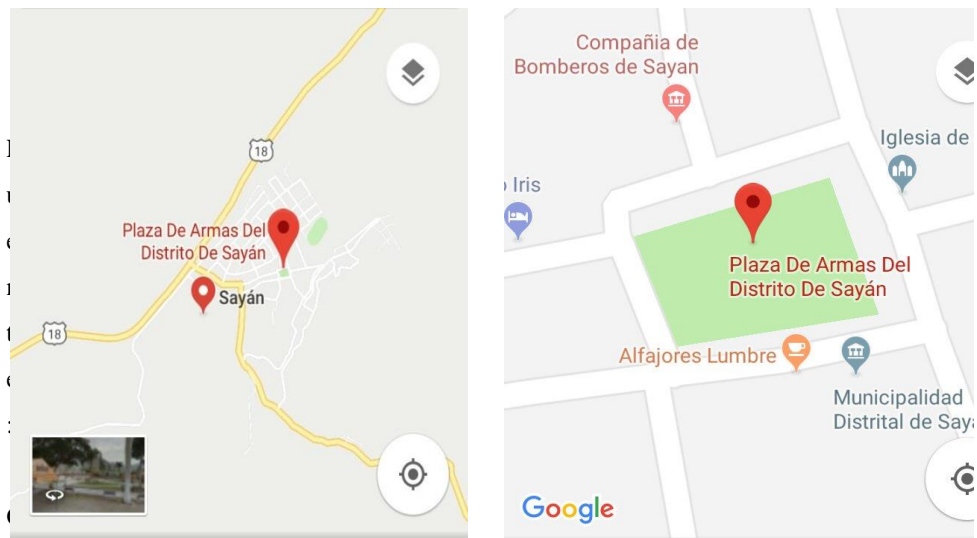
1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en el ámbito institucional de la municipalidad distrital de Sayán. Ubicada frente a la plaza de armas de Sayán.

Figura N° 1 Mapa

Figura N° 2
Ubicación



Google Maps

1.2.2. Delimitación social

Abarcó al personal con una población de 80 trabajadores, 13 practicantes, 20 apoyos entre las edades de 19 a 65 años, que se dedican a distintas actividades en la institución municipal.

1.2.3. Delimitación temporal

Este trabajo se llevó a cabo en los siguientes meses de junio a setiembre del 2019.

1.2.4. Delimitación conceptual

La investigación está comprendida por dos variables ética profesional y gestión ambiental las mismas que pueden ser extendidas por la transparencia, responsabilidad, dignidad humana, vocación y el segundo constructo se extiende por la proactividad, desarrollo sostenible, mejora continua, participación.

El autor Moo Canul (1992), “la ética profesional es una ciencia normativa que estudia los deberes, derechos, obligaciones y facultades que tiene el individuo en virtud de la profesión o trabajo que desempeñe en la sociedad. La importancia de la moral profesional, deontología o ética profesional radica en el alcance social que tiene, ya que uno de sus fundamentos básicos es el ser instrumento de servicios colectivos” (p. 53).

Para el autor Ernest Guhl (2000) la gestión ambiental es entendida como “el manejo participativo de las situaciones ambientales de una región por los diversos actores, mediante el uso y la aplicación de instrumentos jurídicos, de planeación, tecnológicos, económicos, financieros y administrativos, para lograr el funcionamiento adecuado de los ecosistemas y el mejoramiento de la calidad de vida de la población dentro de un marco de sostenibilidad”. (p.40)

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019?

1.3.2. Problemas secundarios

- ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la proactividad en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la ética profesional y el desarrollo sostenible en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la mejora continua en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la participación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la ética profesional y la proactividad en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.
- Establecer la relación entre la ética profesional y el desarrollo sostenible en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.
- Establecer la relación entre la ética profesional y la mejora continua en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.
- Identificar la relación entre la ética profesional y la participación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la ética profesional y la proactividad en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.
- Existe relación significativa entre la ética profesional y el desarrollo sostenible en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.
- Existe relación significativa entre la ética profesional y la mejora continua en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.
- Existe relación significativa entre la ética profesional y la participación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.

1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

1.5.3.1. Definición conceptual

a) Ética profesional

Cobo (2001), dice: “ética, puede decirse de ella que en el lenguaje común el término se aplica a la conducta presuntamente libre y responsable de

una persona, cuando esta conducta es juzgada por los demás como adecuada a un ser humano, como digna de alabanza y merecedora de imitación y como deseable en todos los seres humanos” (p. 25).

b) Gestión ambiental

Ernest Guhl (2000) la gestión ambiental es entendida como “el manejo participativo de las situaciones ambientales de una región por los diversos actores, mediante el uso y la aplicación de instrumentos jurídicos, de planeación, tecnológicos, económicos, financieros y administrativos, para lograr el funcionamiento adecuado de los ecosistemas y el mejoramiento de la calidad de vida de la población dentro de un marco de sostenibilidad”. (p.40)

1.5.3.2. Definición operacional

Se define operacionalmente la ética profesional como un proceso que viabiliza, evalúa, mide la transparencia, responsabilidad, dignidad humana, vocación. Las mismas que van a ser caracterizadas en sus indicadores aplicada en un cuestionario de 20 ítems medidas en una escala de frecuencia y valores del 1 al 5 ratificadas en niveles y rangos, que han sido aplicadas a una muestra de 30 personas.

Se define operacionalmente gestión ambiental como un proceso que viabiliza, evalúa, mide la proactividad, desarrollo sostenible, mejora continua, participación. Las mismas que van a ser caracterizadas en sus indicadores aplicada en un cuestionario de 20 ítems medidas en una escala de frecuencia y valores del 1 al 5 ratificadas en niveles y rangos, que han sido aplicadas a una muestra de 30 personas.

1.5.4. Operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores

Tabla N° 1 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE 1: Ética profesional	Cobo (2001), dice: “ética, puede decirse de ella que en el lenguaje común el término se aplica a la conducta presuntamente libre y responsable de una persona, cuando esta conducta es juzgada por los demás como adecuada a un ser humano, como digna de alabanza y merecedora de imitación y como deseable en todos los seres humanos” (p. 25).	Se define operacionalmente la ética profesional como un proceso que viabiliza, evalúa, mide la transparencia, responsabilidad, dignidad humana, vocación. Las mismas que van a ser caracterizadas en sus indicadores aplicada en un cuestionario de 20 ítems medidas en una escala de frecuencia y valores del 1 al 5 ratificadas en niveles y rangos, que han sido aplicadas a una muestra de 30 personas.	Transparencia	Apertura	ITEM 1
				Confianza	ITEM 2
				Derecho a la información	ITEM 3
				Honestidad	ITEM 4
				Participación ciudadana	ITEM 5
			Responsabilidad	Autonomía	ITEM 6
				Compromiso	ITEM 7
				Actitud	ITEM 8
				Asertividad	ITEM 9
				Toma de decisiones	ITEM 10
			Dignidad humana	Respeto	ITEM 11
				Igualdad	ITEM 12
				Equilibrio emocional	ITEM 13
				Lealtad	ITEM 14
				Integridad	ITEM 15
			Vocación	Predisposición	ITEM 16
				Personalidad	ITEM 17
				Convicción	ITEM 18
				Creatividad	ITEM 19
				Aptitud	ITEM 20

VARIABLE 2: Gestión Ambiental	Ernest Guhl (2000) la gestión ambiental es entendida como “el manejo participativo de las situaciones ambientales de una región por los diversos actores, mediante el uso y la aplicación de instrumentos jurídicos, de planeación, tecnológicos, económicos, financieros y administrativos, para lograr el funcionamiento adecuado de los ecosistemas y el mejoramiento de la calidad de vida de la población dentro de un marco de sostenibilidad”. (p.40)	Se define operacionalmente gestión ambiental como un proceso que viabiliza, evalúa, mide la proactividad, desarrollo sostenible, mejora continua, participación. Las mismas que van a ser caracterizadas en sus indicadores aplicada en un cuestionario de 20 ítems medidas en una escala de frecuencia y valores del 1 al 5 ratificadas en niveles y rangos, que han sido aplicadas a una muestra de 30 personas.	Proactividad	Iniciativa	ITEM 1
				Anticipación	ITEM 2
				Mediación	ITEM 3
				Habilidad	ITEM 4
				Flexibilidad	ITEM 5
			Desarrollo sostenible	Optimización	ITEM 6
				Equidad	ITEM 7
				Orientación	ITEM 8
				Prevención	ITEM 9
			Mejora continua	Equilibrio	ITEM 10
				Política	ITEM 11
				Esfuerzo	ITEM 12
				Eficiencia	ITEM 13
				Cumplimiento	ITEM 14
			Participación	Innovación	ITEM 15
				Intervención	ITEM 16
				Pertenencia	ITEM 17
				Colaboración	ITEM 18
				Socialización	ITEM 19
				Satisfacción	ITEM 20

Fuente: Elaboración Propia

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de la investigación

La investigación es de tipo básica que tuvo por finalidad formular nuevas teorías y/o modificar los existentes, donde persiguió el progreso de los conocimientos científicos o filosóficos. Buscó el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, durante su desarrollo se utilizó la recolección de datos sobre los diversos aspectos. Es una forma observacional donde se abarcó el hecho. Se hace por interés personal para aportar posibles soluciones, mas no soluciona.

Behar (2008) conceptualiza este tipo de investigación como aquella “que parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p. 19-20).

b) Nivel de investigación

La investigación propuesta es de nivel correlacional, ya que tuvo como objetivo hallar la relación entre dos variables, en un determinado lugar y tiempo, que intervienen en una determinada situación del presente estudio.

Hernández (2014) nos indica que “Estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

1.6.2. Método y diseño de investigación

a) Método de investigación

Método Hipotético Deductivo

Es el método que parte de la realidad y sigue una secuencia; iniciando con el título, realidad problemática, formulación de preguntas, objetivos, hipótesis y conclusiones; partiendo de la observación para que sea comprobado.

Balavar (2006) nos indica que “en el método hipotético-deductivo se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren objetos y propiedades observables”. (p.56)

Método Estadístico

Dicho método se realizó con la recolección y recuento de datos de información, así mismo tuvo como finalidad que nuestra investigación sea confiable.

Balavar (2006) nos indica que “el método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación” (p. 72)

b) Diseño de investigación

Diseño no experimental

El diseño de investigación que se empleó es no experimental porque no se realizó un experimento, solo se realizó una investigación, recaudando datos e información, porque se efectuó el estudio de la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán a través de la encuesta en un momento determinado.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan: “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p.154).

Transversal

Es el diseño de una investigación observacional, individual, que mide una o más características de las variables, en un momento dado. Es un diseño transversal porque los datos se recolectaron en un determinado tiempo.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.154).

Correlacional

Nuestra investigación es de diseño correlacional porque tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre dos variables en un contexto en particular pues se buscó medir la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán.

De manera gráfica se puede expresar de la siguiente manera:

Dónde:

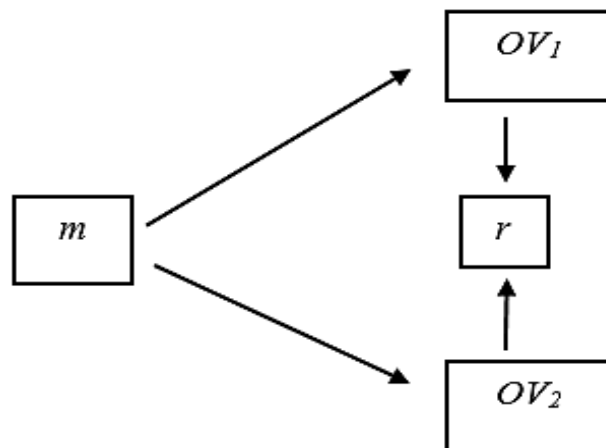


Figura N° 3 Esquema

M: Unidades de análisis o muestra de estudios.

OV₁: Observación de la V₁ (ética profesional)

OV₂: Observación de la V₂ (gestión ambiental)

r: Coeficiente de correlación.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

Está constituido por los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán en un número de 113 trabajadores.

Ramírez (2010) nos señala que “Es el conjunto total de individuos, objetos o eventos que tienen la misma característica y sobre el que estamos interesados en obtener conclusiones” (p. 23).

Tabla N° 2 Población de la municipalidad distrital de Sayán

Número	Tipo de trabajador
80	Empleados
13	Practicantes
20	Apoyos
113	Total

Fuente: Elaboración Propia

b) Muestra

Los datos se recolectaron mediante una encuesta, al ser aplicado sobre las variables ética profesional y gestión ambiental, se recogió su medida para luego ser decodificada y poder permitir realizar el análisis respectivo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican: “La muestra es un subgrupo de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.175)

Para el caso del presente estudio, la población de análisis es muy concreta y reducida, por lo que se ha creído conveniente no establecer una muestra y tomar la totalidad de la población, quedando así una muestra de tipo censal.

Según Arias (1999), expresa: “Una muestra de tipo censal consiste en recolectar información de totalidad de la población o universo de estudio” (p.58).

1.6.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

1.6.4.1. Técnica

a) Encuesta

La investigación tuvo como técnica la encuesta que consistió en obtener información de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán encuestadas mediante el uso de cuestionarios.

Behar (2008) como “el documento que recoge información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio” (p. 62).

1.6.4.2. Instrumentos

a) Cuestionario

En la investigación se recolectaron los datos con el cuestionario dirigido a los trabajadores de la municipalidad se Sayán.

Behar (2008) como “Un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida” (p. 64).

1.6.5. Validez y confiabilidad

1.6.5.1. Validez y confiabilidad de Ética Profesional

a) Validación de Juicio de Experto

Murillo y Soria (1982) afirman: “La validación y confiabilidad son pruebas psicológicas, es conveniente hacer una distinción entre lo que se considera como medición y las pruebas psicológicas propiamente dichas; la primera se refiere a la evaluación de características generales, trata de medir la retención en los subordinados de órdenes verbales emitidas por el superior” (p.168).

Tabla N° 3 Instrumento para medir la “Ética profesional”

EXPERTO	GRADO	DNI	PUNTUACIÓN
Caro Torero, Carmen Roxana	Licenciada	06118695	18
Maguiña Ruiz, Donato Amador	Magister	15608642	18
Ruiz Huaraz, Carlos	Doctor	06690483	17
Romero Ramírez, Víctor Hugo	Magister	15599803	18
Orsini Pérez, Jesús Alexander	Licenciado	46076369	17
TOTAL, PROMEDIO			18

Fuente: Elaboración Propia

b) Fiabilidad Estadística Prueba Piloto

Tabla N° 4 Prueba Piloto - Ética profesional

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,946	20

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Dado que se aplicó una prueba piloto a un parámetro poblacional de 30 trabajadores, consistente en un cuestionario de 20 preguntas en una escala de frecuencia que va de nunca a muy frecuentemente con valores de 1 al 5, se ha obtenido un alfa del 0.946 el cual se interpreta como excelente a partir del cual se determina que nuestro cuestionario es viable.

c) Grado de Fiabilidad por el Total de Ítems

Tabla N° 5 Grado de Fiabilidad - Ética profesional

Ítem	Correlación Total de Elementos Corregida	Alfa de Cronbach si el Elemento se ha Suprimido
¿Se da entre los colaboradores apertura de ideas frente a algún problema?	,591	,944

¿Confías en tus compañeros de oficina?	,359	,949
¿Permite la municipalidad el acceso a la información pública de la entidad?	,540	,945
¿Realizas tus labores honestamente?	,665	,943
¿Se estimula la participación ciudadana y es considerada en el municipio?	,616	,944
¿Tienes autonomía dentro de tu área de trabajo?	,596	,944
¿Te comprometes con cada actividad que realizas?	,774	,941
¿Te consideras una persona con actitud positiva en tu trabajo?	,772	,941
¿Sueles ser un colaborador asertivo en tus ideas y actos?	,707	,942
¿Tienes la capacidad para tomar decisiones dentro de tu área?	,525	,946
¿Se observa respeto entre los colaboradores de distintas áreas?	,532	,945
¿Los varones y mujeres son tratados con igualdad en el municipio?	,636	,943
Frente a determinado problema. ¿Mantiene su equilibrio emocional?	,613	,944
¿Eres una persona leal a tu trabajo?	,828	,940
¿Te caracterizas por ser una persona íntegra con valores y virtudes?	,778	,941
¿Tienes predisposición para apoyar a tus compañeros de trabajo?	,869	,939
¿Posees una personalidad competitiva?	,830	,940
¿Realizas tus labores con total	,906	,939

convicción?		
¿Explora o crea nuevas formas de hacer las cosas en su área?	,607	,944
¿Refuerzas tus aptitudes para un mejor desempeño?	,737	,942

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Dado que se han analizado 20 ítems de la escala de probabilidad que va de nunca a siempre con valores de 1 - 5, se observa que el promedio de la correlación total de elementos corregidos supera la medida estándar 0,500 que es moderado positivo, así mismo el Alfa de Cronbach si el elemento sea suprimido es superior a 0,800 en tal sentido se concluye que las preguntas son o han sido comprendidas por las unidades muestrales lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento.

a) Ficha Técnica

Tabla N° 6 Ficha Técnica - Ética profesional

N°	ASPECTO DE INSTRUMENTO	PROCEDIMIENTO DE APLICABILIDAD
01	Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la ética profesional
02	El autor(a) del instrumento	Alumna: Ydrogo Medina, Estefanía Yanet
03	Propósito	Determinar la relación entre la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.
04	Descripción	El cuestionario para medir la ética profesional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019, consta de 20 ítems en una escala de probabilidad donde nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre del 1 al 5, ha sido estructurado la siguiente manera:
05	Dimensiones Evaluadas	
	D1: Transparencia	1,2,3,4,5
	D2: Responsabilidad	6,7,8,9,10
	D3: Dignidad Humana	11,12,13,14,15
	D4: Vocación	16,17,18,19,20

06	Validez	Es válido aplicar los certificados de los 5 expertos para poder conocer el criterio de consentimiento de las personas que cuentan con experiencia en el desarrollo de tesis.
07	Confiabilidad	0,946 alfa de Cronbach.
08	Administración	Grupal con disponibilidad del tiempo encuestado.

N°	ASPECTO DE INSTRUMENTO	PROCEDIMIENTO DE APLICABILIDAD
09	Unidades muestrales	30 unidades muestrales para la prueba piloto hacia los colaboradores como: funcionarios, técnicos, practicantes comprendidos entre 20 a 65 años
10	Tiempo de aplicación	2 horas con 40 minutos.
11	Codificación y tabulación	Luego de desarrollar el cuestionario y recopilar los datos, continuamos con el relleno de los datos en el programa Excel, luego este fue pasado al programa SPSS lo cual tuvo como secuencia el resultado de fiabilidad (alfa de Cronbach) y el desarrollo de gráficos estadísticos.
12	Normatividad	He tenido en cuenta en dos aspectos Resolución N° 19338-2017 de la Universidad Alas Peruanas y el APA versión Sexta Educación.
13	Significación	Según los datos analizados y los métodos estadísticos nos permiten apreciar llegar al puntaje de medición obteniendo un resultado positivo.

Fuente: Elaboración propia

1.6.5.2. Validez y confiabilidad de Gestión Ambiental

Murillo y Soria (1982) afirman: “La validación y confiabilidad son pruebas psicológicas, es conveniente hacer una distinción entre lo que se considera como medición y las pruebas psicológicas propiamente dichas; la primera se refiere a la evaluación de características generales, trata de medir la retención en los subordinados de órdenes verbales emitidas por el superior” (p.168).

a) Validación de Juicio de Experto

Tabla N° 7 Instrumento para medir la “Gestión ambiental”

EXPERTO	GRADO	DNI	PUNTUACIÓN
Caro Torero, Carmen Roxana	Licenciada	06118695	18
Maguiña Ruiz, Donato Amador	Magister	15608642	18
Ruiz Huaraz, Carlos	Doctor	06690483	17
Romero Ramírez, Víctor Hugo	Magister	15599803	18
Orsini Pérez, Jesús Alexander	Licenciado	46076369	17
TOTAL, PROMEDIO			18

Fuente: Elaboración Propia

b) Fiabilidad Estadística Prueba Piloto

Tabla N° 8 Prueba Piloto - Gestión ambiental

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,949	20

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Dado que se aplicó una prueba piloto a un parámetro poblacional de 30 trabajadores, consistente en un cuestionario de 20 preguntas en una escala de frecuencia que va de nunca a muy frecuentemente con valores de 1 al 5, se ha obtenido un Alfa del 0.949 el cual se interpreta como excelente a partir del cual se determina que nuestro cuestionario es viable.

c) **Grado de Fiabilidad por el Total de Ítems**

Tabla N° 9 Grado de Fiabilidad - Gestión ambiental

Item	Correlación Total de Elementos Corregida	Alfa de Cronbach si el Elemento se ha Suprimido
¿Si observa algún problema medio ambiental? ¿Ve la forma de solucionarlo dando la iniciativa?	,686	,947
¿Acostumbra anticiparse a los hechos?	,631	,948
¿Actúa como mediador cuando se presentan problemas?	,444	,951
¿Tus habilidades garantizan la mejor gestión de recursos naturales?	,377	,951
¿Se adapta fácilmente a los cambios del entorno que puedan darse?	,669	,947
¿Optimizas los recursos con los que cuentas en tu área?	,671	,947
¿Hay equidad y justicia ambiental en el municipio?	,840	,944
¿Se da orientación al personal sobre el medio ambiente?	,632	,948
¿Desarrollan campañas de prevención en	,755	,946

relación con gestión ambiental?		
¿Se utilizan alternativas eficaces como educación en la municipalidad para mantener un equilibrio ecológico?	,664	,947
¿Respetan la municipalidad las políticas para el cuidado del medio ambiente?	,673	,947
¿Cómo trabajador hace el esfuerzo de contribuir con el medio ambiente?	,683	,947
¿Utiliza con eficiencia los recursos naturales?	,667	,947
¿Cumplen con las campañas de limpieza de áreas verdes?	,719	,946
¿El municipio innova en la gestión de recursos sólidos y otros?	,745	,946
¿Cómo municipalidad interviene si es que se dan actos que perjudican el medio ambiente?	,714	,946
¿Te sientes parte del cambio para la preservación del medio ambiente?	,829	,945
¿Colaboras de la mejor manera en los planes de acción sobre el medio ambiente?	,807	,945
¿Socializan los proyectos ambientales con la población mediante una mesa de diálogo?	,620	,948
¿Le da satisfacción el contribuir con una mejor gestión ambiental?	,791	,945

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Correlación total de elementos corregidos y Alfa de Cronbach, dado que se han analizado 20 preguntas en una escala de frecuencia de nunca a muy frecuentemente y con valores del 1 al 5 se observa que el promedio de la correlación total de elementos corregidos supera la media standard que es 0.500, así mismo el Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido es superior a 0.800.

d) Ficha Técnica

Tabla N° 10 Ficha Técnica - Gestión ambiental

N°	ASPECTO DE INSTRUMENTO	PROCEDIMIENTO DE APLICABILIDAD
01	Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la gestión ambiental
02	El autor(a) del instrumento	Alumna: Ydrogo Medina, Estefanía Yanet
03	Propósito	Determinar la relación entre la ética profesional y la gestión ambiental en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.
04	Descripción	El cuestionario para medir la ética profesional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019, consta de 20 ítems en una escala de probabilidad donde nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre del 1 al 5, ha sido estructurado la siguiente manera:
05	Dimensiones Evaluadas	
	D1: Proactividad	1,2,3,4,5
	D2: Desarrollo sostenible	6,7,8,9,10
	D3: Mejora continua	11,12,13,14,15
	D4: Participación	16,17,18,19,20
06	Validez	Es válido aplicar los certificados de los 5 expertos para poder conocer el criterio de consentimiento de las personas que cuentan con experiencia en el desarrollo de tesis.
07	Confiabilidad	0,949 alfa de Cronbach.
08	Administración	Grupal con disponibilidad del tiempo encuestado.
N°	ASPECTO DE INSTRUMENTO	PROCEDIMIENTO DE APLICABILIDAD
09	Unidades muestrales	30 unidades muestrales para la prueba piloto hacia los colaboradores como: funcionarios, técnicos, practicantes comprendidos entre 20 a

		65 años
10	Tiempo de aplicación	2 horas con 40 minutos.
11	Codificación y tabulación	Luego de desarrollar el cuestionario y recopilar los datos, continuamos con el relleno de los datos en el programa Excel, luego este fue pasado al programa SPSS lo cual tuvo como secuencia el resultado de fiabilidad (alfa de Cronbach) y el desarrollo de gráficos estadísticos.
12	Normatividad	He tenido en cuenta en dos aspectos Resolución N° 19338-2017 de la Universidad Alas Peruanas y el APA versión Sexta Educación.
13	Significación	Según los datos analizados y los métodos estadísticos nos permiten apreciar llegar al puntaje de medición obteniendo un resultado positivo.

Fuente: Elaboración propia

1.7. Justificación e importancia de la investigación

1.7.1. Justificación de la investigación

a) Justificación teórica

El resultado de esta investigación pudo sistematizarse para luego ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya que se demostró la importancia de la ética profesional y gestión ambiental en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán.

b) Justificación metodológica

La investigación nos permitió validar instrumentos para la recolección de información confiable y permitió determinar la relación que existe entre las variables: ética profesional y la gestión ambiental.

Se acudió al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software. Con ello se logró conocer la relación de la ética

profesional y la gestión ambiental con los objetivos municipalidad distrital de Sayán, la cooperación y toma de decisiones que caracterizan, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio.

c) Justificación práctica

Esta información científica, será bien aprovechada por los gerentes en la toma de decisiones de reportar recomendaciones, que influyan positivamente en la ética profesional y gestión ambiental de sus colaboradores de la institución municipal.

d) Justificación social (Relevancia social)

El presente proyecto beneficia a los trabajadores de la entidad de forma que puedan aplicar la ética profesional en sus labores día a día, por otra parte, mejorar con el tiempo la gestión ambiental con nuevos planes y proyectos. También contribuye con nuevos conocimientos para futuras investigaciones y experiencia dentro de mi carrera profesional y poder desarrollarme de mejor manera en el campo laboral.

1.7.2. Importancia de la investigación

a) Institucional

Esta investigación al personal de la municipalidad trae consecuencias positivas dentro del desempeño de los mismos, de tal forma que puedan llegar a conocer más a fondo los temas y puedan aplicarlo en su trabajo.

Permitiendo que sean profesionales con personalidad competitiva frente a cualquier puesto de trabajo y sean más conscientes de sus actos frente a la naturaleza. La entidad podrá implementar nuevos planes y proyectos referentes al tema, contribuyendo así con el medio ambiente y teniendo profesionales éticos desempeñándose en la misma.

b) Local

En el aspecto distrital el estudio cambiará la calidad de vida de las personas mejorando la gestión en el distrito, con nuevos planes de acción para reducir la contaminación ambiental y gestionar mejor los recursos naturales. Con programas hacia la población para cambiar la cultura en gestión ambiental.

Haciendo que el distrito cambie de manera positiva y se vean resultados eficientes.

c) Regional

En el ámbito regional puede cambiar la vista del distrito haciendo que las personas de otros lugares admiren la cultura ambiental del lugar en mención, creando nuevos intereses turísticos por la forma de vivir de la población y por los proyectos empleados.

Contribuirá al inicio de un cambio regional en el tema ético y medio ambiental que ya es de mucha importancia en la actualidad, haciendo grandes cambios en las personas y la sociedad en general.

1.8. Limitaciones de la investigación

a) Bibliográfica (Fuentes)

No existió mucha información en revistas científicas sobre las teorías de las variables estudiadas ética profesional y gestión ambiental.

b) Metodológica

En la aplicación del instrumento con preguntas de escala de tipo Likert los colaboradores tenían ciertas dudas sobre la resolución de este.

c) Institucional

La municipalidad fue muy estricta para brindar acceso de información, exigió varios requisitos. El personal tuvo tiempo limitado o determinado por los superiores para la investigación.

d) Unidades de investigación

Los colaboradores tuvieron un tiempo limitado para desarrollar la encuesta por las distintas actividades que ejercen en las distintas áreas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nacionales

Soto (2017); investigó *Gestión educativa y ética profesional de los docentes de la Red 03, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, 2015*, el trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre gestión educativa y ética profesional de los docentes de la Red 03, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, 2015 la muestra consideró una parte de la población, en los cuales se ha utilizado la variable: gestión educativa y ética profesional. El tipo de investigación fue básica, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental corte transeccional - correlacional, la investigación se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de gestión educativa y ética profesional en la escala Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre). Para ambas variables que brindo información acerca de gestión educativa y ética profesional en sus distintas dimensiones. Cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe una relación significativa para afirmar que: gestión educativa se relacionan significativamente con la ética profesional de los docentes de la Red 03, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, 2015.

Farfán (2017); investigó *La ética profesional de los operadores del derecho en el ejercicio de la administración pública del distrito judicial de Cañete 2015*. La investigación tuvo como objetivo general, describir la ética profesional de los operadores del derecho en el ejercicio de la administración pública del distrito judicial de Cañete 2015. La población estuvo conformada por 225 operadores del derecho, el muestreo fue de tipo no probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 142 operadores del derecho, en los cuales se empleó la variable: ética profesional. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de corte transversal o transaccional, pues se recogió la información en un período específico, y que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario para medir la ética profesional, el cual estuvo constituido por 54 preguntas en la escala tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindó información acerca de la ética profesional en los operadores del derecho en el ejercicio de la administración pública, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. Como conclusión general se obtuvo que, respecto a los niveles de la ética profesional, el 45,8% de los operadores del derecho, que laboran en el distrito judicial de Cañete afirman que es deficiente, el 37,3% manifiestan que es regular, y el 16,9% advierte que es bueno.

Gallegos (2017); investigó *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo 2016*. Sabiendo que la ética pública en el ejercicio del buen desempeño y comportamiento de los funcionarios y servidores públicos en el servicio ciudadano. Pero no siempre se cumple porque se puede observar en diversas modalidades y a diversos funcionarios notándose un mal desempeño profesional en el ejercicio de sus labores en diversas instituciones estatales, entre ellos el Ministerio Público. Que tiene como función velar por la recta administración de justicia entre otras funciones. Razón por la cual, el objetivo de la presente investigación es comprobar que la ética pública influye significativamente en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público de la ciudad de Chiclayo, 2016. La investigación corresponde al tipo pre experimental cuyo diseño es de un solo

grupo con pre y post test con estímulo. El fin de la investigación es examinar la influencia que ejerce la ética pública en el desempeño laboral de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo. La muestra estuvo conformada por 20 funcionarios del ministerio público del distrito fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo. Al aplicarse el programa de ética, como estímulo, a los funcionarios del grupo de trabajo se pudo evidenciar paulatinamente que iban desarrollando conductas éticas. Luego con la aplicación del post test se llegó a comprobar que los trabajadores que conformaron el grupo de trabajo lograron ubicarse la gran mayoría en la categoría Alto (92.59%) en el desarrollo de la ética, elevándose su promedio de 41.23 a 89.13 unidades con respecto al Pre Test. Finalmente, en la contratación de la hipótesis se demostró que la aplicación de la ética pública fortalece significativamente el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo, lo que comprueba el objetivo general de la presente investigación.

Dueñas (2017); investigó *Gestión de áreas verdes y mejoramiento ambiental en docentes del distrito de San Juan de Miraflores – 2014*. El trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿cuál es la relación que existe entre la gestión de áreas verdes y el mejoramiento ambiental en los docentes del distrito de San Juan de Miraflores? y el objetivo general fue: establecer la relación que existe entre la gestión de áreas verdes y el mejoramiento ambiental en los docentes del distrito de San Juan de Miraflores. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 120 docentes. Se aplicó la técnica de la encuesta por cuestionario para ambas variables. En la investigación, se ha encontrado que existe una baja correlación entre la gestión de áreas verdes y el mejoramiento ambiental en los docentes de las I.E mencionados, con un nivel de significancia de .05, $p = .001 < .05$ y Rho de Spearman = .201.

Marín (2017); investigó *Aplicación de un plan de manejo de gestión ambiental para fortalecer la conciencia ambiental de los estudiantes del cuarto grado de*

primaria de la institución educativa experimental "Antonio Guillermo Urrelo" de Cajamarca durante el año 2015. El presente proyecto, tuvo como objetivo: determinar la influencia de la aplicación del plan de manejo de gestión ambiental para fortalecer la conciencia ambiental de los estudiantes del cuarto grado de primaria, cuya hipótesis fue: La aplicación de un plan de manejo de gestión ambiental influye significativamente en el fortalecimiento de la conciencia ambiental de los estudiantes del cuarto grado de primaria. El tipo de investigación es experimental con un solo grupo, por ello los 77 estudiantes del cuarto grado de primaria de las secciones "A" y "B" conformaron la muestra de esta investigación. Fueron evaluados con un pre test, luego se desarrolló el plan de gestión ambiental durante cuatro meses, concluyendo con la aplicación del pos-test. Los logros obtenidos midiendo la variable dependiente: conciencia ambiental, fueron de un 67.3% y en sus dimensiones alcanzaron lo siguiente: En la dimensión afectiva mejoraron en un 21.3%, en la dimensión cognitiva hubo una mejora del 32.5%, en la dimensión conativa mejoraron en un 8.3% y en la dimensión activa con un 5.2%, con lo cual se concluye que la aplicación de un plan de manejo de gestión ambiental influye significativamente en el fortalecimiento de la conciencia ambiental de los estudiantes del cuarto grado de primaria de la Institución Educativa Experimental "Antonio Guillermo Urrelo" de Cajamarca.

2.1.2. Internacionales

Aguiló (2015); investigó *Los códigos éticos como instrumento de potenciación de la ética en las ONG de España – 2015.* Con el propósito de contribuir al conocimiento de los códigos éticos de las organizaciones a través de la revisión conceptual en profundidad, la cual posibilite evidenciar cuál es en la fecha presente el estado de la literatura científica al respecto. Contrastar a través de la investigación empírica, y en base al objetivo anterior, la eficacia de los códigos éticos en la potenciación del comportamiento ético de las organizaciones y analizar cuál es el estado de su desarrollo en un tipo de organización muy concreto: las organizaciones no gubernamentales. El estudio sigue un enfoque

hipotético-deductivo; a la luz del marco teórico desarrollado se contrastan las hipótesis formuladas al objeto de su corroboración o rechazo (Fontes, García, Garriga, Pérez y Sarriá, 2001). Por otra parte, utiliza una metodología mixta, cuantitativo-cualitativa. En una muestra que las entidades respondieron al cuestionario y decidieron finalmente participar en el estudio (n=40), representa el 29 % de las 136 entidades de la muestra. Que aparecían en la guía de la fundación lealtad a la fecha del envío del cuestionario. Asimismo, representa el 33 % y 38 % respecto al presupuesto anual y al número de empleados, ambos agregados. Por otra parte, respecto al número de beneficiarios, voluntarios y socios colaboradores representa el 23 %, 22 % y 29 % respectivamente a la cual se le aplico un cuestionario para recolectar la información. Los resultados se presentan en dos apartados; de un lado los datos obtenidos respecto a las políticas de ética en las entidades, y por otro lado los que se refieren al uso de los documentos formales de ética en aquellas. La mayoría de las entidades respondieron a través de la figura de su director/director general (57,5 %), en menor medida a través del responsable de comunicación o relaciones públicas (15 %), de su presidente (5 %), del responsable a cargo de las cuestiones económicas y financieras (5 %) o bien del responsable del área de recursos humanos (2,5 %). De forma residual, en un 15 % de los casos, fue respondido por otras personas sin determinar. Nos ha llevado a la contratación de la relación entre códigos éticos y comportamiento ético en las organizaciones no gubernamentales.

Muñoz (2013); investigó *El diseño micro curricular de la asignatura ética profesional y rediseño por competencias; propuesta de una guía metodológica del aprendizaje constructivista, Universidad de Guayaquil-2013*. Con el objetivo de rediseñar por competencias; con el fin de aplicar el método constructivista y cumplir con las demandas de la UNESCO y la educación del siglo XXI. Con el fin de obtener nuevos egresados con una amplia conciencia en donde la responsabilidad social impere, para la construcción de una sociedad uniforme en sus principios, pero rico en sus valores sociales, culturales e históricos que la identifiquen y engrandezcan. La metodología de esta investigación es de

modalidad cualitativa, cuantitativa; documental de campo, descriptiva, de proyecto factible. Donde la población fue de 74 personas al cual se le aplico un cuestionario para recolectar la información. Como resultado se obtiene que más del 90% de los encuestados considera que la materia debe permanecer en la malla académica, debido a que se considera importante. Se considera entonces que la mayoría considera que la asignatura debe alinearse a lo indicado por la UNESCO y al derecho del buen servir consagrada en la constitución.

Manzano (2017); investigó *La evaluación del impacto de sistemas de gestión ambiental en instituciones de educación superior certificadas con ISO 14001-España*. Con el propósito de conocer si la certificación ambiental afecta las expectativas de comportamiento organizacional y ambiental de trabajadores docentes y no docentes de los Institutos Tecnológicos a través de la comparación entre centros certificados en ISO 14001 y centros sin certificación ambiental. Se utilizó una metodología mixta, a partir de entrevistas y tres escalas: auditoría del sistema Humano (ASH), escala de disponibilidad hacia el cambio (EDC) y escala de comportamientos ecológicos expresados (CEE), que medían aspectos organizacionales como motivación, identificación, compromiso, satisfacción laboral e intención de comportamiento ambiental. Los principales hallazgos apuntan a que, contrario a lo que nos dice la teoría sobre los beneficios tanto organizacionales como comportamentales que trae consigo una certificación ambiental; son los trabajadores de los centros educativos sin certificación ambiental los que expresan mayores niveles de autoeficacia, discrepancia, apoyo organizacional y ganancia personal. También se muestran identificados con las actividades ambientales y participan en su ejecución, cuando las ideas y proyectos se originan de abajo hacia arriba, sin que exista una política o reglamento que los obligue a ello. El análisis y la reflexión de los resultados de esta investigación pueden contribuir al conocimiento de procesos y disposición del personal, a la vez que de forma práctica y conveniente ayudar en el proceso de certificación de otras organizaciones.

Jaramillo (2012); investigó *Una propuesta para la implementación de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001: 2004, en la Asociación Agroindustrial Lojana de alimentos, ubicada en la ciudad de Loja- Ecuador*. Con el objetivo de diseñar el sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2004 para la Asociación Agroindustrial Lojana de alimentos, como medio para asegurar la prevención de la contaminación y la protección del medio ambiente. Para proceder a la validación de la hipótesis se usará el método científico-investigación descriptiva con el respaldo del marco teórico conceptual en el que se fundamenta el trabajo de tesis tomando como referencias el contenido de la Norma ISO 14001:2004. Una vez investigada a la población se obtuvo los siguientes resultados: en la Asociación Agroindustrial Lojana de alimentos no se identificaron incumplimientos de los requisitos legales aplicables, vinculados a las actividades que se generan en la microempresa y cuyos contenidos se encuentran en el texto unificado de legislación ambiental secundaria del ministerio del ambiente de Ecuador y las ordenanzas del municipio de Loja.

En la Cumbre de la Tierra (1992), se firmó el *Convenio sobre la Diversidad Biológica*, que es un tratado internacional que posee tres objetivos principales: la conservación de la diversidad biológica, el uso sostenible de sus recursos, y la repartición justa y equitativa de los beneficios que se obtengan de los recursos extraídos. Pero siendo objetivo general promover medidas que aseguren el desarrollo sostenible. Todos los países firmantes afirman que la diversidad biológica es un tema de interés común para todos ellos. Elaboración de mecanismos idóneos para el cumplimiento de las metas Aichi, harán que se logre el objetivo deseado que es el desarrollo sostenible del país.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría relacionada a ética profesional

Cuando hablamos de ética profesional nos referimos a ciertas características de las personas dentro de un ámbito laboral, frente a situaciones del día a día,

como el tomar decisiones correctas y teniendo claro nuestros valores. Implica que seamos conscientes de nuestros actos en un puesto de trabajo dentro de una empresa y como mismos profesionales, resaltando así nuestro cumplimiento de normas y teniendo en claro lo que está bien y lo que está mal.

Ética

Rodríguez (2015) nos dice que “La ética es una guía para la conducta humana que nos proporciona un criterio para orientar nuestros actos en una línea valiosa y propone un paradigma o modelo de los actos humanos”. (p.23)

Profesión

Rodríguez (2015) quiere decir “Una profesión es una organización laboral humana capaz de autorregularse a través de un código, como signo de madurez de una profesión y de la conciencia de su función humanitaria y social”. (p.26)

Ética profesional

En ese mismo sentido, Moo Canul (1992), “la ética profesional es una ciencia normativa que estudia los deberes, derechos, obligaciones y facultades que tiene el individuo en virtud de la profesión o trabajo que desempeñe en la sociedad. La importancia de la moral profesional, deontología o ética profesional radica en el alcance social que tiene, ya que uno de sus fundamentos básicos es el ser instrumento de servicios colectivos”. (p. 53).

Principios de la ética profesional

Según Rodríguez (2015) nos dice que “dado que los principios son la razón fundamental por la que se procede en toda actividad, en la Ética podemos destacar tres tipos de principios: de beneficencia, autonomía y justicia”. (p.29)

Beneficencia

Rodríguez (2015) a cerca del principio de beneficencia nos dice:

El profesional está obligado a buscar el bien del cliente, paciente, usuario o estudiante, utilizando todos sus conocimientos, tiempo y energía para satisfacer sus necesidades. ¿Hasta dónde está obligado? ¿Hasta dónde puede llegar?: Su integridad física o emocional. El respeto a los derechos humanos. El respeto a las leyes vigentes. (p.29)

Autonomía

Rodríguez (2015) a cerca del principio de autonomía nos dice: “El cliente, paciente, usuario o estudiante no tiene derecho a ejercer coerción sobre el profesionista ni este sobre aquel. Implica respeto mutuo”. (p.29)

Justicia

Rodríguez (2015) a cerca del principio de justicia nos dice: “La justicia distributiva consiste en dar a cada cliente, paciente usuario o estudiante lo que le corresponde. La justicia conmutativa consiste en cumplir lo acordado o restituir el daño”. (p.30)

2.2.1.1. Dimensiones de ética profesional

- **Transparencia**

Guerrero (2005), “que la transparencia es un asunto interdisciplinario que tiene resortes en la economía, en el derecho, en la ciencia política, en la moral y que tiene también consecuencias que se mueven en varios ámbitos de la vida social”. (p. 26)

- **Responsabilidad**

Wester (2008), “El concepto de responsabilidad incluye, además, una dimensión psicosociológica, en tanto tiene en cuenta el sentimiento de responsabilidad como resorte emocional individual del sentirse afectado por el

otro y como capacidad culturalmente construida de evaluar consecuencias de las propias acciones y de atribuirse la obligación de hacerse cargo” (p.3).

- **Dignidad humana**

Kant (2010), “la dignidad es una atribución propia de todo ser humano, no en tanto que individuo de la especie humana, sino en tanto que miembro de la comunidad de seres morales. La dignidad es una instancia moral que distingue al ser humano de los animales “y lo ennoblece ante todas las demás criaturas. Nuestra obligación con nosotros mismos es no negar la dignidad de la humanidad en nuestra propia persona”. (p. 119).

- **Vocación**

Naval (1993), “la orientación vocacional es la colaboración no directiva con el consultante que tiende a restituirle una identidad y/o promover el establecimiento de una imagen no conflictiva de su identidad profesional” (p.44).

La ética profesional es necesario en cualquier individuo que desee trabajar, desde personal, emprendedores, dueños de negocios o altos ejecutivos. Esta implica la práctica de valores como la responsabilidad, puntualidad, estudio, perseverancia, carácter, concentración, alineación, medida, entre otras.

2.2.2. Teoría relacionada a gestión ambiental

Gestión ambiental un tema actual ante tantos problemas ambientales en el planeta que poco a poco suelen empeorar, es por eso que la gestión ambiental busca combatir, reducir, controlar y planificar medidas para evitar el deterioro de nuestros recursos naturales las cuales se ve afectado ante tantos factores contaminantes en nuestro medio ambiente.

Constitución Política del Perú (1993) Artículo 2°. Toda persona tiene derecho: inciso 22) A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.” (p. 2)

Gestión Ambiental según Ley General del Ambiente N° 28611

Ministerio de Ambiente (2005) Artículo 13.- Del concepto 13.1 La gestión ambiental es un proceso permanente y continuo, constituido por el conjunto estructurado de principios, normas técnicas, procesos y actividades, orientado a administrar los intereses, expectativas y recursos relacionados con los objetivos de la política ambiental y alcanzar así, una mejor calidad de vida y el desarrollo integral de la población, el desarrollo de las actividades económicas y la conservación del patrimonio ambiental y natural del país. (p. 26)

Fundamentos Ecológicos

Para García (2000) por desgracia, muchas personas no comprenden muchas de estas reglas ecológicas de la vida. Muchas conductas humanas y decisiones de desarrollo parecen violar a muchas de ellas. Una razón importante por la cual se creó el campo conocido como educación ambiental es la percepción de que las sociedades humanas se estaban desarrollando de maneras que rompían las reglas (p. 64).

Necesidad de la gestión ambiental en la empresa

En un nivel fundamental, los gastos de la tierra no contrastan con algún otro tipo de costos, siendo importante reconocerlos, evaluarlos, avanzarlos, circularlos y asignarlos, a lo que se deben incluir los costos de los componentes externos, los costos reintroducidos, tomar después del procedimiento hasta el último final del artículo y los gastos de no ejecución. (Lombardero, Iglesias, Velásquez, 2011, pág.32).

Responsabilidad Del Servicio De Limpieza Pública

Según LEY N° 27972. "LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES" en su título II capítulo III Autoridades Municipales en su artículo 10°. - Municipios Distritales: "Las municipalidades distritales se encargan de la disposición de las administraciones de recolección y transporte de residuos sólidos y en el artículo 9 de la limpieza de calles, espacios abiertos y puntos de referencia en su localidad. Los desechos sólidos deben dirigirse directamente a la planta de tratamiento, cambio o al lugar de transferencia definitiva aprobado por la

Municipalidad Provincial, las regiones locales deben pagar los cargos relacionados".

Política medioambiental

La política medioambiental es un informe abierto organizado por la administración de la organización en el que representan sus deberes con respecto a su ejecución medioambiental mundial. Este informe basará sus destinos y objetivos medioambientales. (Rodríguez y Alcaide, 2011, pág. 26).

Definiciones de Residuos

La organización para la participación y el avance financiero dice que los residuos son "aquellos materiales creados y los ejercicios de utilización que no han logrado un incentivo monetario en el entorno en el que se entregan" (Colomer y Gallardo, 2007, pág.21).

En ese mismo sentido, González (2001) "gestión ambiental es un proceso técnico-administrativo, financiero y político, por medio del cual las autoridades encargadas organizan un conjunto de recursos de diversa índole, que tienen como finalidad la protección, manejo, y preservación del ambiente y de los recursos naturales renovables, en un territorio específico". (p.57)

Finalmente, Latorre (2000), escribe que "La gestión ambiental puede considerarse como una tarea que comprende la evaluación, planificación, puesta en marcha, ejecución y evaluación del conjunto de acciones físicas, financieras, reglamentarias, institucionales, de participación, concertación, investigación y educación, con el fin de mejorar la calidad ambiental objeto de acción (entorno territorial de la empresa, proyecto de infraestructura, territorio de su jurisdicción)" (p.313).

Entonces este término de gestión ambiental es moderno en sí que muchos aún no lo conocen, pero muy importante para quienes se encuentran ya preocupados por la situación ambiental en la que vivimos y de que forma la perjudicamos con nuestros malos hábitos en distribución de residuos sólidos, falta de concientización a las personas sobre el tema, todo esto implica una buena gestión ambiental desde la cual ya debemos tomar la iniciativa.

2.2.2.1. Dimensiones de gestión ambiental

- **Proactividad**

Ares Parra (2004), “la proactividad tiene un componente de pensamiento estratégico: darse cuenta, crear alternativas, elegir opciones. Es también una energía motivacional, en la que las personas tienen mayor autocontrol y mayor activación de sus propias energías emocionales que les conducen a conductas más adecuadas. Los seres humanos podemos sentir rabia, alegría, miedo, ira y afecto. (p. 496)

- **Desarrollo sostenible**

Anand y Sen (1996, 2000), comparten el punto de vista de Solow (1993), la sostenibilidad es un asunto de equidad en la distribución, acerca de compartir bienestar entre las personas de hoy y las del futuro. “es la obligación para conducirnos nosotros mismos y dejar a la generación futura la opción de la capacidad de estar también como nosotros, no es más claro para mí que pueda ser más preciso que eso. La sostenibilidad es un mandato no para satisfacernos a nosotros mismos sino para el mejoramiento de nuestros sucesores”. (p.3)

- **Mejora continua**

González y Navarro (1993), La mejora continua debe formar parte de la manera de pensar y actuar de la empresa, de manera que en el momento en que ésta deja de mejorar, empieza a deslizarse hacia atrás. (p.57)

- **Participación**

Oraisón y Pérez (2006) que acuden a la participación crítica se refieren a dicha definición, “como no trascendente de la mera formalidad, incapaz de un cambio real, para el propio sujeto y para su comunidad, afirmando que, por el contrario, ésta fortalece un orden injusto, socialmente impuesto”. (p.20).

La gestión ambiental son el conjunto de medidas orientadas a producir de manera integral el uso ambiental. Es declarar, la habilidad para que el acto humano afecte en la menor medida posible al medio ambiente y obtener así un incremento sostenible.

2.3. Definición de términos básicos

Apertura

Pérez y Merino (2017), se llama apertura a la predisposición que muestra una persona a escuchar ideas o pensamientos opuestos o diferentes a los propios.

Derecho a la información

López (2005), expresa:

“Transportando esta formulación al derecho a la información, podemos enunciar que éste consiste en que cualquier individuo puede, con relación al estado, buscar recibir o difundir –o no buscar, no recibir ni difundir- informaciones, opiniones- e ideas por cualquier medio; y que ese individuo tiene frente al estado un derecho que éste no le impida buscar, recibir o difundir- o no lo obligue a buscar o recibir o difundir- informaciones, opiniones e ideas por cualquier medio”. (p.29)

Honestidad

Zarate (2003), expresa:

El concepto honestidad hace referencia a un valor propio de la naturaleza humana, sinónimo de verdad, sinceridad y transparencia y va más allá de la concepción de no cometer actos de hurto, ya que también está asociada a la preservación de los recursos con los cuales se lleva a cabo una labor sean materiales o inmateriales, como, por ejemplo, el tiempo. Igualmente, este autor considera que persona honesta es “una persona íntegra, que en su vida no da cabida a la dualidad, la falsedad, o el engaño. (p.191)

Participación ciudadana

Alberich (2004), refiere:

Es el conjunto de actividades, procesos y técnicas por los que la población interviene en los asuntos públicos que le afectan. Es una “nueva política” que incorpora las demandas y las necesidades de los ciudadanos para dotar de mayor viabilidad y eficacia a las administraciones públicas. Esta nueva política permite a los ciudadanos adquirir ciertos poderes. Este hecho lleva inherente un conflicto entre poderes: entre el poder de las administraciones públicas (políticos, administrativos y técnicos) y el poder de los ciudadanos. (p.24)

Anatomía

Schneewind (1998), “la capacidad y el derecho de efectuar los propios juicios morales tampoco equivalen a la auto-legislación, puesto que ambos son compatibles con una concepción de la moral que entienda que la ley moral es independiente de su reconocimiento por parte de los individuos”. (p.4)

Actitud

Krech y Crutchfield (1948), plantearon: "La actitud es una organización permanente de procesos motivacionales, emocionales, preceptuales y cognitivos con respecto a algún aspecto del mundo individual." (p. 152).

Respeto

Bravo (1995), el respeto “es actuar o dejar actuar, valorando los derechos, condición y circunstancias, tratando de no dañar, ni dejar de beneficiar a sí mismo o a los demás”. (p.65).

Lealtad

Pérez y Gardey (2009), la lealtad es el cumplimiento de aquello que exigen las leyes de la fidelidad y el honor. Según ciertas convenciones, una persona de bien debe ser leal a los demás, a ciertas instituciones y organizaciones (como la empresa para la cual trabaja) y a su nación. (p.65)

Integridad

Pérez y Merino (2012), se reconoce como una cualidad humana que le da a quien la posee la autoridad para decidir y resolver por sí misma cuestiones vinculadas a su propio accionar. La integridad moral está también aceptada como un concepto de orden jurídico y todas las constituciones democráticas vigentes lo consagran como un derecho fundamental.

Convicción

Pérez y Merino (2014), “La convicción es el convencimiento que se tiene sobre algo. Quienes tienen una convicción poseen razones o creencias que les permiten sostener un determinado pensamiento, discurso o acción.” (p.42).

Creatividad

Flanagan (1958), “La creatividad se muestra al dar existencia a algo novedoso. Lo esencial aquí está en la novedad y la no existencia previa de la idea o producto. La creatividad es demostrada inventando o descubriendo una solución a un problema y en la demostración de cualidades excepcionales en la solución del mismo”. (p.45)

Habilidad

Maximova (1962), la habilidad es “un sistema complejo de acciones conscientes las cuales posibilitan la aplicación productiva o creadora de los conocimientos y hábitos en nuevas condiciones en correspondencia con su objetivo.” (p. 27).

Optimización

Serpa L y Colmenares J (2004), la optimización es la acción y efecto de optimizar. Este verbo hace referencia a buscar la mejor manera de realizar una actividad. El término se utiliza mucho en el ámbito de la informática.

Equidad

Rawls (1999), expresa que la idea de equidad es fundamental en el concepto de justicia y destaca que los miembros de una sociedad discuten y establecen qué prácticas, definirán como justas, lo cual implica que las mismas dependerán del pacto subyacente entre los individuos pertenecientes a una comunidad. (p.56)

Orientación

Essenfel (1979) destaca que, la orientación es un proceso motivador de cambios o estimulador de mejores condiciones dentro de la escuela y de la sociedad, para procurar el desarrollo humano en general.

Equilibrio

Melvill (2001), El equilibrio puede definirse como el estado en el que todas las fuerzas que actúan sobre el cuerpo están compensadas de tal forma que el cuerpo se mantiene en la posición deseada o es capaz de avanzar según el movimiento deseado.

Política

Maite Nicuesa (2017), La política es la actividad humana concerniente a la toma de decisiones que conducirán el accionar de la sociedad toda.

Esfuerzo

Pérez (2017), "El concepto de esfuerzo se emplea con referencia al uso intenso de la fuerza, el vigor o la mente para alcanzar un objetivo o superar determinados obstáculos. Por lo general, esforzarse resulta imprescindible para conseguir éxito". (p.13).

Eficiencia

Chiavenato (2004), eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados". (p.52)

Intervención

Javier Corvalán (1997), define:

La intervención social como: “la acción organizada de un conjunto de individuos frente a problemáticas sociales no resueltas en la sociedad a partir de la dinámica de base de la misma. Esta dinámica de base [...] es, por un lado, el funcionamiento capitalista en torno al sistema de mercado que determina cualitativa y cuantitativamente la producción de bienes y servicios, y por otra parte, el derecho público y privado que regula tanto la apropiación legítima de tal producción por parte de los individuos como los conflictos de intereses entre los mismos” (p.4)

Satisfacción

Shultz (1990), hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1. Presentación e interpretación de tablas y figuras de ética profesional

3.1.1.1. Descripción de tablas y figuras de los ítems de ética profesional

Tabla N° 11 Ítem 1 ¿Se da entre los colaboradores apertura de ideas frente a algún problema?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	12	10,6
Ocasionalmente	46	40,7
Frecuentemente	51	45,1

Muy Frecuentemente	4	3,5
Total	113	100,0

¿Se da entre los colaboradores apertura de ideas frente a algún problema?

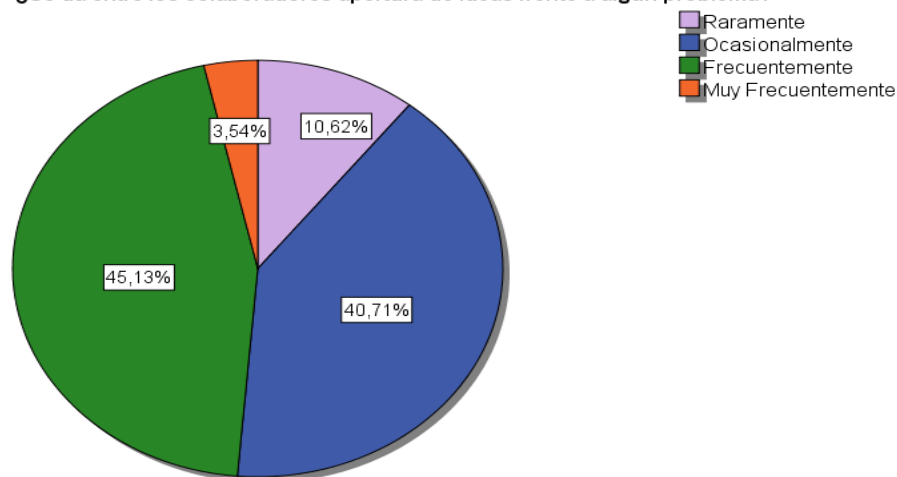


Figura N° 4 Ítem 1 ¿Se da entre los colaboradores apertura de ideas frente a algún problema?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 11 así como en el gráfico 4 expresa que el 45.1% de las personas que representa 51 colaboradores manifiestan que frecuentemente se da apertura de ideas frente a algún problema entre los colaboradores, del mismo modo el 40.7% que representa 46 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 10.6% que indican 12 colaboradores nos dice que raramente se da la apertura de ideas. Se concluye que hay una tendencia favorable que existe apertura de ideas frente a problemas entre los colaboradores.

Tabla N° 12 Ítem 2 ¿Confías en tus compañeros de oficina?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3,5
Raramente	11	9,7
Ocasionalmente	31	27,4
Frecuentemente	55	48,7
Muy Frecuentemente	12	10,6
Total	113	100,0

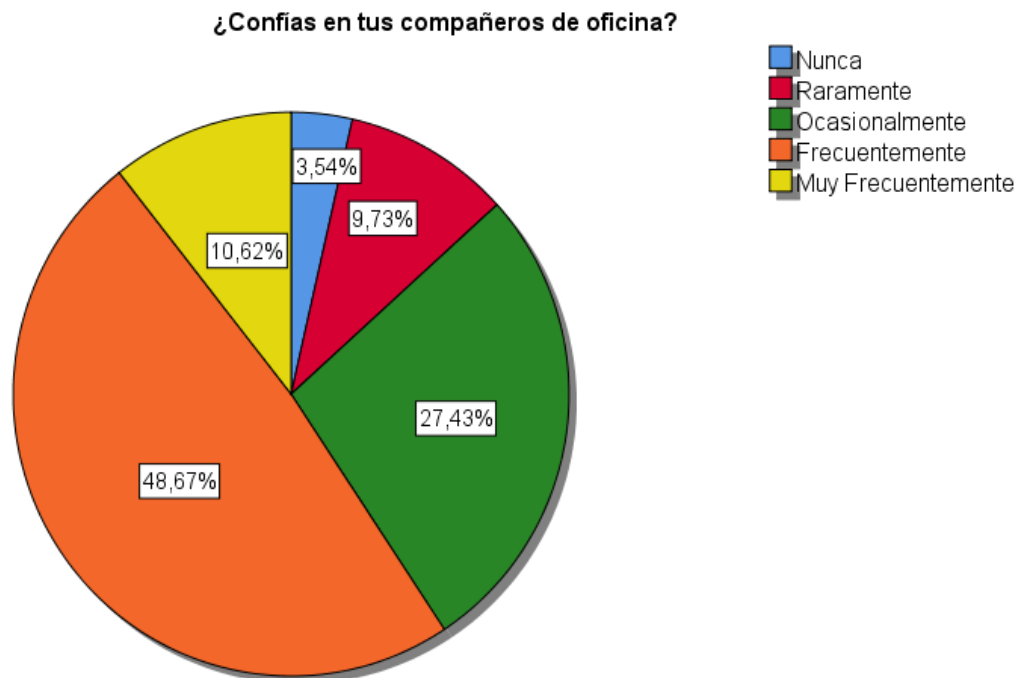


Figura N° 5 Ítem 2 ¿Confías en tus compañeros de oficina?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 12 así como en el gráfico 5 expresa que el 48.7% de las personas que representa 55 colaboradores manifiestan que frecuentemente confían en sus compañeros de oficina, del mismo modo el 27.4% que representa 31 colaboradores dicen que ocasionalmente, asimismo el 10.6% que indican 12 colaboradores nos dicen que muy frecuentemente confían en sus compañeros. Se concluye que existe una tendencia positiva en la confianza entre compañeros de oficina.

Tabla N° 13 Ítem 3 ¿Permite la Municipalidad el acceso a la información pública de la entidad?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	9	8,0
Ocasionalmente	49	43,4
Frecuentemente	35	31,0
Muy Frecuentemente	20	17,7

Total	113	100,0
-------	-----	-------

¿Permite la Municipalidad el acceso a la información pública de la entidad?

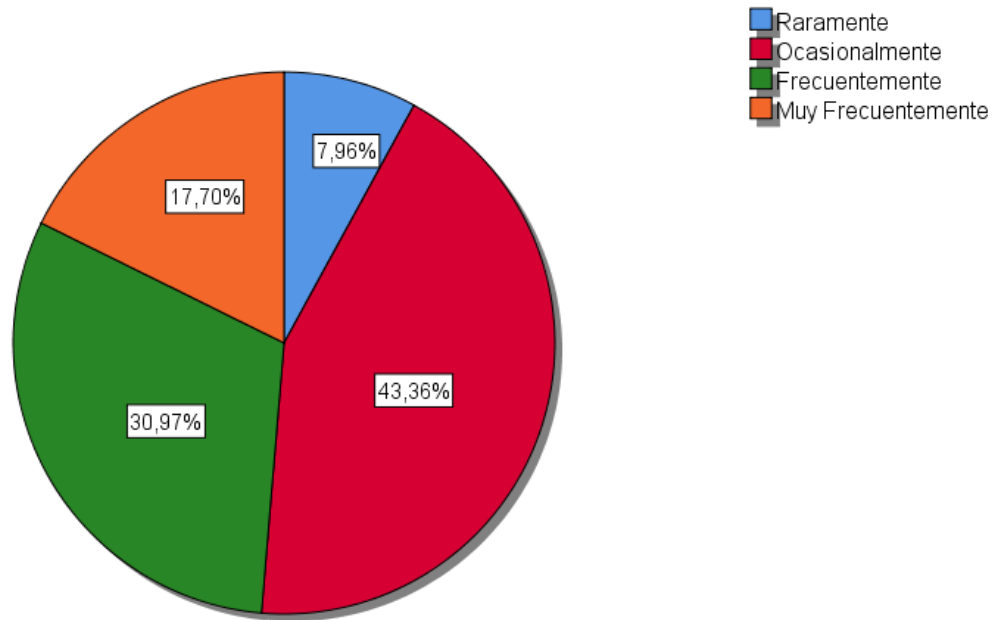


Figura N° 6 Ítem 3 ¿Permite la Municipalidad el acceso a la información pública de la entidad?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 13 así como en el gráfico 6 expresa que el 43.4% de las personas que representa 49 colaboradores manifiestan que ocasionalmente la Municipalidad permite el acceso a la información pública de la entidad, del mismo modo el 31% que representa 35 colaboradores dicen que frecuentemente, asimismo el 17.7% que indican 20 colaboradores nos dicen que muy frecuentemente permiten el acceso a la información pública. Se concluye que existe una tendencia favorable de que la Municipalidad permite el acceso a la información pública.

Tabla N° 14 Ítem 4 ¿Realizas tus labores honestamente?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	4	3,5
Ocasionalmente	11	9,7
Frecuentemente	59	52,2
Muy Frecuentemente	39	34,5
Total	113	100,0

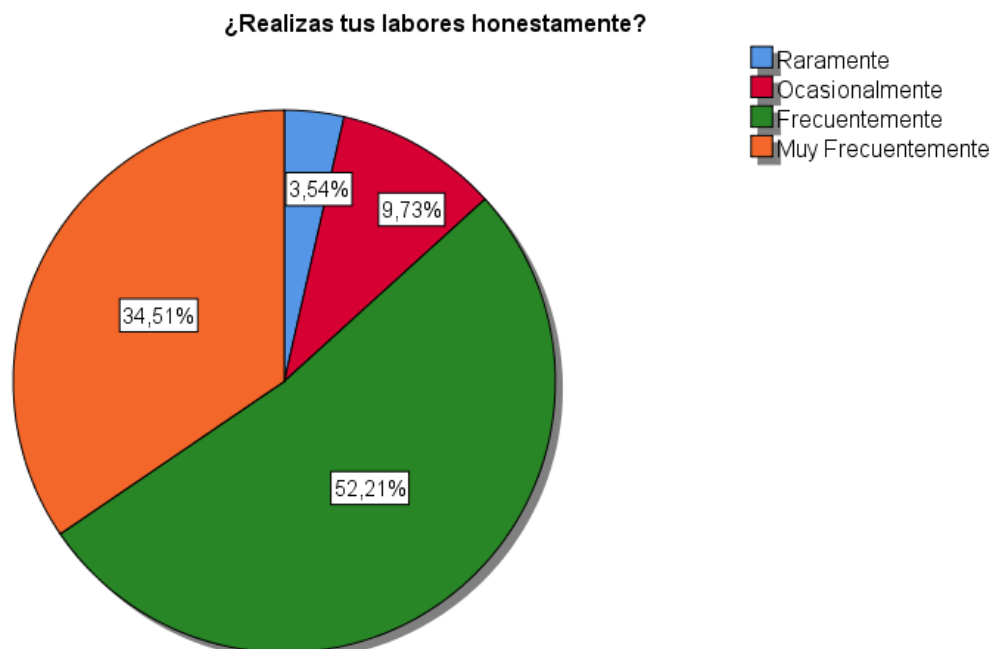


Figura N° 7 Ítem 4 ¿Realizas tus labores honestamente?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 14 así como en el gráfico 7 expresa que el 52.2% de las personas que representa 59 colaboradores manifiestan que frecuentemente realizan sus labores honestamente, del mismo modo el 34.5% que representa 39 colaboradores dicen que muy frecuentemente, asimismo el 9.7% que indican 11 colaboradores nos dicen que ocasionalmente realizan sus labores ocasionalmente. Se concluye que existe una tendencia positiva y que los colaboradores realizan sus labores honestamente.

Tabla N° 15 Ítem 5 ¿Se estimula la participación ciudadana y es considerada en el municipio?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	7	6,2
Ocasionalmente	56	49,6
Frecuentemente	44	38,9

Muy Frecuentemente	6	5,3
Total	113	100,0

¿Se estimula la participación ciudadana y es considerada en el municipio?

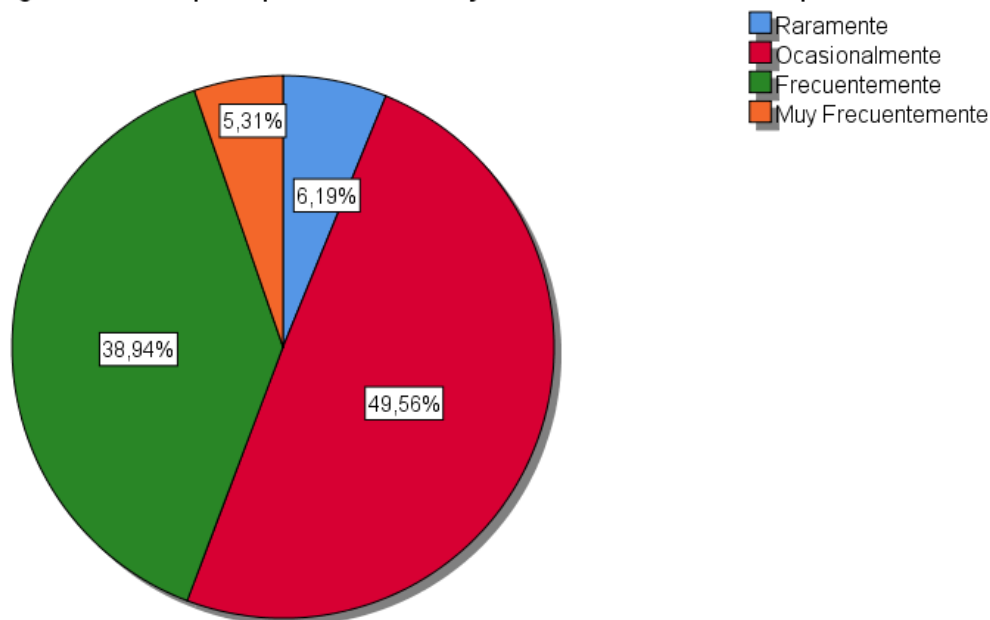


Figura N° 8 Ítem 5 ¿Se estimula la participación ciudadana y es considerada en el Municipio?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 15 así como en el gráfico 8 expresa que el 49.6% de las personas que representa 56 colaboradores manifiestan que ocasionalmente se estimula la participación ciudadana y es considerada en el Municipio, del mismo modo el 38.9% que representa 44 colaboradores dicen que frecuentemente, asimismo el 5.3% que indican 6 colaboradores nos dicen que muy frecuentemente se estimula la participación ciudadana y es considerada en el Municipio. Se concluye que existe una tendencia favorable que el mayor porcentaje nos dice frecuentemente.

Tabla N° 16 Ítem 6 ¿Tienes autonomías dentro de tu área de trabajo?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	,9
Raramente	12	10,6
Ocasionalmente	35	31,0
Frecuentemente	49	43,4

Muy Frecuentemente	16	14,2
Total	113	100,0

¿Tienes autonomías dentro de tu área de trabajo?

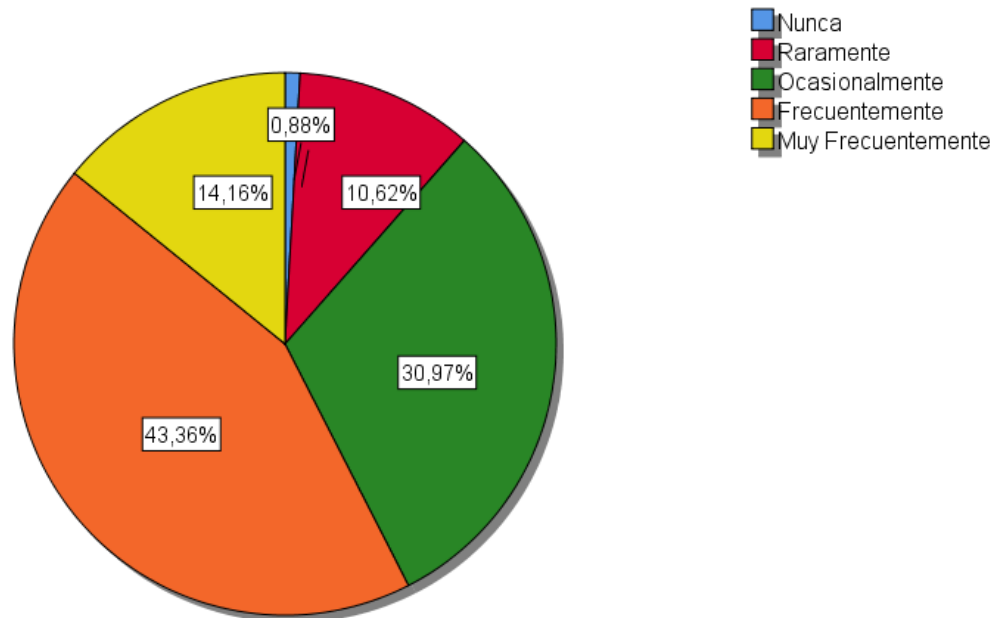


Figura N° 9 Ítem 6 ¿Tienes autonomía dentro de tu área de trabajo?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 16 así como en el gráfico 9 expresa que el 43.4% de las personas que representa 49 colaboradores manifiestan que frecuentemente tienen autonomía dentro de su área, del mismo modo el 31% que representa 35 colaboradores dicen que ocasionalmente, asimismo el 14.2% que indican 16 colaboradores nos dicen que muy frecuentemente. Se concluye que existe una tendencia positiva sobre la autonomía de los trabajadores dentro de su área.

Tabla N° 17 Ítem 7 ¿Te comprometes con cada actividad que realizas?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	3	2,7
Ocasionalmente	15	13,3
Frecuentemente	70	61,9

Muy Frecuentemente	25	22,1
Total	113	100,0

¿Te comprometes con cada actividad que realizas?

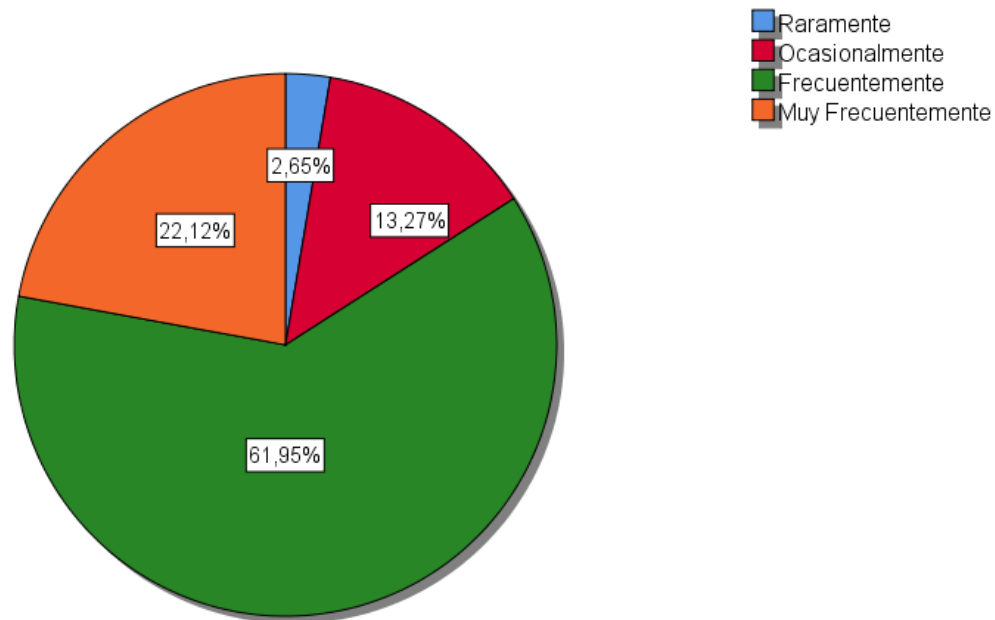


Figura N° 10 Ítem 7 ¿Te comprometes con cada actividad que realizas?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 17 así como en el gráfico 10 expresa que el 61.9% de las personas que representa 70 colaboradores manifiestan que frecuentemente hay compromiso con cada actividad que realizan, del mismo modo el 22.1% que representa 25 colaboradores dicen que muy frecuentemente, asimismo el 13.3% que indican 15 colaboradores nos dicen que ocasionalmente hay compromiso con cada actividad que realizan. Se concluye que existe una tendencia positiva sobre el compromiso con cada actividad que realizan.

Tabla N° 18 Ítem 8 ¿Te consideras una persona con actitud positiva en tu trabajo?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	4	3,5
Ocasionalmente	15	13,3

Frecuentemente	69	61,1
Muy Frecuentemente	25	22,1
Total	113	100,0

¿Te consideras una persona con actitud positiva en tu trabajo?

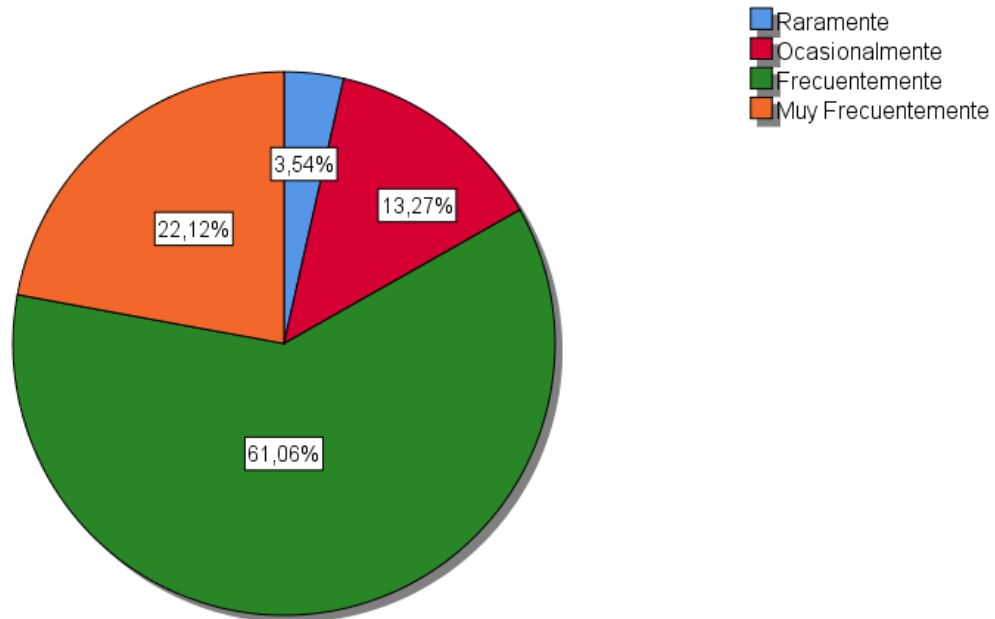


Figura N° 11 : Ítem 8 ¿Te consideras una persona con actitud positiva en tu trabajo?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 18 así como en el gráfico 11 expresa que el 61.1% de las personas que representa 69 colaboradores manifiestan que frecuentemente se consideran personas con actitud positiva en su trabajo, del mismo modo el 22.1% que representa 25 colaboradores dicen que muy frecuentemente, asimismo el 13.3% que indican 15 colaboradores nos dicen que ocasionalmente. Se concluye que existe una tendencia favorable sobre la actitud positiva de los trabajadores en su centro de trabajo.

Tabla N° 19 Ítem 9 ¿Sueles ser un colaborador asertivo en tus ideas y actos?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	8	7,1
Ocasionalmente	21	18,6

Frecuentemente	64	56,6
Muy Frecuentemente	20	17,7
Total	113	100,0

¿Sueles ser un colaborador asertivo en tus ideas y actos?

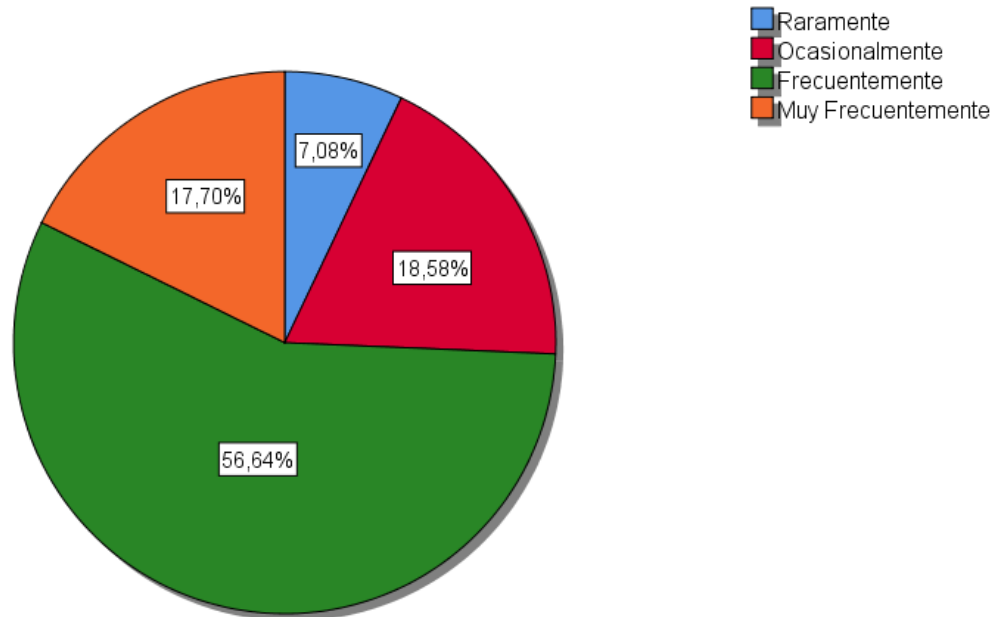


Figura N° 12 Ítem 9 ¿Sueles ser un colaborador asertivo en tus ideas y actos?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 19 así como en el gráfico 12 expresa que el 56.6% de las personas que representa 64 colaboradores manifiestan que frecuentemente suelen ser asertivos en sus ideas y actos, del mismo modo el 18.6% que representa 21 colaboradores dicen que ocasionalmente, asimismo el 17.7% que indican 20 colaboradores nos dicen que muy frecuentemente. Se concluye que existe una tendencia positiva que los colaboradores suelen ser asertivos en sus ideas y actos.

Tabla N° 20 Ítem 10 ¿Tienes la capacidad para tomar decisiones dentro de tu área?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	3,5

Raramente	15	13,3
Ocasionalmente	35	31,0
Frecuentemente	48	42,5
Muy Frecuentemente	11	9,7
Total	113	100,0

¿Tienes la capacidad para tomar decisiones dentro de tu área?

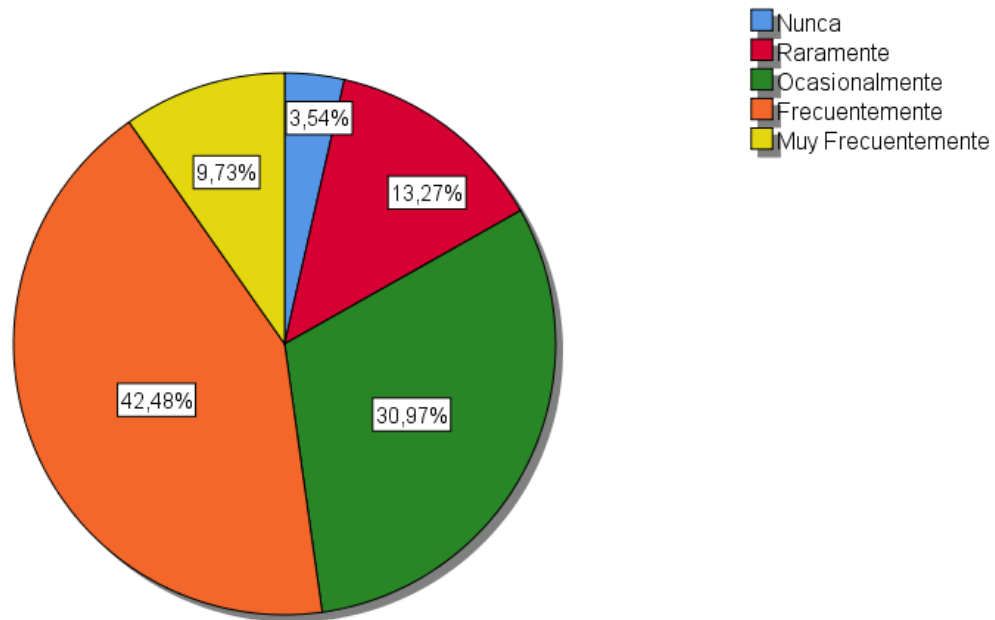


Figura N° 13 Ítem 10 ¿Tienes la capacidad para tomar decisiones dentro de tu área?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 20 así como en el gráfico 13 expresa que el 42.5% de las personas que representa 48 colaboradores manifiestan que frecuentemente tienen la capacidad para tomar decisiones dentro de su área, del mismo modo el 31% que representa 35 colaboradores dicen que ocasionalmente, asimismo el 13.3% que indican 15 colaboradores nos dicen que raramente. Se concluye que existe una tendencia favorable sobre la capacidad para tomar decisiones dentro de su área.

Tabla N° 21 Ítem 11 ¿Se observa respeto entre los colaboradores de distintas áreas?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
----------------------	------------	------------

Raramente	1	,9
Ocasionalmente	28	24,8
Frecuentemente	66	58,4
Muy Frecuentemente	18	15,9
Total	113	100,0

¿Se observa respeto entre los colaboradores de distintas áreas?

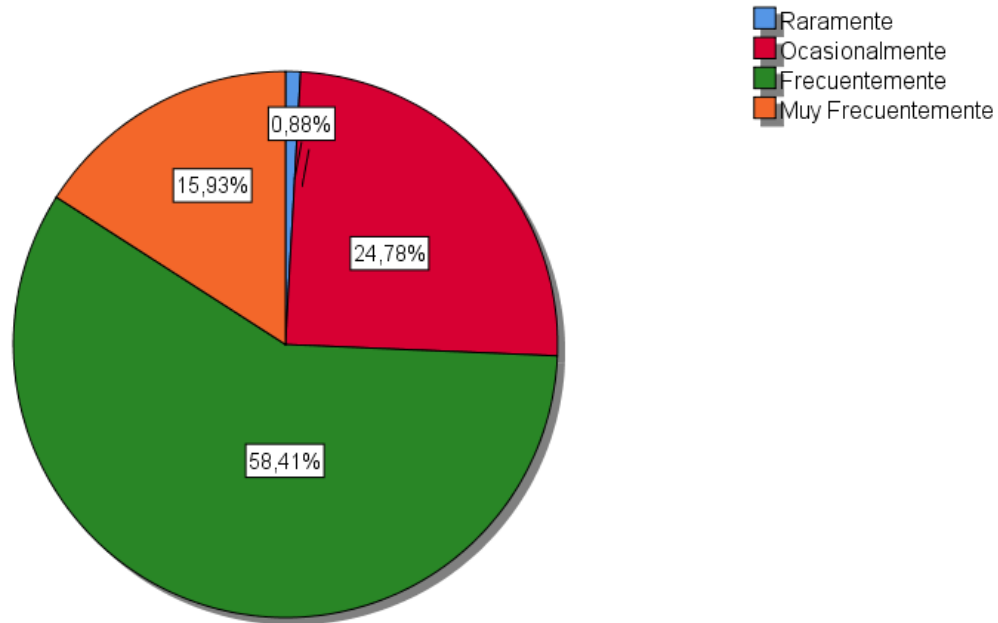


Figura N° 14 Ítem 11 ¿Se observa respeto entre los colaboradores de distintas áreas?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 21 así como en el gráfico 14 expresa que el 58.4% de las personas que representa 66 colaboradores manifiestan que frecuentemente se observa respeto entre los colaboradores de distintas áreas, del mismo modo el 24.8% que representa 28 colaboradores dicen que ocasionalmente, asimismo el 15.9% que indican 18 colaboradores nos dicen que muy frecuentemente. Se concluye que existe una tendencia positiva es decir se observa respeto entre los colaboradores de distintas áreas.

Tabla N° 22 Ítem 12 ¿Los varones y mujeres son tratados con igualdad en el municipio?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
----------------------	------------	------------

Raramente	7	6,2
Ocasionalmente	20	17,7
Frecuentemente	64	56,6
Muy Frecuentemente	22	19,5
Total	113	100,0

¿Los varones y mujeres son tratados con igualdad en el municipio?

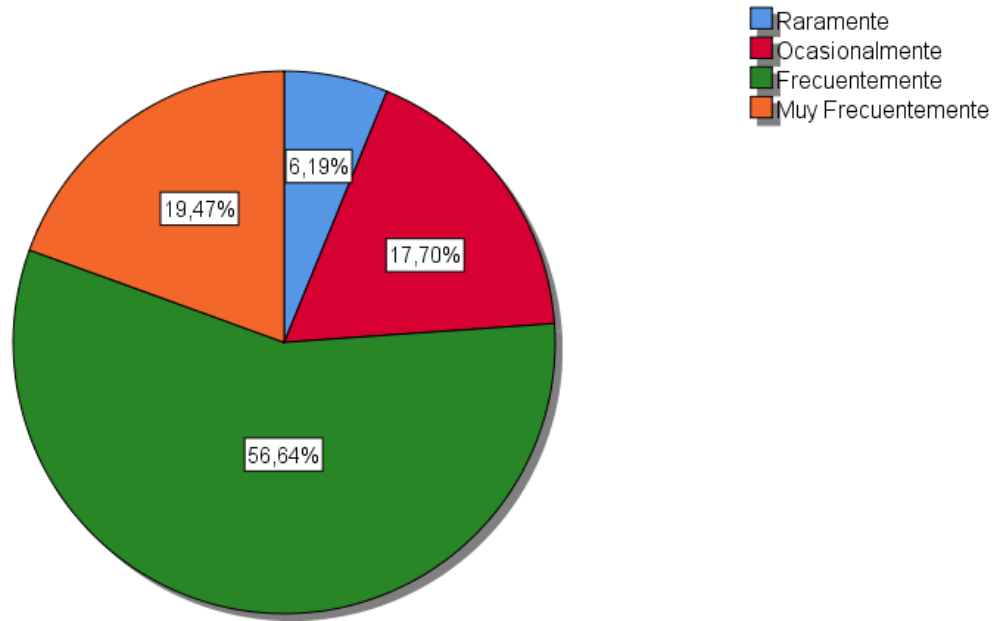


Figura N° 15 Ítem 12 ¿Los varones y mujeres son tratados con igualdad en el Municipio?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 22 así como en el gráfico 15 expresa que el 56.6% de las personas que representa 64 colaboradores manifiestan que frecuentemente los varones y mujeres son tratados con igualdad en el Municipio, del mismo modo el 19.5% que representa 22 colaboradores dicen que muy frecuentemente, asimismo el 17.7% que indican 20 colaboradores nos dicen que ocasionalmente. Se concluye que existe una tendencia favorable que las mujeres y varones son tratados con igualdad en el Municipio.

Tabla N° 23 Ítem 13 ¿Frente a determinado problema. ¿Mantiene su equilibrio emocional?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
----------------------	------------	------------

Ocasionalmente	33	29,2
Frecuentemente	65	57,5
Muy Frecuentemente	15	13,3
Total	113	100,0

¿Frente a determinado problema. Mantiene su equilibrio emocional?

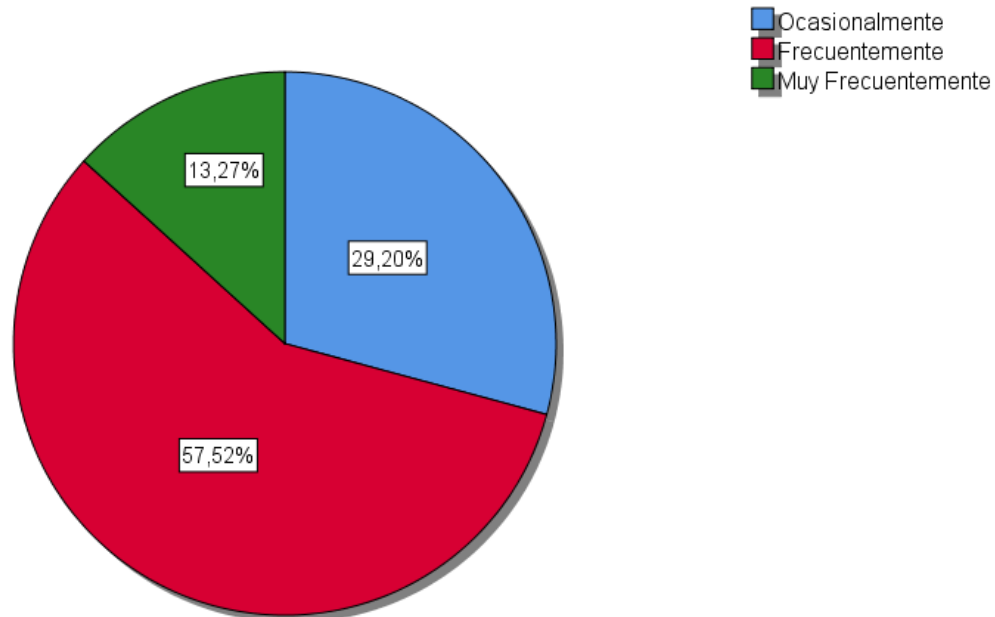


Figura N° 16 Ítem 13 ¿Frente a determinado problema. ¿Mantiene su equilibrio emocional?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 23 así como en el gráfico 16 expresa que el 57.5% de las personas que representa 65 colaboradores manifiestan que frecuentemente mantienen su equilibrio emocional frente a determinado problema, del mismo modo el 29.2% que representa 33 colaboradores dicen que ocasionalmente, asimismo el 13.3% que indican 15 colaboradores nos dicen que muy frecuentemente. Se concluye que existe una tendencia positiva en que mantienen su equilibrio emocional frente a determinado problema.

Tabla N° 24 Ítem 14 ¿Eres una persona leal a tu trabajo?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
----------------------	------------	------------

Raramente	2	1,8
Ocasionalmente	13	11,5
Frecuentemente	55	48,7
Muy Frecuentemente	43	38,1
Total	113	100,0

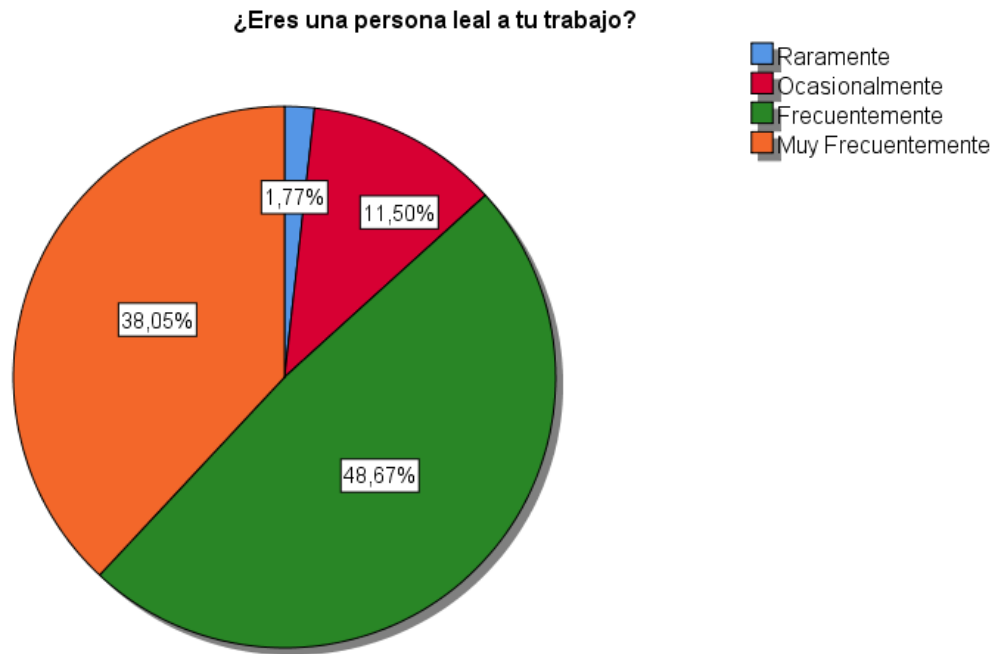


Figura N° 17 : Ítem 14 ¿Eres una persona leal a tu trabajo?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 24 así como en el gráfico 17 expresa que el 48.7% de las personas que representa 55 colaboradores manifiestan que frecuentemente son leales a su trabajo, del mismo modo el 38.1% que representa 43 colaboradores dicen que muy frecuentemente, asimismo el 11.5% que indican 13 colaboradores nos dicen que ocasionalmente. Se concluye que existe una tendencia favorable sobre la lealtad de los trabajadores en el Municipio.

Tabla N° 25 Ítem 15 ¿Te caracterizas por ser una persona íntegra con valores y virtudes?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	5	4,4
Ocasionalmente	13	11,5
Frecuentemente	58	51,3
Muy Frecuentemente	37	32,7
Total	113	100,0

¿Te caracterizas por ser una persona íntegra con valores y virtudes?

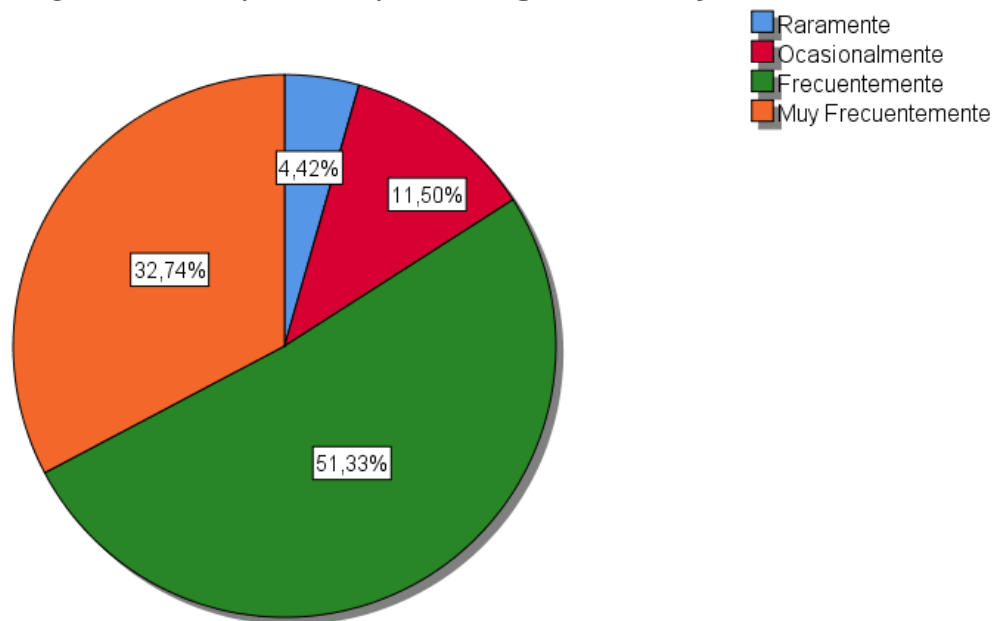


Figura N° 18 Ítem 15 ¿Te caracterizas por ser una persona íntegra con valores y virtudes?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 25 así como en el gráfico 18 expresa que el 51.3% de las personas que representa 58 colaboradores manifiestan que frecuentemente se caracterizan por ser personas íntegras con valores y virtudes, del mismo modo el 32.7% que representa 37 colaboradores dicen que muy frecuentemente, asimismo el 11.5% que indican 13 colaboradores nos dicen que ocasionalmente. Se concluye que existe una tendencia positiva sobre los valores y virtudes que caracterizan a las personas de la institución.

Tabla N° 26 Ítem 16 ¿Tienes predisposición para apoyar a tus compañeros de trabajo?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	4	3,5
Ocasionalmente	14	12,4
Frecuentemente	75	66,4
Muy Frecuentemente	20	17,7
Total	113	100,0

¿Tienes predisposición para apoyar a tus compañeros de trabajo?

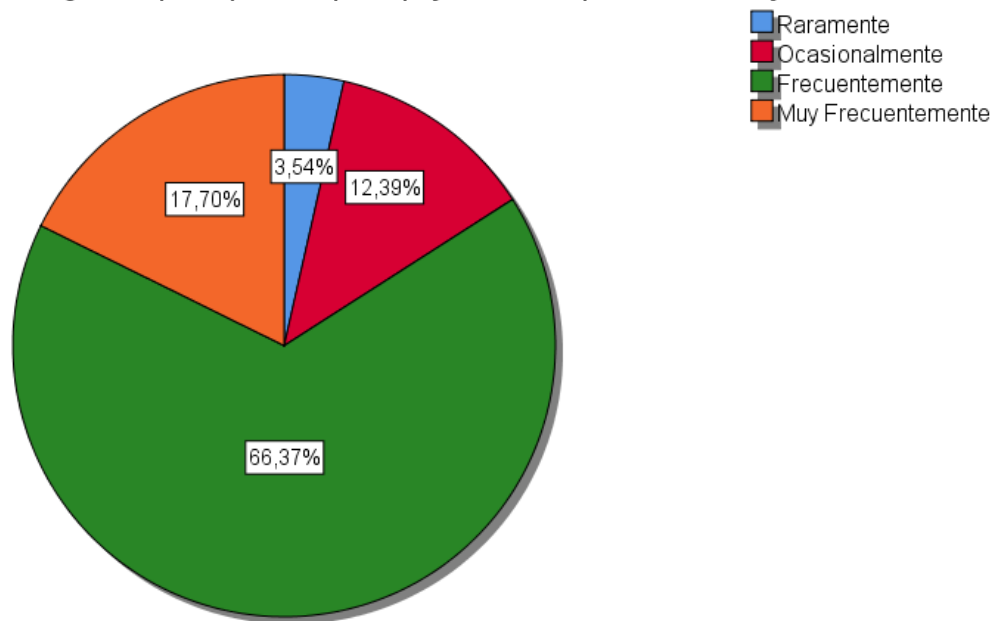


Figura N° 19 Ítem 16 ¿Tienes predisposición para apoyar a tus compañeros de trabajo?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 26 así como en el gráfico 19 expresa que el 66.4% de las personas que representa 75 colaboradores manifiestan que frecuentemente tienen predisposición para apoyar a sus compañeros de trabajo, del mismo modo el 17.7% que representa 20 colaboradores dicen que muy frecuentemente, asimismo el 12.4% que indican 14 colaboradores nos dicen que ocasionalmente. Se concluye que existe una tendencia favorable ya que la mayoría opina que tienen predisposición para apoyar a sus compañeros de trabajo.

Tabla N° 27 Ítem 17 ¿Posees una personalidad competitiva?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
----------------------	------------	------------

Raramente	6	5,3
Ocasionalmente	13	11,5
Frecuentemente	68	60,2
Muy Frecuentemente	26	23,0
Total	113	100,0

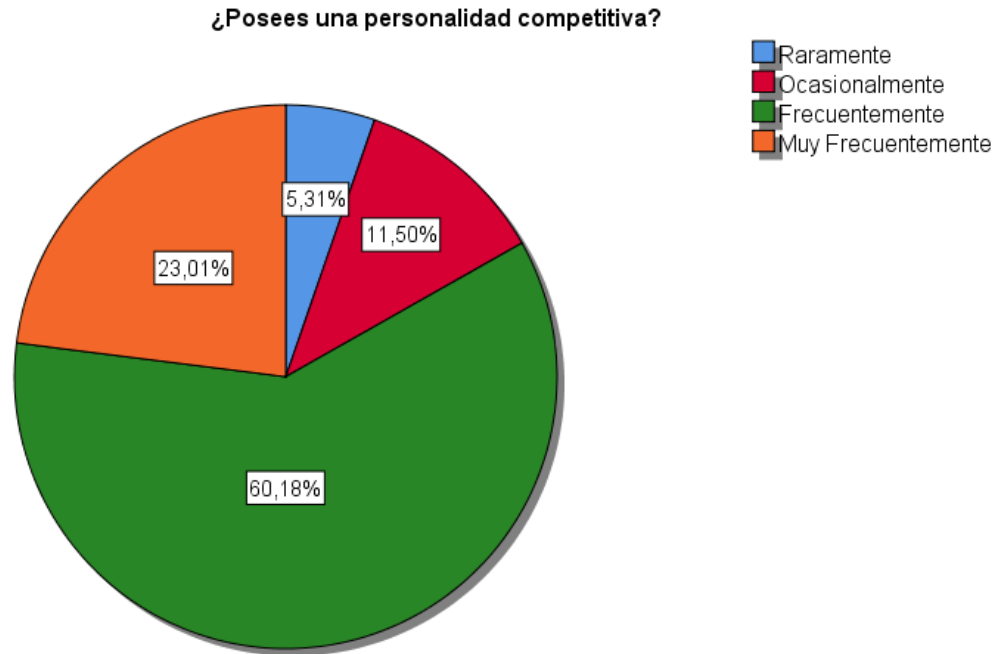


Figura N° 20 Ítem 17 ¿Posees una personalidad competitiva?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 27 así como en el gráfico 20 expresa que el 60.2% de las personas que representa 68 colaboradores manifiestan que frecuentemente poseen una personalidad competitiva, del mismo modo el 23% que representa 26 colaboradores dicen que muy frecuentemente, asimismo el 11.5% que indican 13 colaboradores nos dicen que ocasionalmente. Se concluye que existe una tendencia positiva ya que el mayor porcentaje nos dice que poseen personalidades competitivas.

Tabla N° 28 Ítem 18 ¿Realizas tus labores con total convicción?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	4	3,5
Ocasionalmente	15	13,3
Frecuentemente	70	61,9
Muy Frecuentemente	24	21,2
Total	113	100,0

¿Realizas tus labores con total convicción?

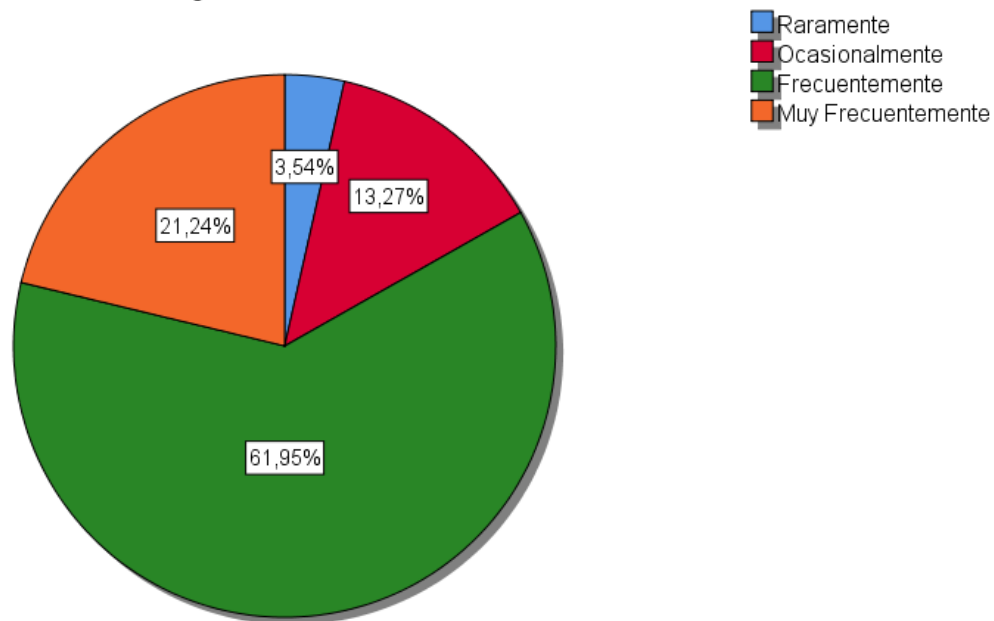


Figura N° 21 : Ítem 18 ¿Realizas tus labores con total convicción?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 28 así como en el gráfico 21 expresa que el 61.9% de las personas que representa 70 colaboradores manifiestan que frecuentemente realizan sus labores con total convicción, del mismo modo el 21.2% que representa 24 colaboradores dicen que muy frecuentemente, asimismo el 13.3% que indican 15 colaboradores nos dicen que ocasionalmente. Se concluye que existe una tendencia favorable hacia realizar las labores con total convicción.

Tabla N° 29 Ítem 19 ¿Explora o crea nuevas formas de hacer las cosas en su área?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	15	13,3
Ocasionalmente	44	38,9
Frecuentemente	45	39,8
Muy Frecuentemente	9	8,0
Total	113	100,0

¿Explora o crea nuevas formas de hacer las cosas en su área?

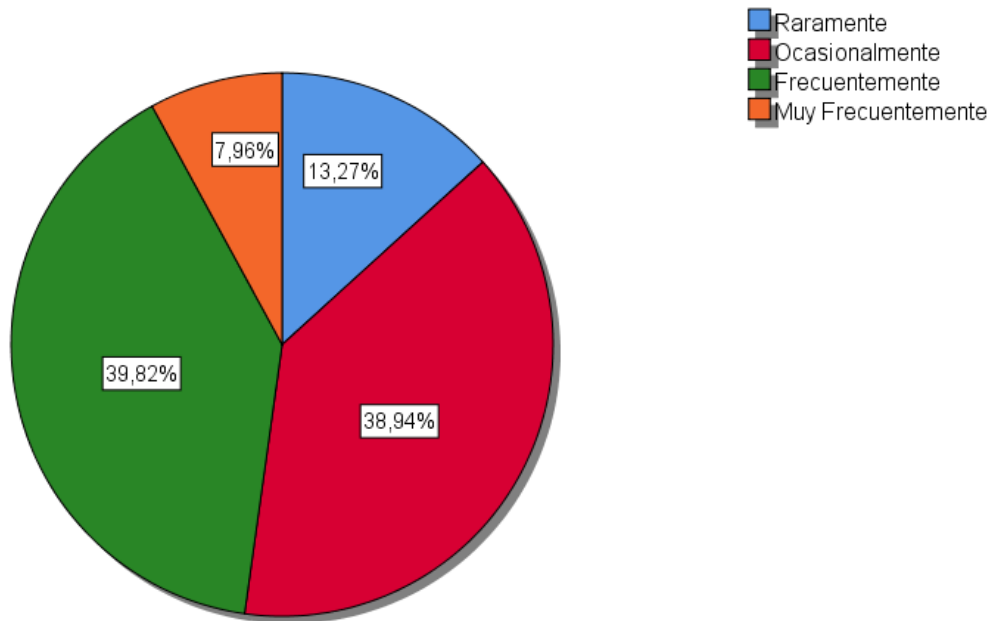


Figura N° 22 Ítem 19 ¿Explora o crea nuevas formas de hacer las cosas en su área?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 29 así como en el gráfico 22 expresa que el 39.8% de las personas que representa 45 colaboradores manifiestan que frecuentemente exploran o crean nuevas formas de hacer las cosas en su área, del mismo modo el 38.9% que representa 44 colaboradores dicen que ocasionalmente, asimismo el 8% que representa 9 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que existe una tendencia favorable a explorar o crear nuevas formas de hacer las cosas en sus áreas.

Tabla N° 30 Ítem 20 ¿Refuerzas tus aptitudes para un mejor desempeño?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
----------------------	------------	------------

Raramente	12	10,6
Ocasionalmente	32	28,3
Frecuentemente	51	45,1
Muy Frecuentemente	18	15,9
Total	113	100,0

¿Refuerzas tus aptitudes para un mejor desempeño?

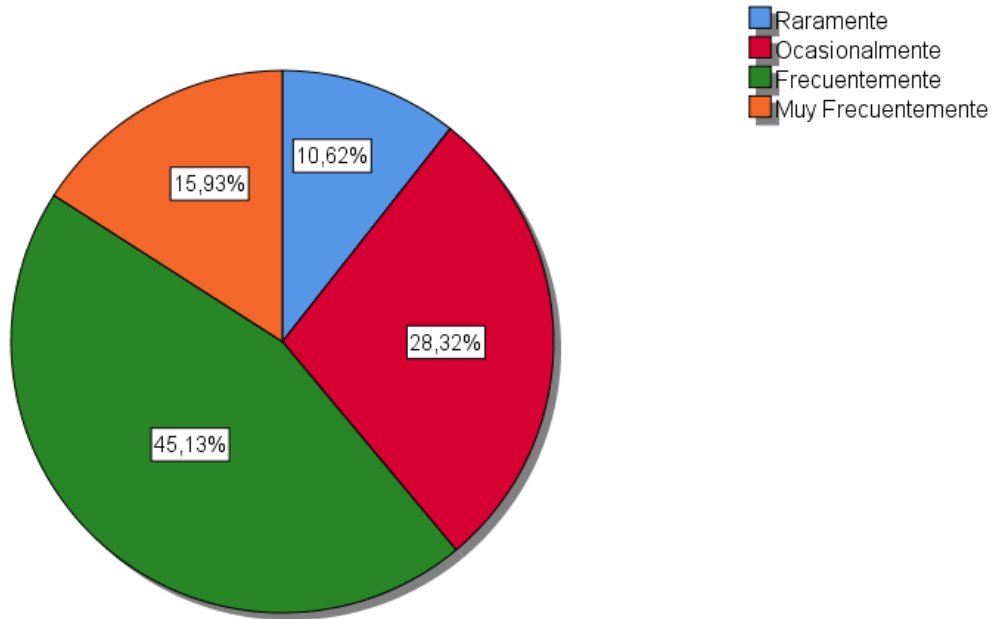


Figura N° 23 : Ítem 20 ¿Refuerzas tus aptitudes para un mejor desempeño?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 30 así como en el gráfico 23 expresa que el 45.1% de las personas que representa 51 colaboradores manifiestan que frecuentemente refuerzan sus aptitudes para un mejor desempeño, del mismo modo el 28.3% que representa 32 colaboradores dicen que ocasionalmente, por otro lado, el 15.9% que hacen 18 colaboradores indican que muy frecuentemente. Se concluye que existe una tendencia positiva en base a el refuerzo en sus aptitudes para un mejor desempeño de los trabajadores.

3.1.1.2. Descripción de tablas y figuras de las dimensiones de ética profesional

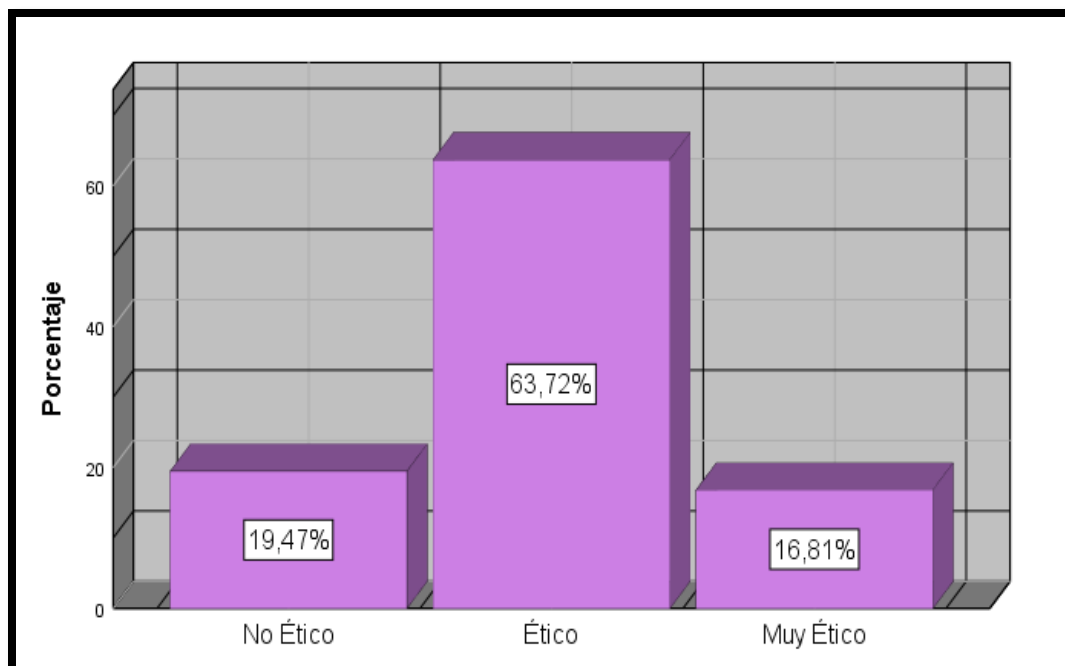
Dimensión 1: Transparencia

Tabla N° 31 Distribución de frecuencias y porcentajes de Transparencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No Ético	22	19,5
Ético	72	63,7
Muy Ético	19	16,8
Total	113	100,0

Fuente: elaboración propia

Transparencia



Transparencia

Figura N° 24 Transparencia

Fuente: elaboración propia

En la tabla 31 y la figura 24, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto a la transparencia en un 63.72% (72 colaboradores) son éticos, en un 19.47% (22 colaboradores) no son éticos y un 16.81% (19 colaboradores) son muy éticos, resultados que demuestran que los colaboradores en el municipio son personas éticas.

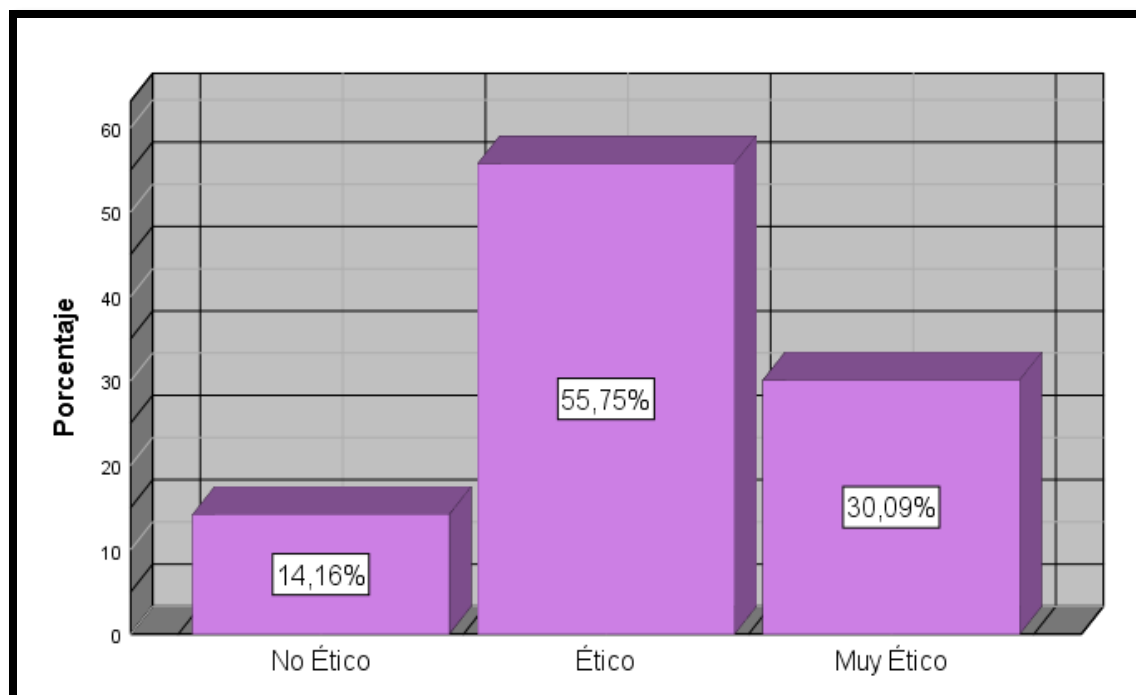
Dimensión 2: Responsabilidad

Tabla N° 32 Distribución de frecuencias y porcentajes de Responsabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
---------	------------	------------

No Ético	16	14,2
Ético	63	55,8
Muy Ético	34	30,1
Total	113	100,0

Fuente: elaboración propia



Responsabilidad

Responsabilidad

Figura N° 25 Responsabilidad

Fuente: elaboración propia

En la tabla 32 y la figura 25, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto a la responsabilidad en un 55.75% (63 colaboradores) son éticos, en un 30.09% (34 colaboradores) son muy éticos y un 14.16% (16 colaboradores) no son éticos, resultados que demuestran que los colaboradores en el municipio son personas éticas.

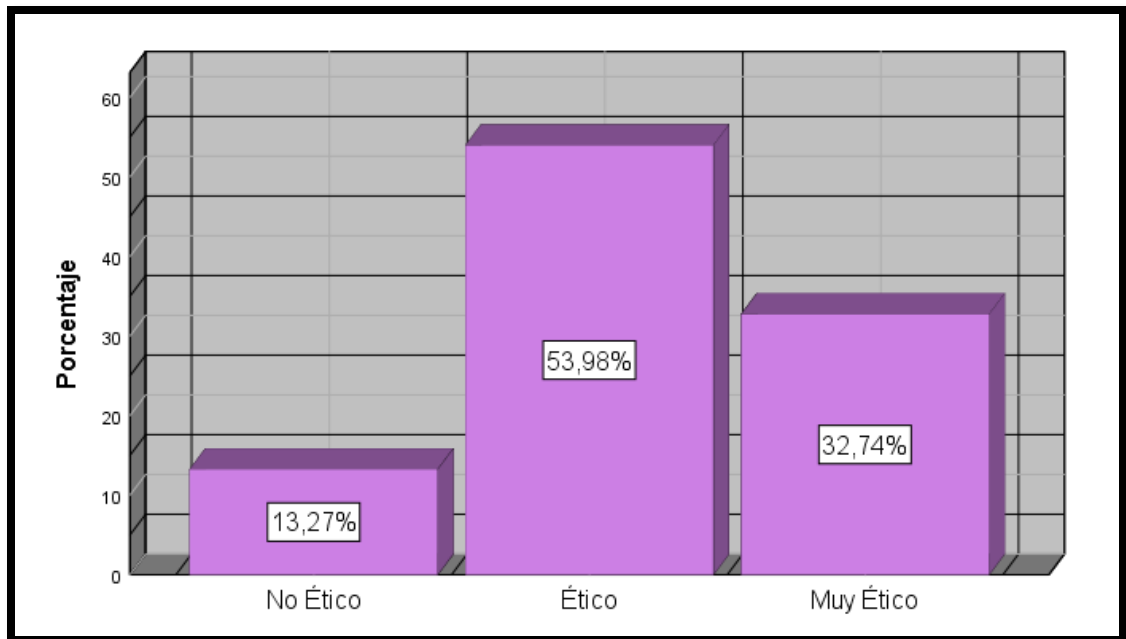
Dimensión 3: Dignidad Humana

Tabla N° 33 Distribución de frecuencias y porcentajes de Dignidad Humana

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No Ético	15	13,3
Ético	61	54,0
Muy Ético	37	32,7
Total	113	100,0

Fuente: elaboración propia

Dignidad humana



Dignidad humana

Figura N° 26 Dignidad Humana

Fuente: elaboración propia

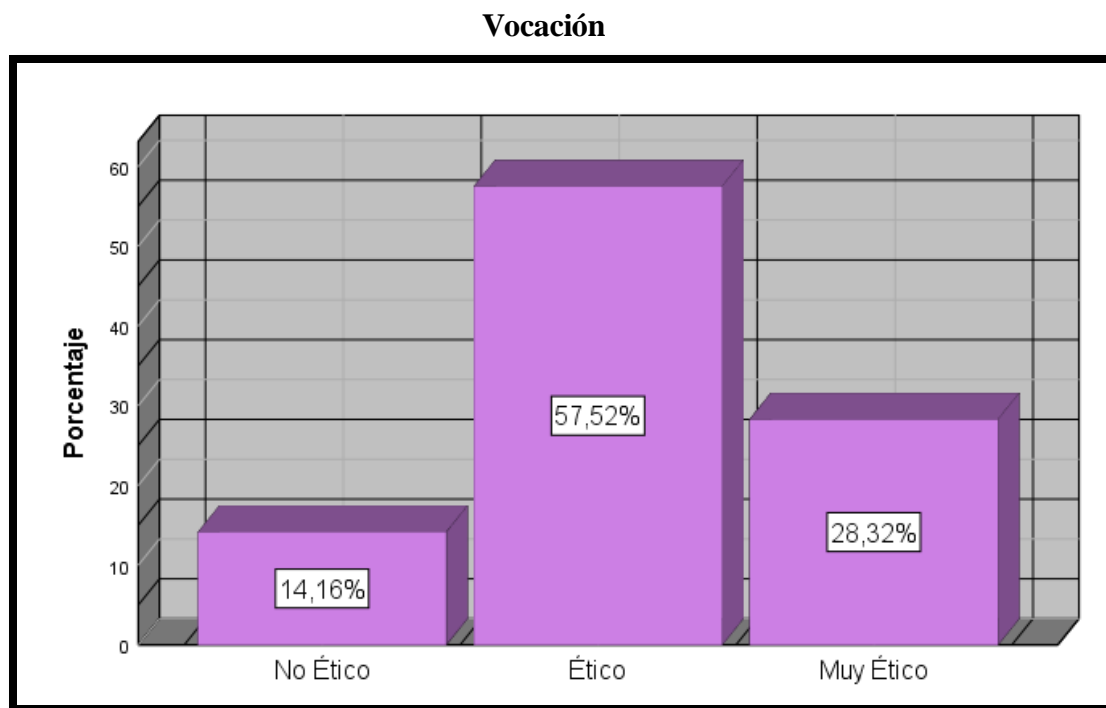
En la tabla 33 y la figura 26, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto a la dignidad humana en un 53.98% (61 colaboradores) son éticos, en un 32.74% (37 colaboradores) son muy éticos y un 13.27% (15 colaboradores) no son éticos, resultados que demuestran que los colaboradores en el municipio son personas éticas.

Dimensión 4: Vocación

Tabla N° 34 Distribución de frecuencias y porcentajes de Vocación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No Ético	16	14,2
Ético	65	57,5
Muy Ético	32	28,3
Total	113	100,0

Fuente: elaboración propia



Vocación

Figura N° 27 Vocación

Fuente: elaboración propia

En la tabla 34 y la figura 27, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto a la vocación en un 57.52% (65 colaboradores) son éticos, en un 28.32% (32 colaboradores) son muy éticos y un 14.16% (16 colaboradores) no son éticos, resultados que demuestran que los colaboradores en el municipio son personas éticas.

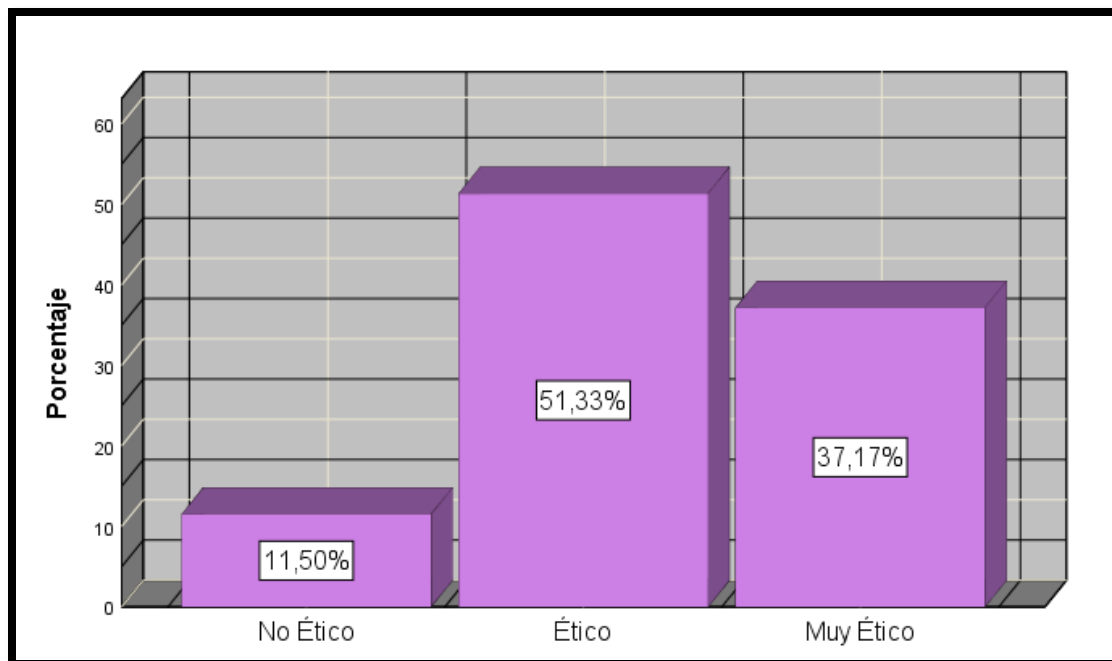
3.1.1.3. Descripción de la tabla y figura de ética profesional

Tabla N° 35 Distribución de frecuencias y porcentajes de Ética Profesional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No Ético	13	11,5
Ético	58	51,3
Muy Ético	42	37,2
Total	113	100,0

Fuente: elaboración propia

Ética Profesional



Ética Profesional

Figura N° 28 Ética Profesional

Fuente: elaboración propia

En la tabla 35 y la figura 28, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto a la ética profesional en un 51.33% (58 colaboradores) son éticos, en un 37.17% (42 colaboradores) son muy éticos y un 11.50% (13 colaboradores) no son

éticos, resultados que demuestran que los colaboradores en el Municipio son personas éticas.

3.1.2. Presentación e interpretación de tablas y figuras de la gestión ambiental

3.1.2.1. Descripción de tablas y figuras de los ítems de gestión ambiental

Tabla N° 36 Ítem 1 ¿Si observa algún problema medio ambiental? ¿Ve la forma de solucionarlo dando la iniciativa?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,8
Raramente	15	13,3
Ocasionalmente	51	45,1
Frecuentemente	41	36,3
Muy Frecuentemente	4	3,5
Total	113	100,0

¿Si observa algún problema medio ambiental. Ve la forma de solucionarlo dando la iniciativa?

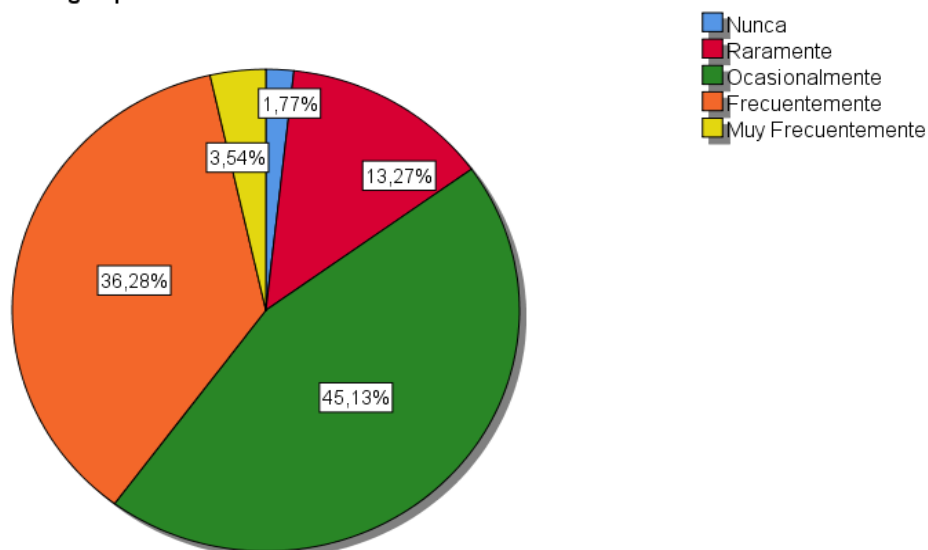


Figura N° 29 Ítem 1 ¿Si observa algún problema medio ambiental? ¿Ve la forma de solucionarlo dando la iniciativa?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 36 así como en el gráfico 29 expresa que el 45.1% de las personas que representa 51 colaboradores manifiestan que ocasionalmente dan la iniciativa para solucionar algún problema medio ambiental, del mismo modo el 36.3% que representa 41 colaboradores dice que frecuentemente, asimismo el 13.3% que indican 15

colaboradores nos dice que raramente. Se concluye que hay una tendencia favorable sobre la iniciativa para solucionar algún problema medio ambiental.

Tabla N° 37 Ítem 2 ¿Acostumbra anticiparse a los hechos?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	8	7,1
Ocasionalmente	46	40,7
Frecuentemente	54	47,8
Muy Frecuentemente	5	4,4
Total	113	100,0



Figura N° 30 Ítem 2 ¿Acostumbra anticiparse a los hechos?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 37 así como en el gráfico 30 expresa que el 47.8% de las personas que representa 54 colaboradores manifiestan que frecuentemente suelen anticiparse a los hechos, del mismo modo el 40.7% que representa 46 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 7.1% que indican 8 colaboradores nos dice que raramente. Se concluye que hay una tendencia positiva en el factor de anticiparse a los hechos.

Tabla N° 38 Ítem 3 ¿Actúa como mediador cuando se presentan problemas?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,7
Raramente	11	9,7
Ocasionalmente	42	37,2
Frecuentemente	51	45,1
Muy Frecuentemente	6	5,3
Total	113	100,0

¿Actúa como mediador cuando se presentan problemas?

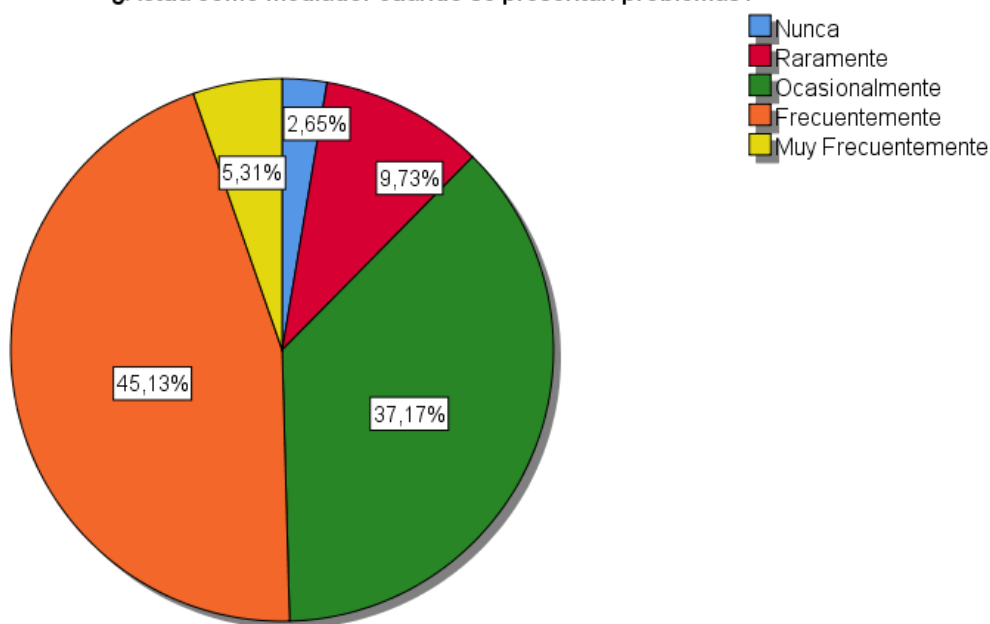


Figura N° 31 Ítem 3 ¿Actúa como mediador cuando se presentan problemas?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 38 así como en el gráfico 31 expresa que el 45.1% de las personas que representa 51 colaboradores manifiestan que frecuentemente actúan como mediador ante un problema, del mismo modo el 37.2% que representa 42 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 9.7% que indican 11 colaboradores nos dice que raramente.

Se concluye que hay una tendencia favorable sobre el actuar como mediador ante algún problema.

Tabla N° 39 Ítem 4 ¿Tus habilidades garantizan la mejor gestión de recursos naturales?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	5	4,4
Ocasionalmente	41	36,3
Frecuentemente	49	43,4
Muy Frecuentemente	18	15,9
Total	113	100,0

¿Tus habilidades garantizan la mejor gestión de recursos naturales?

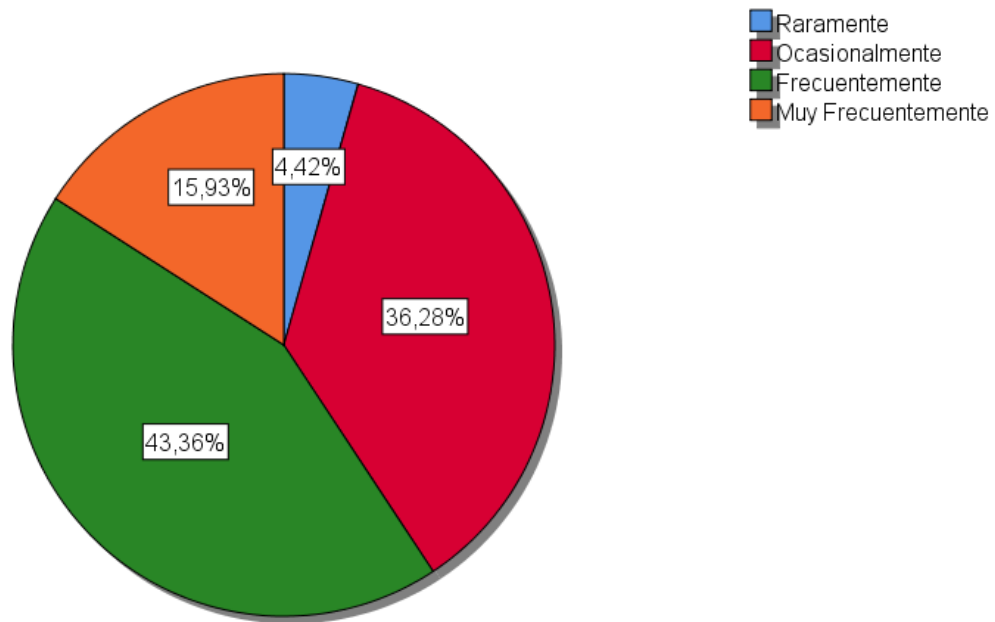


Figura N° 32 Ítem 4 ¿Tus habilidades garantizan la mejor gestión de recursos naturales?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 39 así como en el gráfico 32 expresa que el 43.4% de las personas que representa 49 colaboradores manifiestan que frecuentemente sus habilidades garantizan la mejor gestión de recursos naturales, del mismo modo el 36.3% que representa 41 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 15.9% que indican 18

colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia positiva sobre las habilidades de los trabajadores que garantizan la mejor gestión de recursos naturales.

Tabla N° 40 Ítem 5 ¿Se adapta fácilmente a los cambios del entorno que puedan darse?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	10	8,8
Ocasionalmente	33	29,2
Frecuentemente	50	44,2
Muy Frecuentemente	20	17,7
Total	113	100,0

¿Se adapta fácilmente a los cambios del entorno que puedan darse?

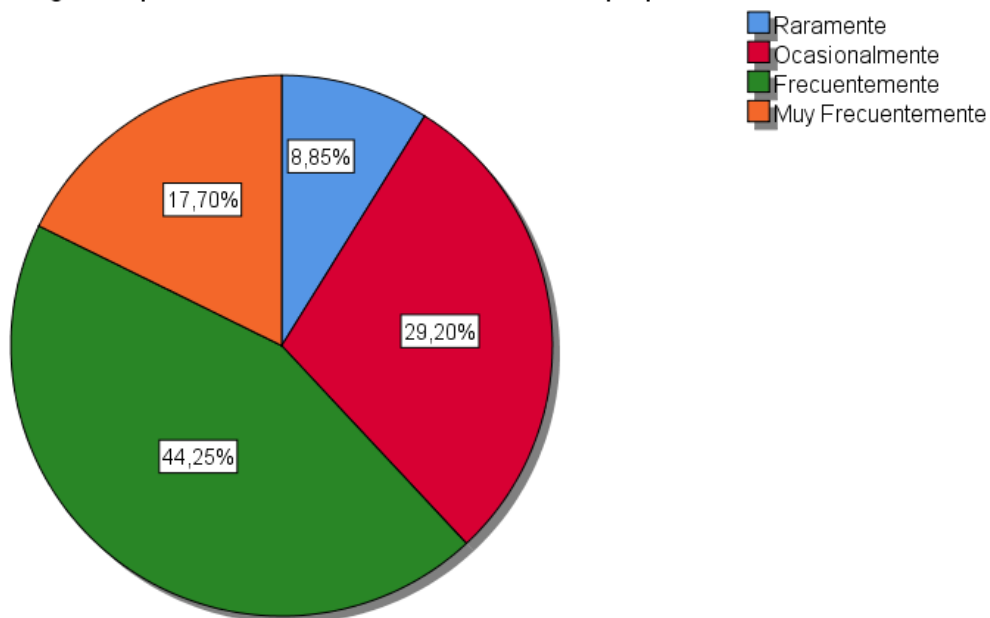


Figura N° 33 Ítem 5 ¿Se adapta fácilmente a los cambios del entorno que puedan darse?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 40 así como en el gráfico 33 expresa que el 44.2% de las personas que representa 50 colaboradores manifiestan que frecuentemente se adaptan fácilmente a los cambios del entorno que puedan darse, del mismo modo el 29.2% que representa 33

colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 17.7% que indican 20 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia favorable en el factor de adaptación a los cambios del entorno que puedan darse.

Tabla N° 41 Ítem 6 ¿Optimizas los recursos con los que cuentas en tu área?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	6	5,3
Ocasionalmente	31	27,4
Frecuentemente	61	54,0
Muy Frecuentemente	15	13,3
Total	113	100,0

¿Optimizas los recursos con los que cuentas en tu área?

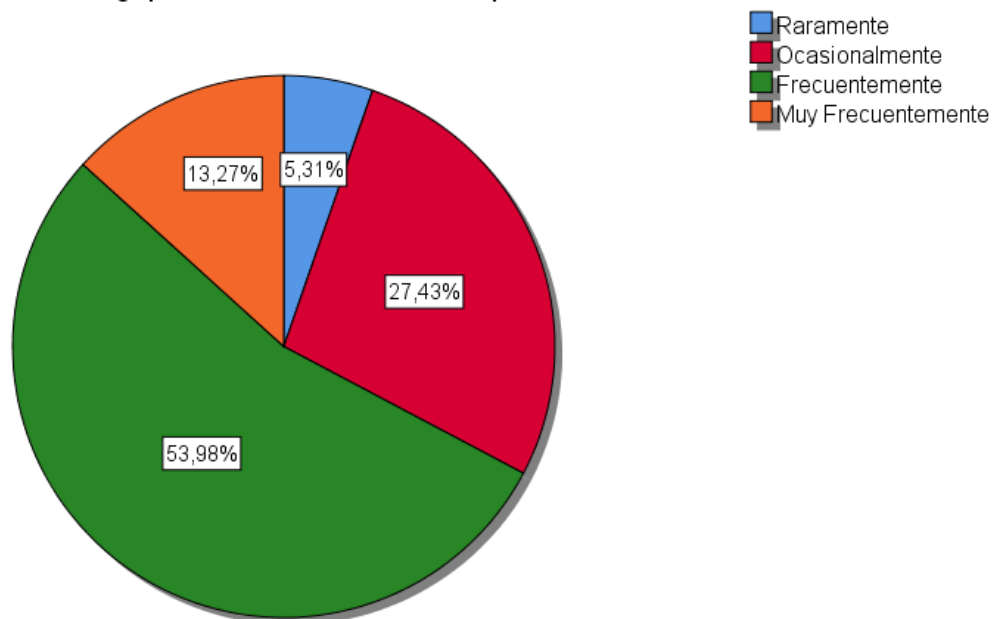


Figura N° 34 Ítem 6 ¿Optimizas los recursos con los que cuentas en tu área?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 41 así como en el gráfico 34 expresa que el 54% de las personas que representa 61 colaboradores manifiestan que frecuentemente optimizan los recursos con los que cuenta en su área, del mismo modo el 27.4% que representa 31 colaboradores

dice que ocasionalmente, asimismo el 13.3% que indican 15 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia positiva sobre la optimización de los recursos con los que cuenta en su área.

Tabla N° 42 Ítem 7 ¿Hay equidad y justicia ambiental en el Municipio?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	17	15,0
Ocasionalmente	42	37,2
Frecuentemente	45	39,8
Muy Frecuentemente	9	8,0
Total	113	100,0

¿Hay equidad y justicia ambiental en el Municipio?

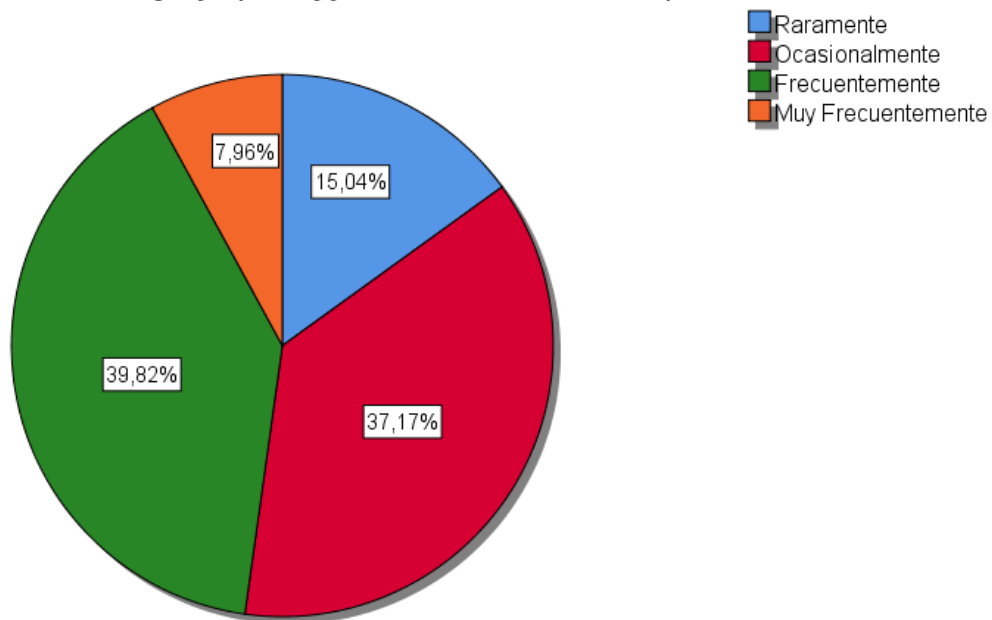


Figura N° 35 Ítem 7 ¿Hay equidad y justicia ambiental en el Municipio?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 42 así como en el gráfico 35 expresa que el 39.8% de las personas que representa 45 colaboradores manifiestan que frecuentemente hay equidad y justicia

ambiental en el Municipio, del mismo modo el 37.2% que representa 42 colaboradores dice que muy ocasionalmente, asimismo el 15% que indican 17 colaboradores nos dice raramente. Se concluye que hay una tendencia favorable con respecto a la equidad y justicia ambiental en el Municipio.

Tabla N° 43 Ítem 8 ¿Se da orientación al personal sobre el medio ambiente?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	17	15,0
Ocasionalmente	42	37,2
Frecuentemente	49	43,4
Muy Frecuentemente	5	4,4
Total	113	100,0

¿Se da orientación al personal sobre el medio ambiente?

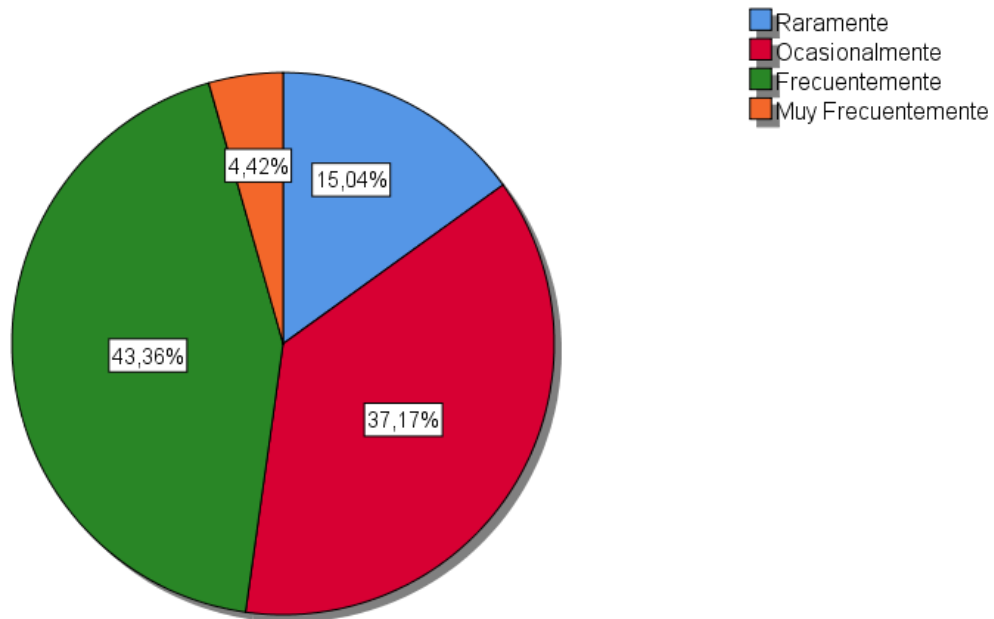


Figura N° 36 Ítem 8 ¿Se da orientación al personal sobre el medio ambiente?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 43 así como en el gráfico 36 expresa que el 43.4% de las personas que representa 49 colaboradores manifiestan que frecuentemente se da orientación al

personal sobre el medio ambiente, del mismo modo el 37.2% que representa 42 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 4.4% que indican 5 colaboradores nos dice que muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia positiva sobre la orientación al personal sobre el medio ambiente.

Tabla N° 44 Ítem 9 ¿Desarrollan campañas de prevención en relación con gestión ambiental?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	11	9,7
Ocasionalmente	49	43,4
Frecuentemente	47	41,6
Muy Frecuentemente	6	5,3
Total	113	100,0

¿Desarrollan campañas de prevención en relación con gestión ambiental?

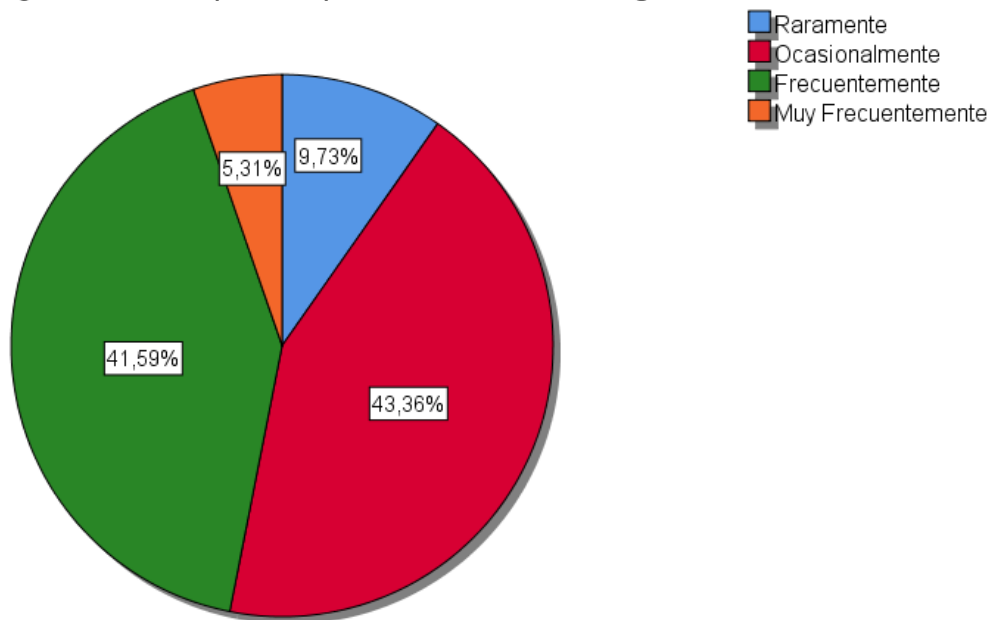


Figura N° 37 Ítem 9 ¿Desarrollan campañas de prevención en relación con gestión ambiental?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 44 así como en el gráfico 37 expresa que el 41.6% de las personas que representa 47 colaboradores manifiestan que frecuentemente se desarrollan campañas de prevención en relación con gestión ambiental, del mismo modo el 5.3% que representa 6 colaboradores dice que muy frecuentemente, asimismo el 9.7% que indican 11 colaboradores nos dice raramente. Se concluye que hay una tendencia favorable sobre el desarrollo de campañas de prevención en relación con gestión ambiental.

Tabla N° 45 Ítem 10 ¿Se utilizan alternativas eficaces como educación en la Municipalidad para mantener un equilibrio ecológico?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	9	8,0
Ocasionalmente	68	60,2
Frecuentemente	31	27,4
Muy Frecuentemente	5	4,4
Total	113	100,0

¿Se utilizan alternativas eficaces como educación en la Municipalidad para mantener un equilibrio ecológico?

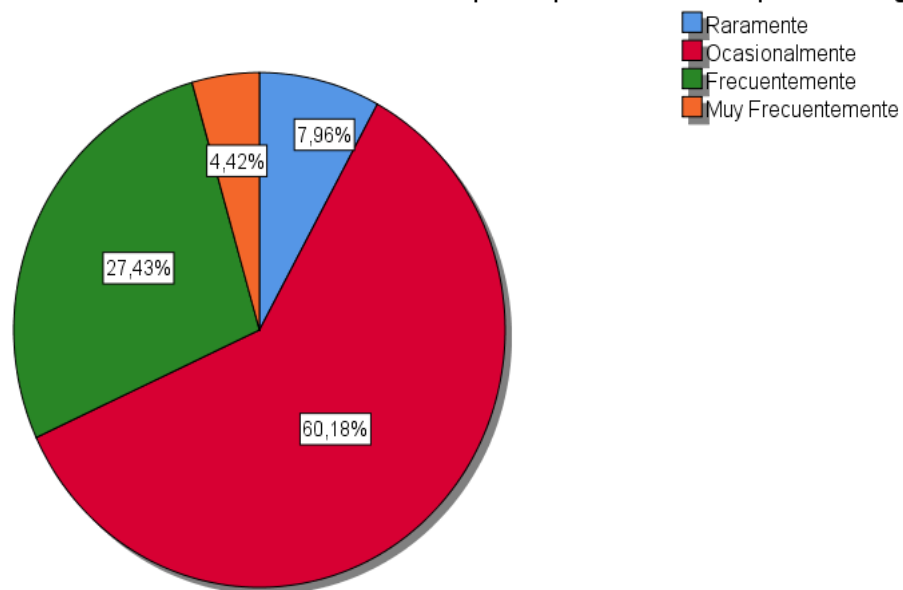


Figura N° 38 Ítem 10 ¿Se utilizan alternativas eficaces como educación en la Municipalidad para mantener un equilibrio ecológico?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 45 así como en el gráfico 38 expresa que el 60.2% de las personas que representa 68 colaboradores manifiestan que ocasionalmente se utilizan alternativas eficaces como educación en la Municipalidad para mantener un equilibrio ecológico, del mismo modo el 27.4% que representa 31 colaboradores dice que frecuentemente, asimismo el 4.4% que indican 5 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia positiva sobre si se utilizan alternativas eficaces como educación en la Municipalidad para mantener un equilibrio ecológico.

Tabla N° 46 Ítem 11 ¿Respeto la Municipalidad las políticas para el cuidado del medio ambiente?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	6	5,3
Ocasionalmente	51	45,1
Frecuentemente	49	43,4
Muy Frecuentemente	7	6,2
Total	113	100,0

¿Respeto la Municipalidad las políticas para el cuidado del medio ambiente?

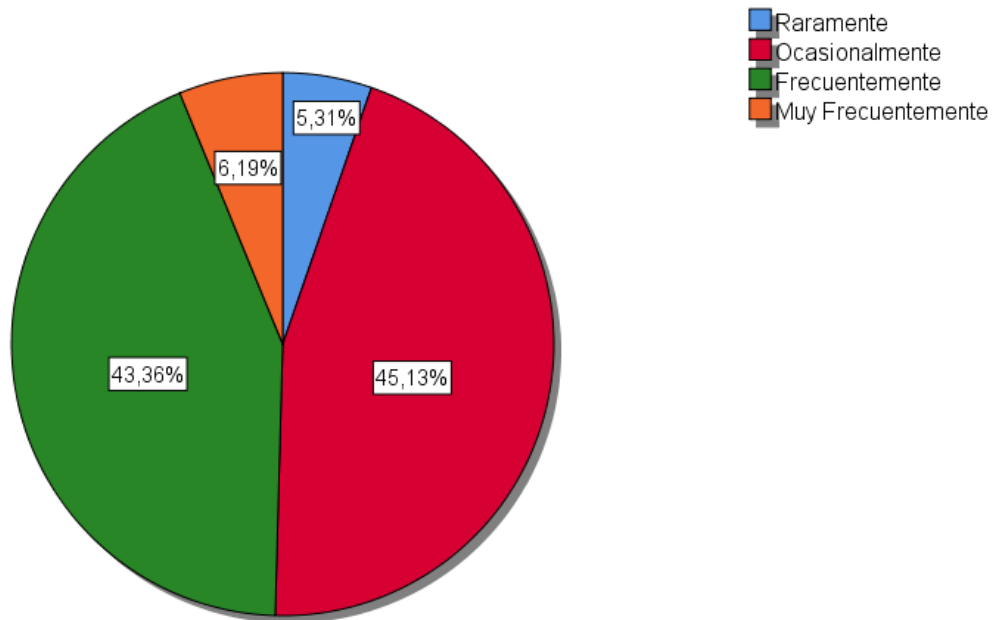


Figura N° 39 Ítem 11 ¿Respeto la Municipalidad las políticas para el cuidado del medio ambiente?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 46 así como en el gráfico 39 expresa que el 45.1% de las personas que representa 51 colaboradores manifiestan que ocasionalmente la Municipalidad respeta las políticas para el cuidado del medio ambiente, del mismo modo el 43.4% que representa 49 colaboradores dice que frecuentemente, asimismo el 6.2% que indican 7 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia favorable en base a que la Municipalidad respeta las políticas para el cuidado del medio ambiente.

Tabla N° 47 Ítem 12 ¿Como trabajador hace el esfuerzo de contribuir con el medio ambiente?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	2	1,8
Ocasionalmente	34	30,1
Frecuentemente	61	54,0
Muy Frecuentemente	16	14,2
Total	113	100,0

¿Como trabajador hace el esfuerzo de contribuir con el medio ambiente?

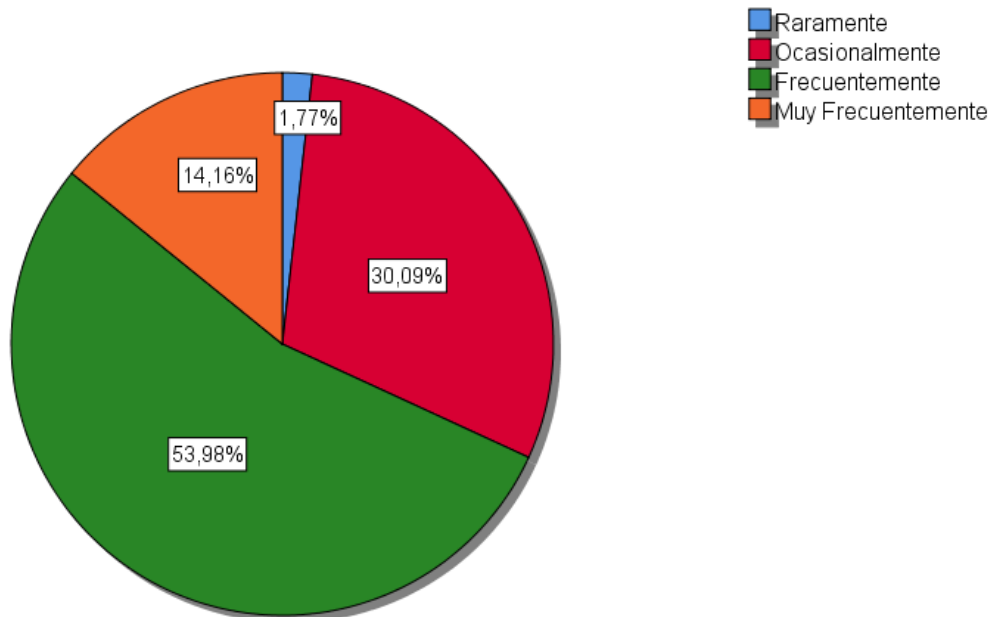


Figura N° 40 Ítem 12 ¿Como trabajador hace el esfuerzo de contribuir con el medio ambiente?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 47 así como en el gráfico 40 expresa que el 54% de las personas que representa 61 colaboradores manifiestan que frecuentemente hace el esfuerzo como trabajador de contribuir con el medio ambiente, del mismo modo el 30.1% que representa 34 colaboradores dice que muy ocasionalmente, asimismo el 14.2% que indican 16 colaboradores nos dice que muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia positiva sobre si se hace el esfuerzo como trabajador de contribuir con el medio ambiente.

Tabla N° 48 Ítem 13 ¿Utiliza con eficiencia los recursos naturales?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	3	2,7
Ocasionalmente	39	34,5
Frecuentemente	56	49,6
Muy Frecuentemente	15	13,3
Total	113	100,0

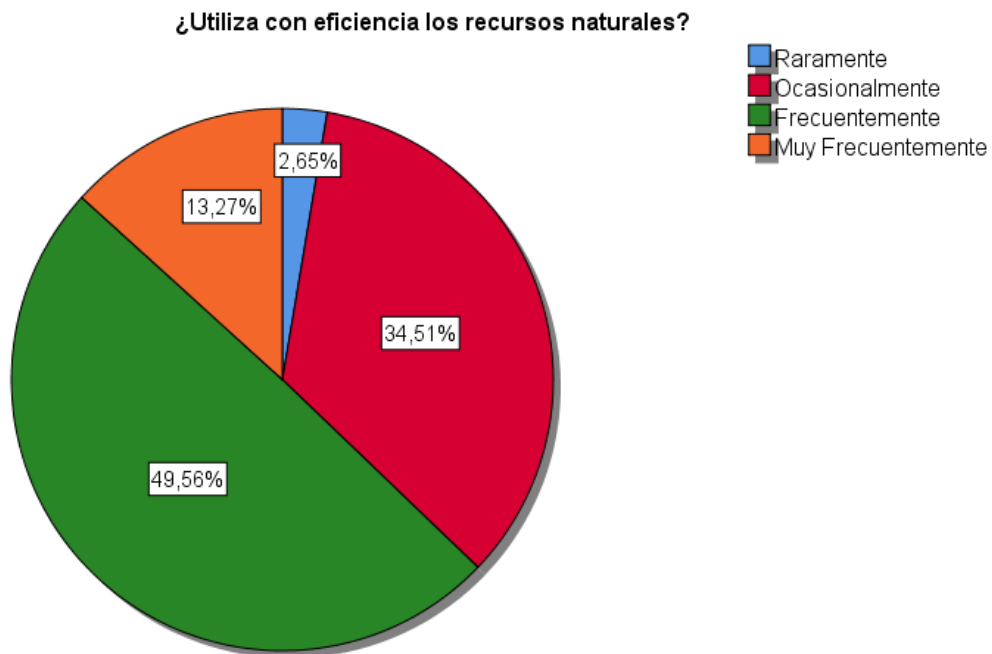


Figura N° 41 Ítem 13 ¿Utiliza con eficiencia los recursos naturales?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 48 así como en el gráfico 41 expresa que el 49.6% de las personas que representa 56 colaboradores manifiestan que frecuentemente utiliza con eficiencia los recursos naturales, del mismo modo el 34.5% que representa 39 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 13.3% que indican 15 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia favorable en cuanto al uso con eficiencia los recursos naturales.

Tabla N° 49 Ítem 14 ¿Cumplen con las campañas de limpieza de áreas verdes?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	3	2,7
Ocasionalmente	29	25,7
Frecuentemente	60	53,1
Muy Frecuentemente	21	18,6
Total	113	100,0

¿Cumplen con las campañas de limpieza de áreas verdes?

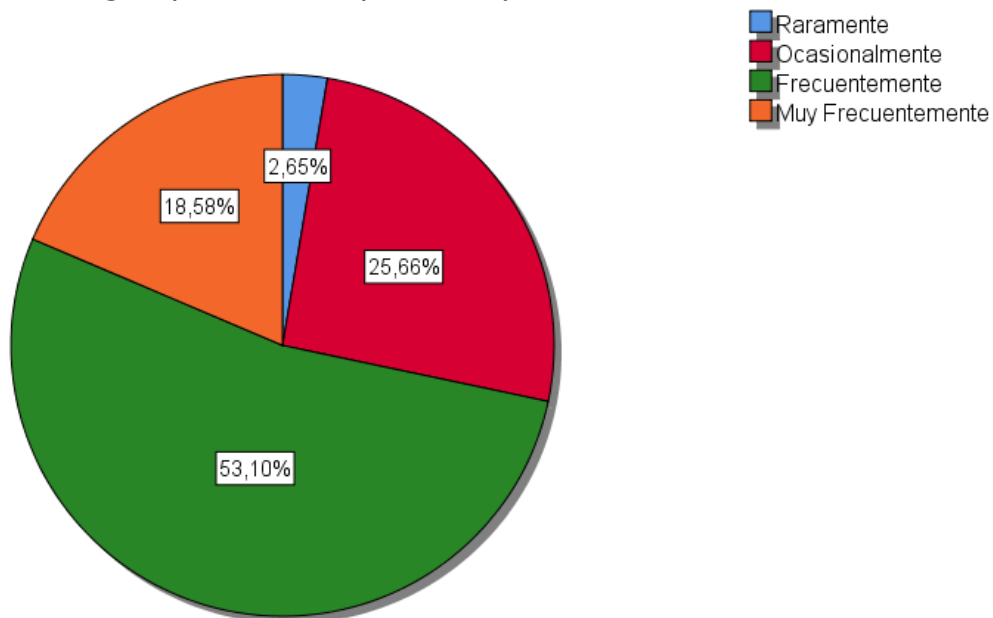


Figura N° 42 Ítem 14 ¿Cumplen con las campañas de limpieza de áreas verdes?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 49 así como en el gráfico 42 expresa que el 53.1% de las personas que representa 60 colaboradores manifiestan que frecuentemente cumple con las campañas de limpieza de áreas verdes, del mismo modo el 25.7% que representa 29 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 18.6% que indican 21 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia positiva en cuanto al cumplimiento con las campañas de limpieza de áreas verdes.

Tabla N° 50 Ítem 15 ¿El Municipio innova en la gestión de recursos sólidos y otros?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	15	13,3
Ocasionalmente	55	48,7
Frecuentemente	34	30,1
Muy Frecuentemente	9	8,0
Total	113	100,0

¿El Municipio innova en la gestión de recursos sólidos y otros?

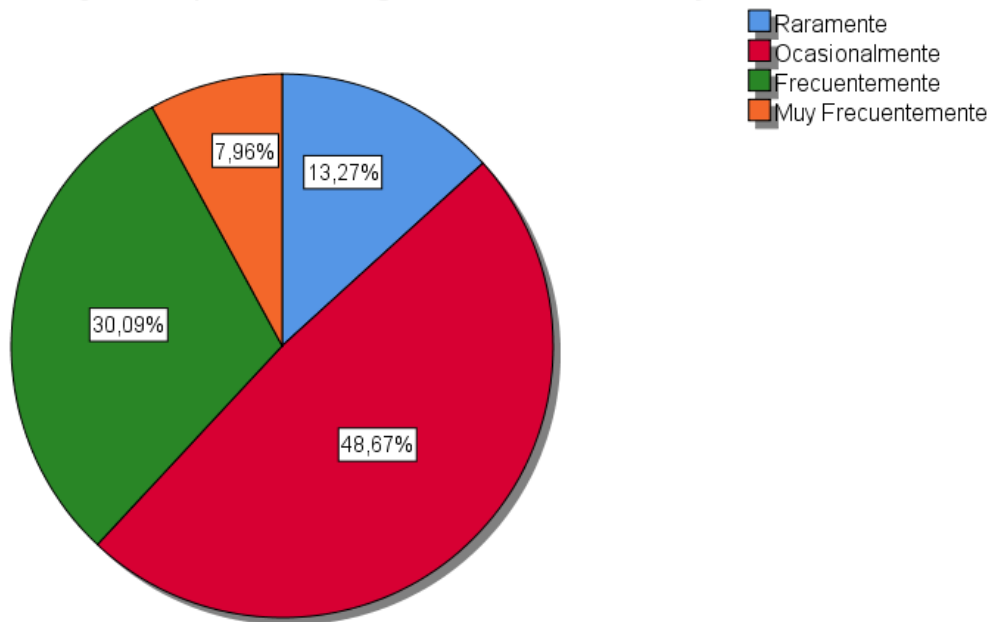


Figura N° 43 Ítem 15 ¿El Municipio innova en la gestión de recursos sólidos y otros?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 50 así como en el gráfico 43 expresa que el 48.7% de las personas que representa 55 colaboradores manifiestan que ocasionalmente el Municipio innova en la gestión de recursos sólidos y otros, del mismo modo el 30.1% que representa 34 colaboradores dice que frecuentemente, asimismo el 8% que indican 9 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia favorable en cuanto a que el Municipio innova en la gestión de recursos sólidos y otros.

Tabla N° 51 Ítem 16 ¿Como Municipalidad intervienen si es que se dan actos que perjudican el medio ambiente?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	6	5,3
Ocasionalmente	52	46,0
Frecuentemente	46	40,7
Muy Frecuentemente	9	8,0
Total	113	100,0

¿Como Municipalidad intervienen si es que se dan actos que perjudican el medio ambiente?

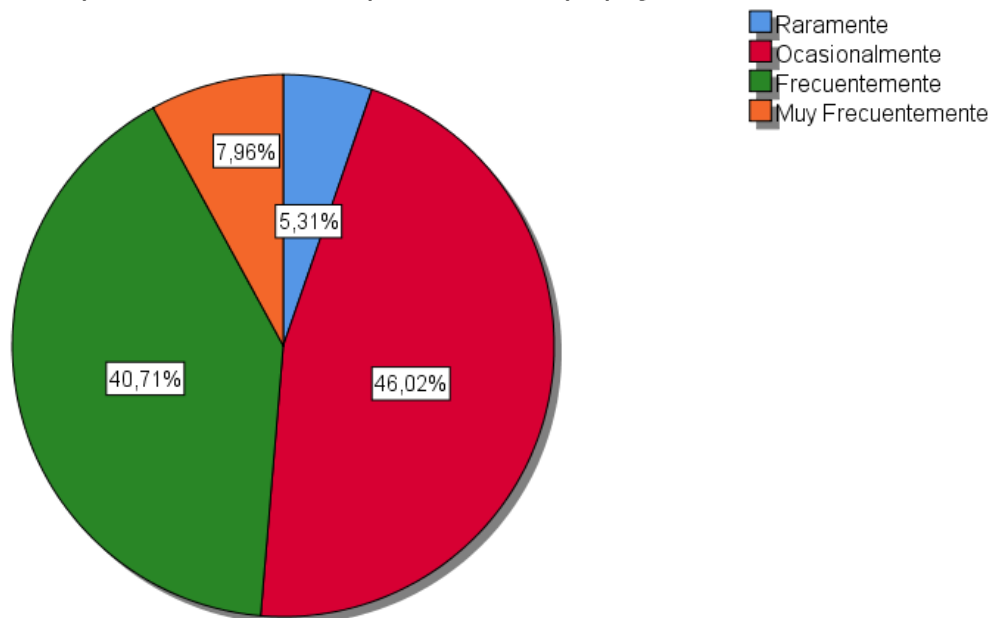


Figura N° 44 Ítem 16 ¿Como Municipalidad intervienen si es que se dan actos que perjudican el medio ambiente?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 51 así como en el gráfico 44 expresa que el 46% de las personas que representa 52 colaboradores manifiestan que ocasionalmente como Municipio intervienen si es que se dan actos que perjudican el medio ambiente, del mismo modo el 40.7% que representa 46 colaboradores dice que frecuentemente, asimismo el 8% que indican 9 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia positiva en cuanto a que el Municipio interviene si es que se dan actos que perjudican el medio ambiente.

Tabla N° 52 Ítem 17 ¿Te sientes parte del cambio para la preservación del medio ambiente?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	6	5,3
Ocasionalmente	32	28,3
Frecuentemente	65	57,5
Muy Frecuentemente	10	8,8
Total	113	100,0

¿Te sientes parte del cambio para la preservación del medio ambiente?

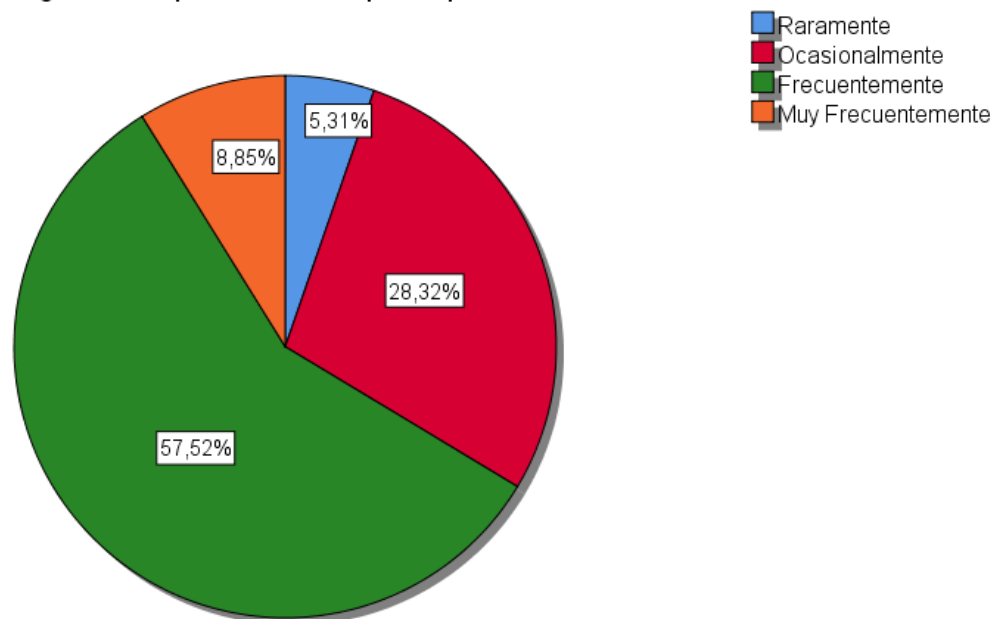


Figura N° 45 Ítem 17 ¿Te sientes parte del cambio para la preservación del medio ambiente?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 52 así como en el gráfico 45 expresa que el 57.5% de las personas que representa 65 colaboradores manifiestan que frecuentemente se sienten parte del cambio para la preservación del medio ambiente, del mismo modo el 28.3% que representa 32 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 8.8% que indican 10 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia favorable en cuanto a si se sienten parte del cambio para la preservación del medio ambiente.

Tabla N° 53 Ítem 18 ¿Colaboras de la mejor manera en los planes de acción sobre el medio ambiente?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	15	13,3
Ocasionalmente	25	22,1
Frecuentemente	61	54,0
Muy Frecuentemente	12	10,6
Total	113	100,0

¿Colaboras de la mejor manera en los planes de acción sobre el medio ambiente'

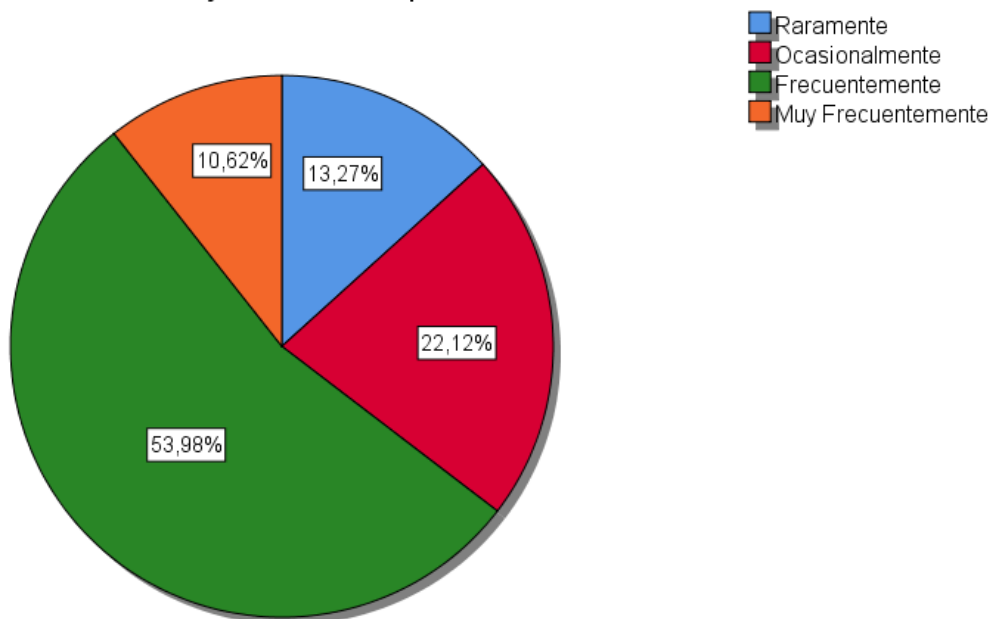


Figura N° 46 Ítem 18 ¿Colaboras de la mejor manera en los planes de acción sobre el medio ambiente?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 53 así como en el gráfico 46 expresa que el 54% de las personas que representa 61 colaboradores manifiestan que frecuentemente colaboran de la mejor manera en los planes de acción sobre el medio ambiente, del mismo modo el 22.1% que representa 25 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 10.6% que indican 12 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia positiva en la colaboración de la mejor manera en los planes de acción sobre el medio ambiente.

Tabla N° 54 Ítem 19 ¿Socializan los proyectos ambientales con la población mediante una mesa de diálogo?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	19	16,8
Ocasionalmente	59	52,2
Frecuentemente	32	28,3
Muy Frecuentemente	3	2,7

Total	113	100,0
-------	-----	-------

¿Socializan los proyectos ambientales con la población mediante una mesa de diálogo?

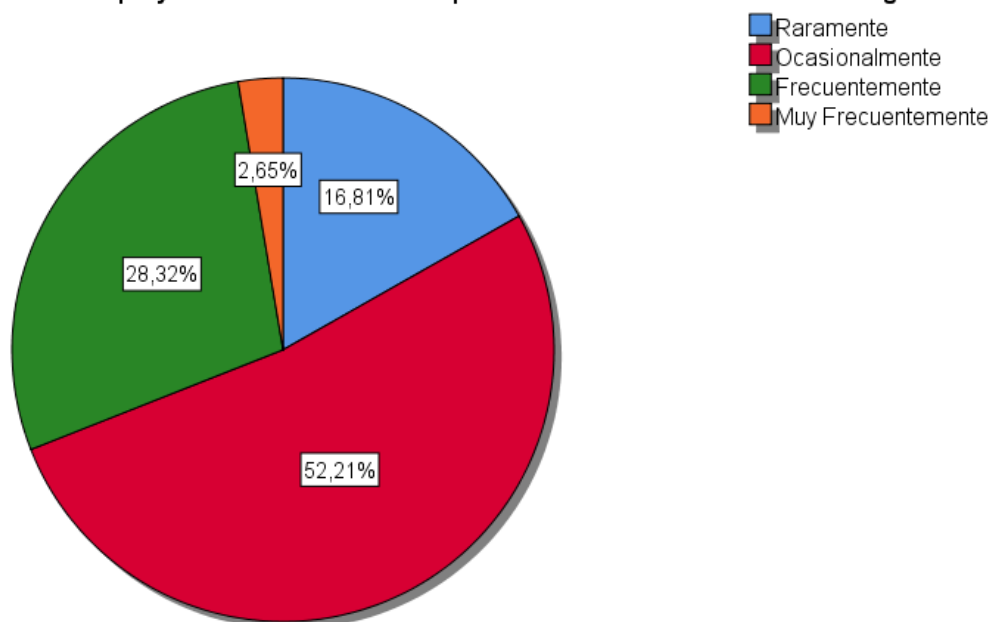


Figura N° 47 Ítem 19 ¿Socializan los proyectos ambientales con la población mediante una mesa de diálogo?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 54 así como en el gráfico 47 expresa que el 52.2% de las personas que representa 59 colaboradores manifiestan que ocasionalmente socializan los proyectos ambientales con la población mediante una mesa de diálogo, del mismo modo el 28.3% que representa 32 colaboradores dice que frecuentemente, asimismo el 2.7% que indican 3 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia favorable en socializar los proyectos ambientales con la población mediante una mesa de diálogo.

Tabla N° 55 Ítem 20 ¿Le da satisfacción el contribuir con una mejor gestión ambiental?

Escala de Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	1	,9
Ocasionalmente	36	31,9
Frecuentemente	58	51,3
Muy Frecuentemente	18	15,9

Total	113	100,0
-------	-----	-------

¿Le da satisfacción el contribuir con una mejor gestión ambiental?

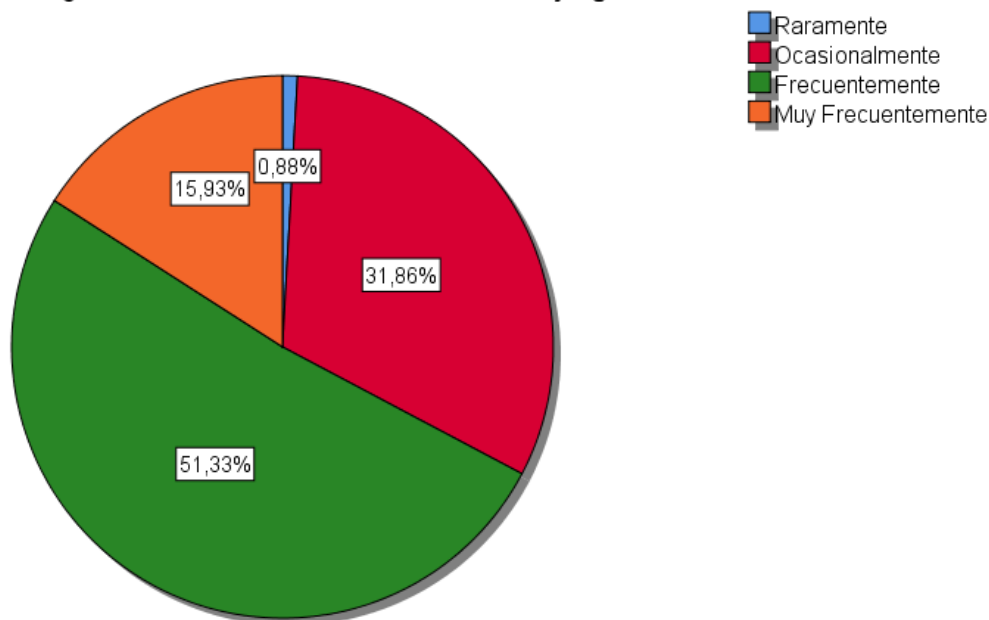


Figura N° 48 Ítem 20 ¿Le da satisfacción el contribuir con una mejor gestión ambiental?

Fuente: elaboración propia

En la tabla 55 así como en el gráfico 48 expresa que el 51.3% de las personas que representa 58 colaboradores manifiestan que frecuentemente les da satisfacción el contribuir con una mejor gestión ambiental, del mismo modo el 31.9% que representa 36 colaboradores dice que ocasionalmente, asimismo el 15.9% que indican 18 colaboradores nos dice muy frecuentemente. Se concluye que hay una tendencia favorable en la satisfacción de contribuir con una mejor gestión ambiental.

3.1.2.2. Descripción de tablas y figuras de las dimensiones de gestión ambiental

Dimensión 1: Proactividad

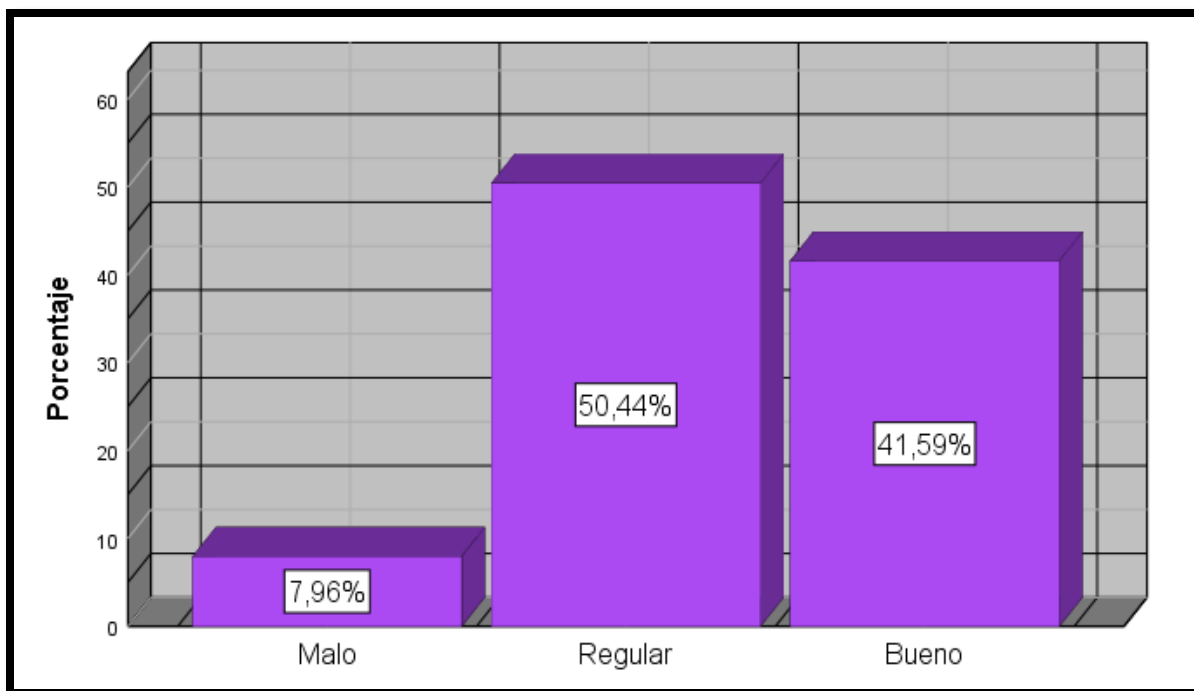
Tabla N° 56 Distribución de frecuencias y porcentajes de Proactividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	8,0
Regular	57	50,4
Bueno	47	41,6

Total	113	100,0
-------	-----	-------

Fuente: elaboración propia

Proactividad



Proactividad

Figura N° 49 Proactividad

Fuente: elaboración propia

En la tabla 56 y la figura 49, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto a la proactividad en un 50.44% (57 colaboradores) son regular, en un 41.59% (47 colaboradores) son buenos y un 7.96% (9 colaboradores) son malos, resultados que demuestran que los colaboradores en el municipio realizan una buena gestión ambiental.

Dimensión 2: Desarrollo Sostenible

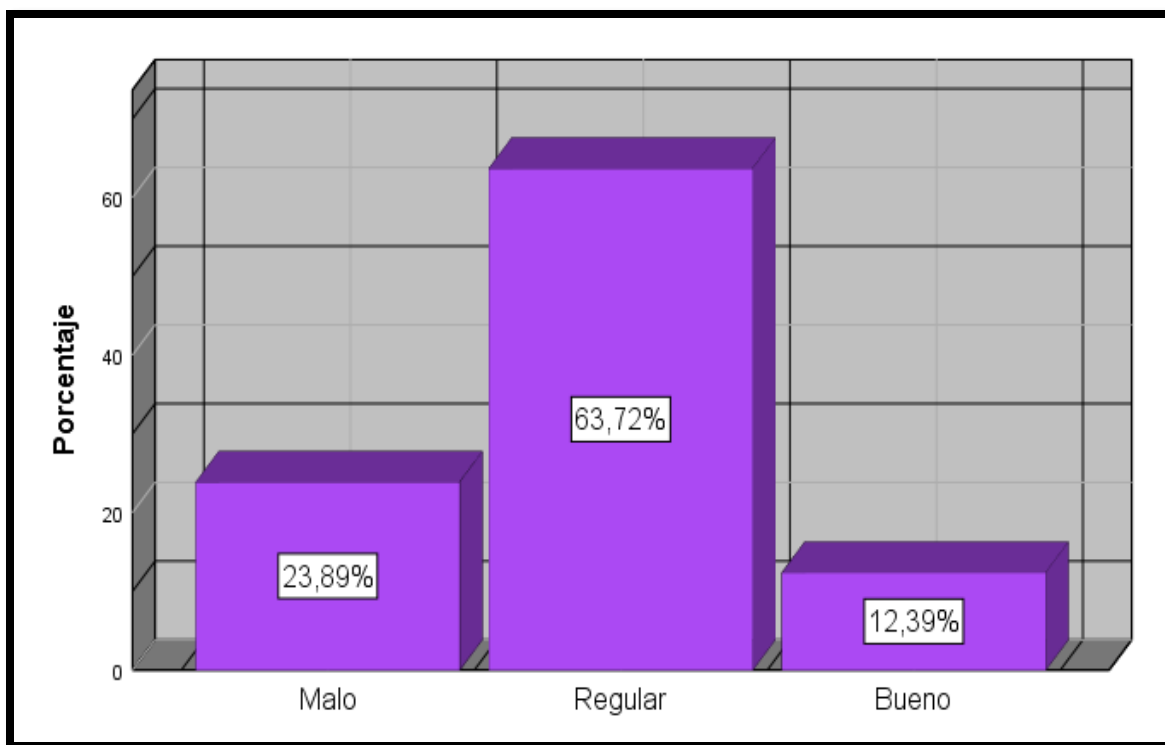
Tabla N° 57 Distribución de frecuencias y porcentajes de Desarrollo Sostenible

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	27	23,9
Regular	72	63,7
Bueno	14	12,4

Total	113	100,0
-------	-----	-------

Fuente: elaboración propia

Desarrollo sostenible



Desarrollo Sostenible

Figura N° 50 Desarrollo Sostenible

Fuente: elaboración propia

En la tabla 57 y la figura 50, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto al desarrollo sostenible en un 63.72% (72 colaboradores) son regular, en un 23.89% (27 colaboradores) son malos y un 12.39% (14 colaboradores) son buenos, resultados que demuestran que el desarrollo sostenible se da regularmente en el municipio.

Dimensión 3: Mejora Continua

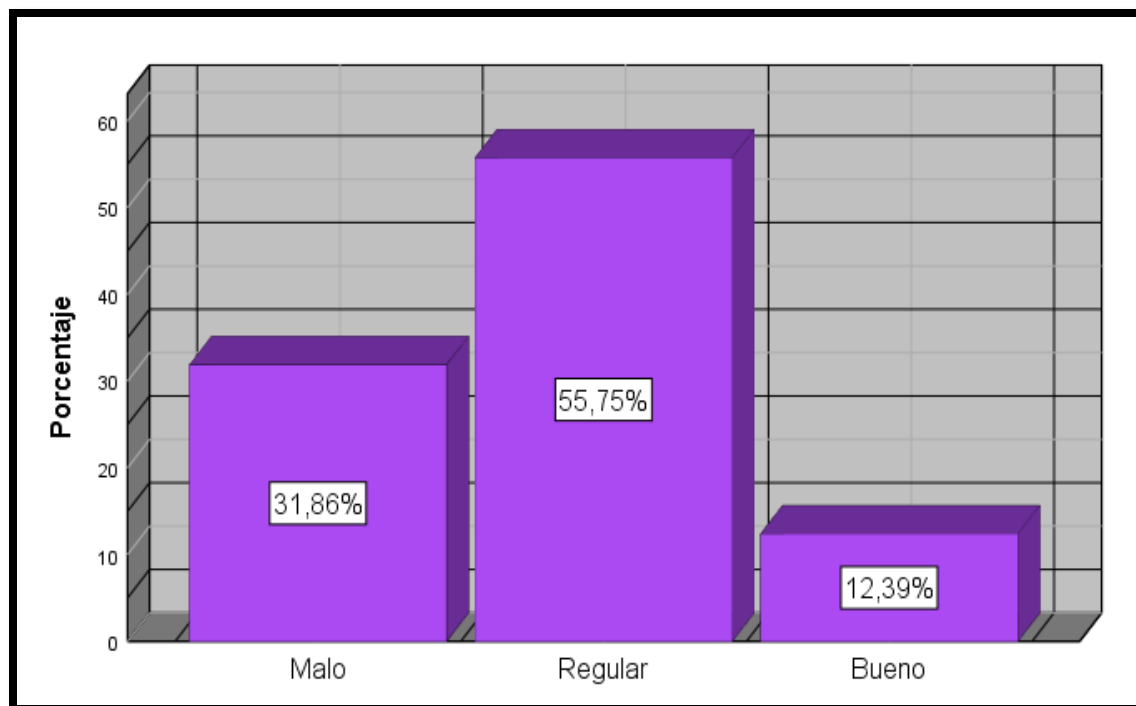
Tabla N° 58 Distribución de frecuencias y porcentajes de Mejora Continua

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	36	31,9
Regular	63	55,8
Bueno	14	12,4

Total	113	100,0
-------	-----	-------

Fuente: elaboración propia

Mejora continua



Mejora continua

Figura N° 51 Mejora Continua

Fuente: elaboración propia

En la tabla 58 y la figura 51, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto a la mejora continua en un 55.75% (63 colaboradores) son regular, en un 31.86% (36 colaboradores) son malos y un 12.39% (14 colaboradores) son buenos, resultados que demuestran que la mejora continua se da regularmente en el municipio.

Dimensión 4: Participación

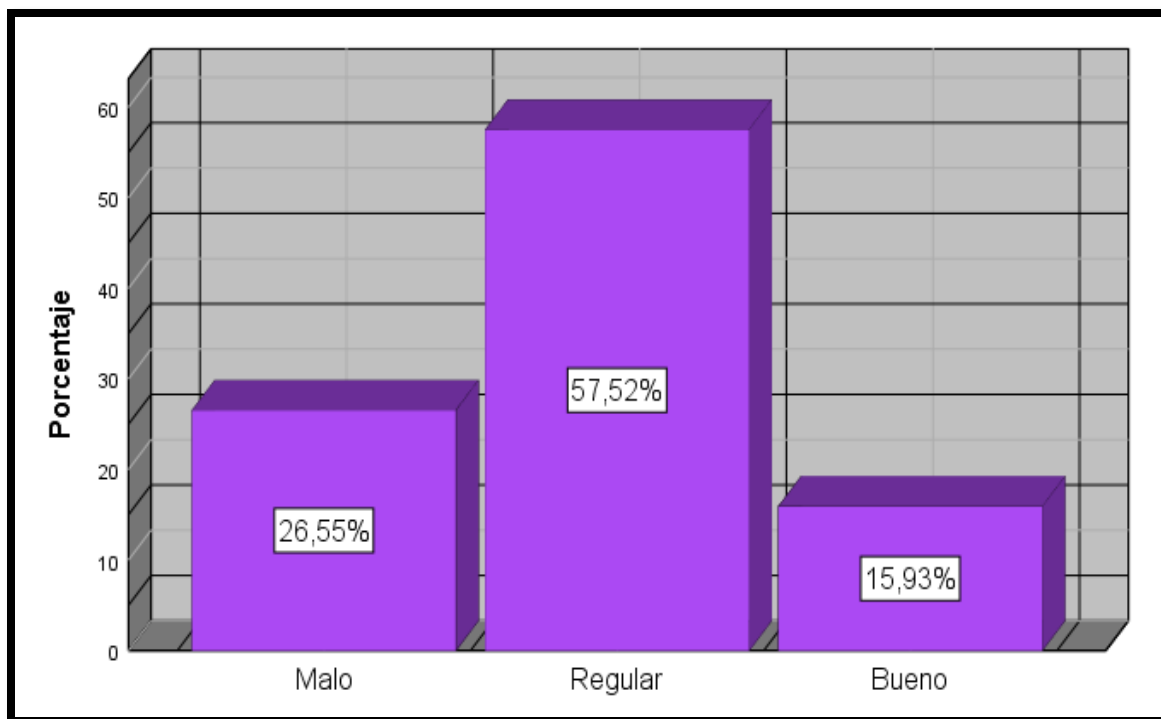
Tabla N° 59 Distribución de frecuencias y porcentajes de Participación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	26,5
Regular	65	57,5
Bueno	18	15,9

Total	113	100,0
-------	-----	-------

Fuente: elaboración propia

Participación



Participación

Figura N° 52 Participación

Fuente: elaboración propia

En la tabla 59 y la figura 52, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto a la participación en un 57.52% (65 colaboradores) son regular, en un 26.55% (30 colaboradores) son malos y un 15.93% (18 colaboradores) son buenos, resultados que demuestran que en la municipalidad se da la participación de los colaboradores.

3.1.2.3. Descripción de la tabla y figura de ética profesional

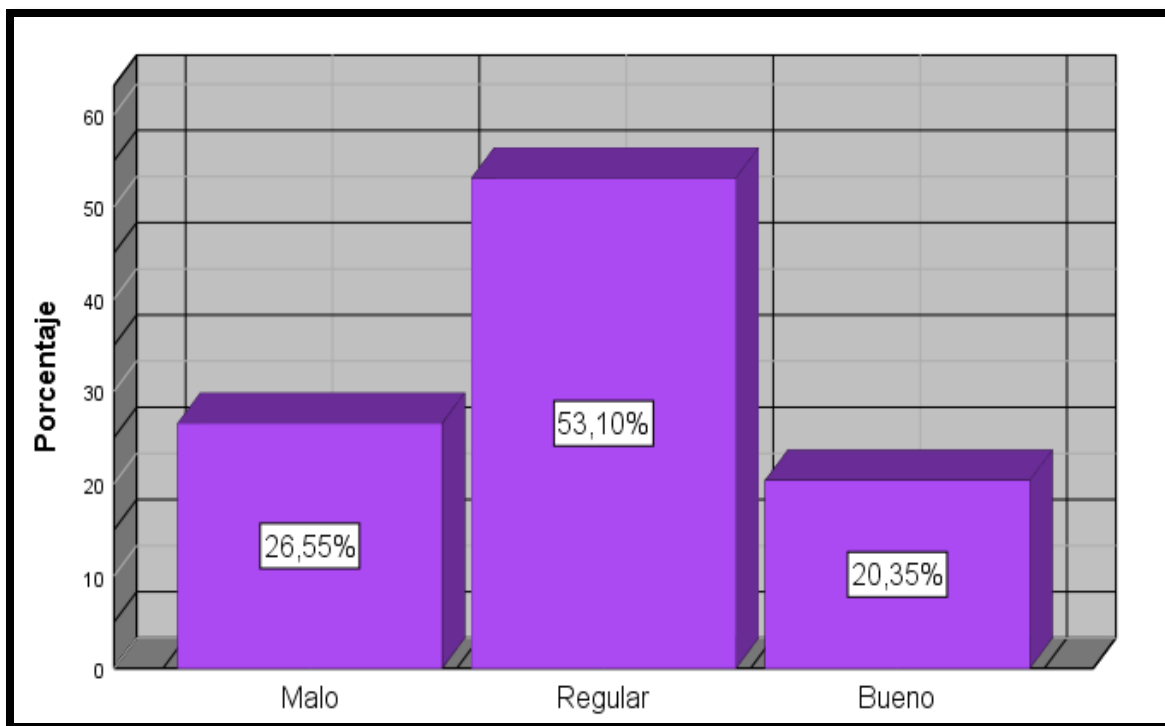
Tabla N° 60 Distribución de frecuencias y porcentajes de Gestión Ambiental

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	26,5
Regular	60	53,1

Bueno	23	20,4
Total	113	100,0

Fuente: elaboración propia

Gestión ambiental



Gestión ambiental

Figura N° 53 Gestión Ambiental

Fuente: elaboración propia

En la tabla 60 y la figura 53, se observa que, en la municipalidad distrital de Sayán, con respecto a la gestión ambiental en un 53.10% (60 colaboradores) son regular, en un 26.55% (30 colaboradores) son malos y un 20.35% (23 colaboradores) son buenos, resultados que demuestran que los colaboradores en el municipio regularmente aplican la gestión ambiental adecuada.

3.2. Discusión de resultados (análisis inferencial)

3.2.1. Prueba de hipótesis general

3.2.1.1. Formulación de hipótesis

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

b) Hipótesis de Investigación

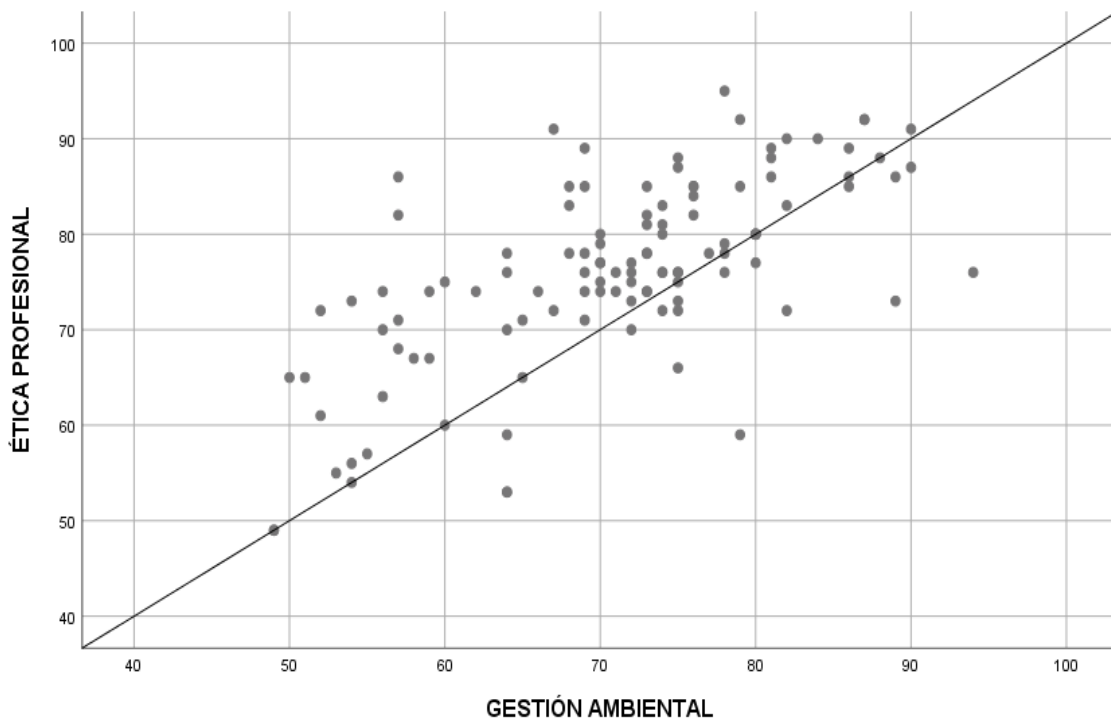
H1: Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

3.2.1.2. Nivel de significancia y confianza

a) Confianza: 95%

b) Margen de error: 5% = 0.05%

c) Presentación de la figura de dispersión de puntos.



Tendencia de dispersión de puntos es positiva con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error de 5%.

3.2.1.3. Estadístico de prueba

Estadísticos No Paramétricos

Tabla N° 61 Correlación de Spearman de las variables x y z.

Correlaciones

			ÉTICA PROFESIONAL	GESTIÓN AMBIENTAL
Rho de Spearman	ÉTICA PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	GESTIÓN AMBIENTAL	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Se observa un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.656 y un $P_v = .000 < 0.05$

3.2.1.4. P – Valor

Estimación $P_r =$ Margen de error: 0,05=5%

Si $P_v > 0.05$ - Acepto H_0 por tanto rechazo H_1

Si $P_v < 0.05$ - Acepto H_1 por tanto rechazo H_0

3.2.1.5. Toma de decisión

En la tabla 61 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.656 que nos indica una correlación estadística positiva moderada fuerte; asimismo, se observa que el sig. Bilateral / $P_v = .000$ que es menor al margen de error (0.05) estudiada en una población de 113 unidades investigativas, por lo tanto, se concluye que la hipótesis que decía existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, ha sido aceptada.

3.2.2. Prueba de hipótesis secundaria 1

3.2.2.1. Formulación de hipótesis

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe relación significativa entre la ética profesional y la proactividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

b) Hipótesis de Investigación

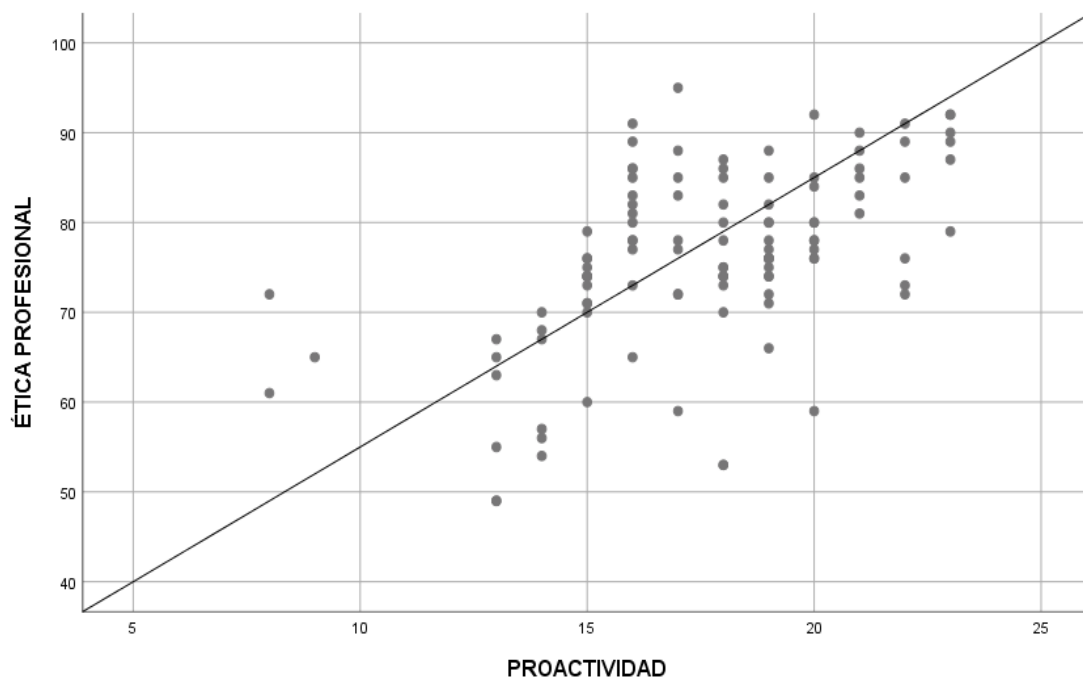
H1: Existe relación significativa entre la ética profesional y la proactividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

3.2.2.2. Nivel de significancia y confianza

a) Confianza: 95%

b) Margen de error: 5% = 0.05%

c) Presentación de la figura de dispersión de puntos.



Tendencia de dispersión de puntos es positiva con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error de 5%.

3.2.2.3. Estadístico de prueba

Estadísticos No Paramétricos

Tabla N° 62 Correlación de Spearman de la hipótesis secundaria 1

Correlaciones

			ÉTICA PROFESIONAL	PROACTIVIDAD
Rho de Spearman	ÉTICA PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	PROACTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Se observa un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.541 y un $P_v = .000 < 0.05$.

3.2.2.4. P – Valor

Estimación Pr = Margen de error: 0,05=5%

Si $P_v > 0.05$ - Acepto H_0 por tanto rechazo H_1

Si $P_v < 0.05$ - Acepto H_1 por tanto rechazo H_0

3.2.2.5. Toma de decisión

En la tabla 62 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.541 que nos indica una correlación estadística positiva moderada media; asimismo, se observa que el sig. Bilateral / $P_v = .000$ que es menor al margen de error (0.05) estudiada en una población de 113 unidades investigativas, por lo tanto, se concluye que la hipótesis que decía existe relación significativa entre la ética profesional y la proactividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, ha sido aceptada.

3.2.3. Prueba de hipótesis secundaria 2

3.2.3.1. Formulación de hipótesis

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe relación significativa entre la ética profesional y el desarrollo sostenible de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

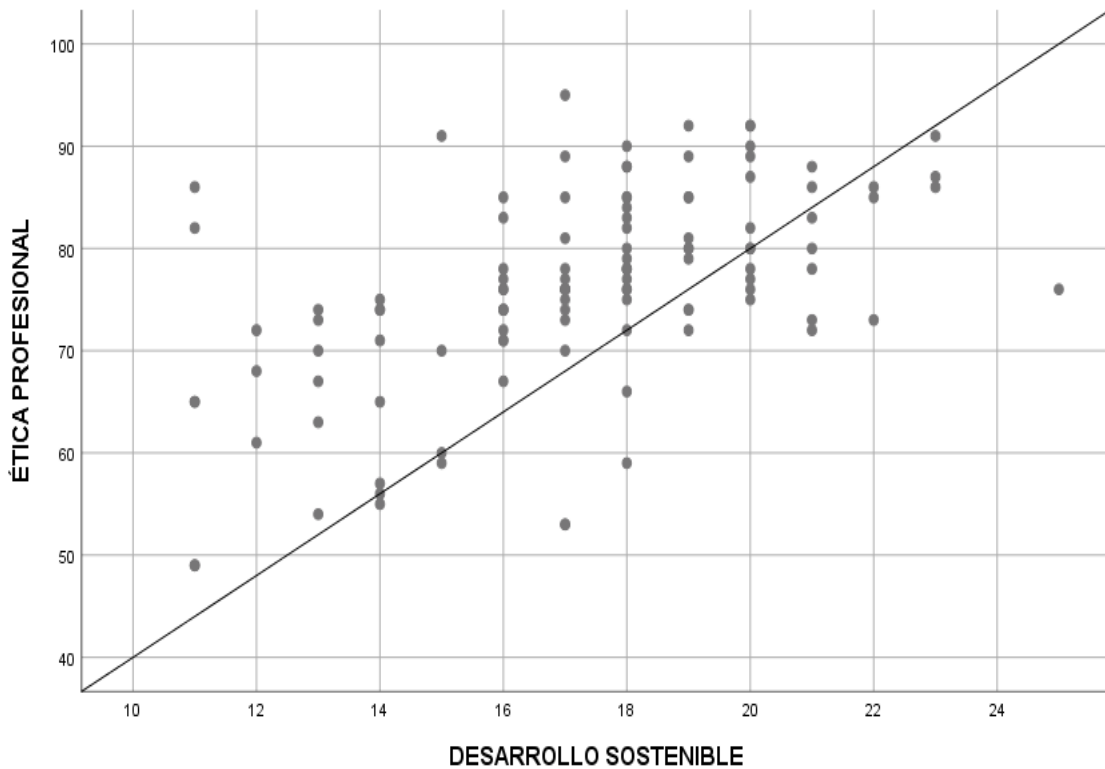
b) Hipótesis de Investigación

H1: Existe relación significativa entre la ética profesional y el desarrollo sostenible de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

3.2.3.2. Nivel de significancia y confianza

a) Confianza: 95%

b) Margen de error: 5% = 0.05%



c) Presentación de la figura de dispersión de puntos.

Tendencia de dispersión de puntos es positiva con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error de 5%.

3.2.3.3. Estadístico de prueba

Estadísticos No Paramétricos

Tabla N° 63 Correlación de Spearman de la hipótesis secundaria 2

Correlaciones

			ÉTICA PROFESIONAL	DESARROLLO SOSTENIBLE
Rho de Spearman	ÉTICA PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	DESARROLLO SOSTENIBLE	Coefficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Se observa un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.570 y un $P_v = .000 < 0.05$.

3.2.3.4. P – Valor

Estimación Pr = Margen de error: 0,05=5%

Si $P_v > 0.05$ - Acepto H_0 por tanto rechazo H_1

Si $P_v < 0.05$ - Acepto H_1 por tanto rechazo H_0

3.2.3.5. Toma de decisión

En la tabla 63 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.570 que nos indica una correlación estadística positiva moderada media; asimismo, se observa que el sig. Bilateral / $P_v = .000$ que es menor al margen de error (0.05) estudiada en una población de 113 unidades investigativas, por lo tanto, se concluye que la hipótesis que decía existe relación significativa entre la ética profesional y el desarrollo sostenible de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, ha sido aceptada.

3.2.4. Prueba de hipótesis secundaria 3

3.2.4.1. Formulación de hipótesis

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe relación significativa entre la ética profesional y mejora continua de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

b) Hipótesis de Investigación

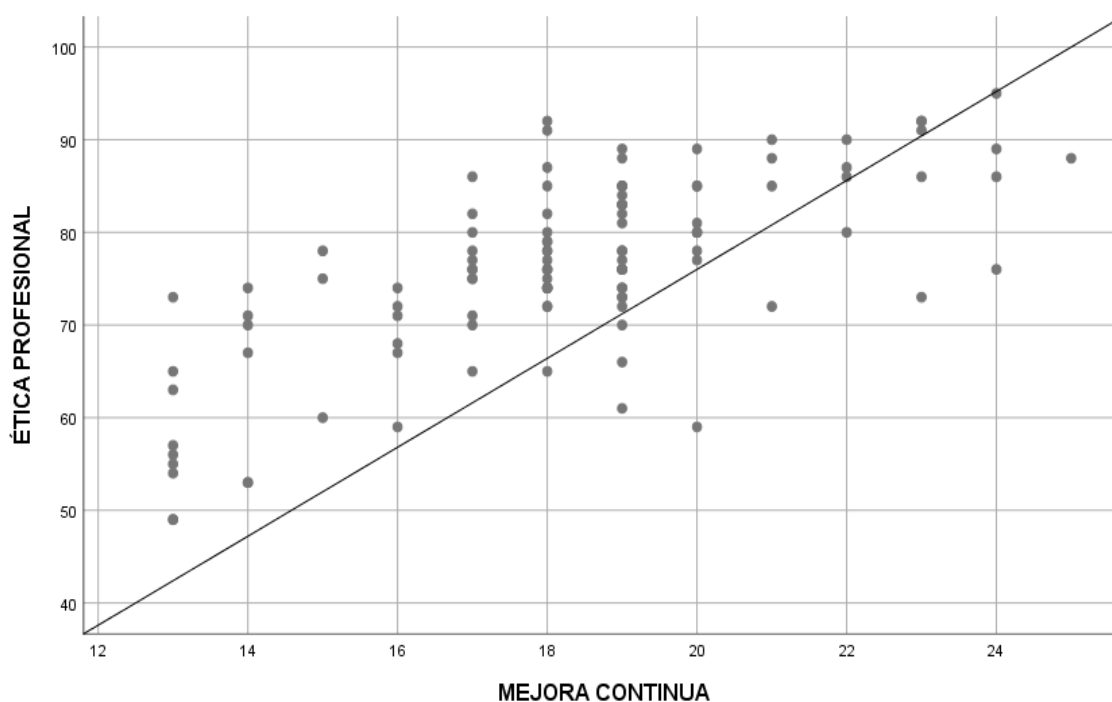
H1: Existe relación significativa entre la ética profesional y mejora continua de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

3.2.4.2. Nivel de significancia y confianza

a) Confianza: 95%

b) Margen de error: 5% = 0.05%

c) Presentación de la figura de dispersión de puntos.



Tendencia de dispersión de puntos es positiva con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error de 5%.

3.2.4.3. Estadístico de prueba

Estadísticos No Paramétricos

Tabla N° 64 Correlación de Spearman de la hipótesis secundaria 3

Correlaciones

			ÉTICA PROFESIONAL	MEJORA CONTINUA
Rho de Spearman	ÉTICA PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	MEJORA CONTINUA	Coeficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Se observa un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.655 y un $P_v = .000 < 0.05$.

3.2.4.4. P - Valor

Estimación Pr = Margen de error: 0,05=5%

Si $P_v > 0.05$ - Acepto H_0 por tanto rechazo H_1

Si $P_v < 0.05$ - Acepto H_1 por tanto rechazo H_0

3.2.4.5. Toma de decisión

En la tabla 64 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.655 que nos indica una correlación estadística positiva moderada fuerte; asimismo, se observa que el sig. Bilateral / $P_v = .000$ que es menor al margen de error (0.05) estudiada en una población de 113 unidades investigativas, por lo tanto, se concluye que la hipótesis que decía existe relación significativa entre la ética profesional y la mejora continua de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, ha sido aceptada.

3.2.5. Prueba de hipótesis secundaria 4

3.2.5.1. Formulación de hipótesis

a) Hipótesis de trabajo

Ho: No existe relación significativa entre la ética profesional y la participación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

b) Hipótesis de Investigación

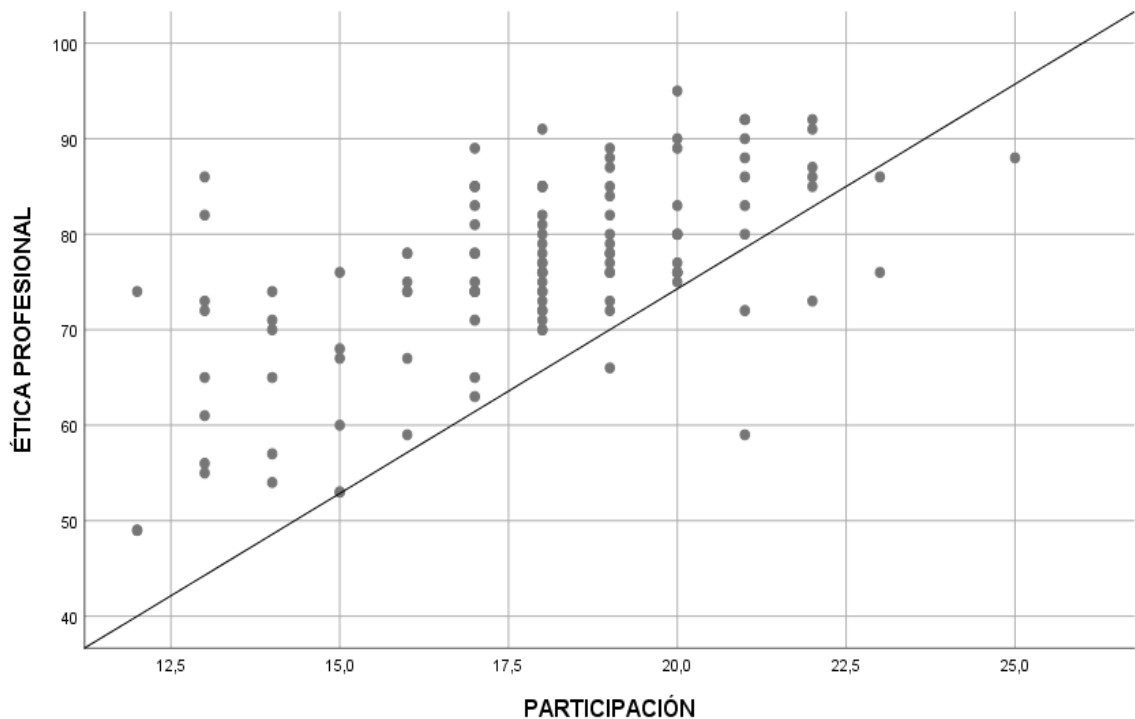
H1: Existe relación significativa entre la ética profesional y la participación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2019.

3.2.5.2. Nivel de significancia y confianza

a) Confianza: 95%

b) Margen de error: 5% = 0.05%

c) Presentación de la figura de dispersión de puntos.



Tendencia de dispersión de puntos es positiva con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error de 5%.

3.2.5.3. Estadístico de prueba

Estadísticos No Paramétricos

Tabla N° 65 Correlación de Spearman de la hipótesis secundaria 4

Correlaciones

		ÉTICA		
		PROFESIONAL	PARTICIPACIÓN	
Rho de Spearman	ÉTICA PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	PARTICIPACIÓN	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Se observa un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.593 y un $P_v = .000 < 0.05$.

3.2.5.4. P – Valor

Estimación $P_r =$ Margen de error: 0,05=5%

Si $P_v > 0.05$ - Acepto H_0 por tanto rechazo H_1

Si $P_v < 0.05$ - Acepto H_1 por tanto rechazo H_0

5.2.5.5. Toma de decisión

En la tabla 65 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.593 que nos indica una correlación estadística positiva moderada media; asimismo, se observa que el sig. Bilateral / $P_v = .000$ que es menor al margen de error (0.05) estudiada en una población de 113 unidades investigativas, por lo tanto, se concluye que la hipótesis que decía existe relación significativa entre la ética profesional y la participación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, ha sido aceptada.

CONCLUSIONES

Primera. - Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, con una correlación positiva moderada de 0.656, a un nivel de significancia de 0.05 y $P = 0.000 < 0.05$.

Segunda. - Existe relación significativa entre la ética profesional y la proactividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, con una correlación positiva moderada de 0.541, a un nivel de significancia de 0.05 y $P = 0.000 < 0.05$.

Tercera. - Existe relación significativa entre la ética profesional y el desarrollo sostenible de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, con una correlación positiva moderada de 0.570, a un nivel de significancia de 0.05 y $P = 0.000 < 0.05$.

Cuarta. - Existe relación significativa entre la ética profesional y la mejora continua de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, con una correlación positiva moderada de 0.655, a un nivel de significancia de 0.05 y $P = 0.000 < 0.05$.

Quinta. - Existe relación significativa entre la ética profesional y la participación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán – 2019, con una correlación positiva moderada de 0.593, a un nivel de significancia de 0.05 y $P = 0.000 < 0.05$.

RECOMENDACIONES

Primera. – Deben implantar nuevas normas y regulaciones para asegurarse de la veracidad de los procesos administrativos de la municipalidad por parte de los colaboradores para una adecuada y óptima gestión ambiental, de manera permanente.

Segunda. – Promover la proactividad de los colaboradores por medio de incentivos al conocer de problemas medio ambientales y poder sancionar a quienes estén incumpliendo y así se sientan comprometidos con su trabajo.

Tercera. – Inculcar valores y buenas prácticas dentro de las áreas de trabajo para que de manera progresiva se contrarreste la corrupción y malos procesos de la entidad y así permitir un desarrollo sostenible de la misma.

Cuarta. – Realizar una mejora continua en los procesos de gestión de residuos sólidos y el reciclaje de los plásticos y otros materiales, llevar a la realidad proyectos de reciclaje y de esta manera contribuir a una adecuada transformación de materias desechadas.

Quinta. – Implantar programas de participación de los pobladores por medio de talleres de reciclaje a cortos plazos, así contribuyendo con la sociedad y brindarles una educación ambiental y poder darles una opción para un ingreso adicional a sus labores.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuente Bibliográficas

- Alberich, T. (2004): Guía fácil de la participación ciudadana. Madrid: Dykinson. (p.24)
- Anand y Sen (1996,2000), Libro: Desarrollo sostenible y sus indicadores. Alberto Arias. (p.3)
- Arias T. (1999). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. (p.58)
- Balavar, S. (2016) Metodología Investigativa. México: Ed. Kansas. (p.56)
- Behar Rivero, D. (2008). Metodología de la investigación. Shalom.
- Bounocore B. (1980). Investigación y fuentes de la metodología administrativa. Madrid: Editorial Colandcol (p.229)
- Bravo (1995), Libro: Valores Humanos. Nina Bravo 1995 (p.65).
- Chiavenato (2004), Del libro: «Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 52.
- Colomer, J., Gallardo, A. (2007). Tratamiento y gestión de residuos sólidos. (1ª Ed.) Madrid, España, Editorial, Universitat Politècnica de Valencia.
- Congreso de la Republica (1993), La Constitución Política del Perú. Lima Perú, Editorial Navarrete.
- Corvalán, J. 1997. Los paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad. Santiago: CPU. (p.4)
- Essenfeld, Z. (1979) en. De la Orientación al Asesoramiento Psicológico: Una Selección de Lecturas. Caracas. Universidad Central de Venezuela Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico.
- García, (2000), El enfoque de la educación ambiental en el siglo XXI. Buenos Aires, Argentina, Editorial Narcea.
- González, E. (2001) “Gestión Ambiental en pequeños municipios”. Revista Foro, N0 42. Bogotá. Octubre de 2001, Pág. 57.
- González y Navarro (1993), Juan José Tarí Guilló. Libro: Calidad total: fuente de ventaja competitiva (p.57).
- Guerrero (2005), Libro: Transparencia: libros autores e ideas. Primera Edición (p. 26)

- Gulh, Ernest. Vida y Región. (2000), citado por Ministerio del Medio Ambiente (Colombia). SIGAM. Tomo 1. Pág. 40.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. 6° Ed. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Krech y Crutchfield (1948), Revista Cubana de Psicología Vol. IV, No.1, 1987. (p.152)
- Latorre, (2000) Herramientas para la Participación en Gestión Ambiental. Editorial Prisma Asociados Ltda. Bogotá. Pág. 313.
- Lombardero, J., Iglesias, E., Velásquez, F. (2011). Auditorías Ambientales. (3ª Ed.) Madrid, España. Editorial. Fundación confemental.
- Maximova (1962), 1962, p. 27
- Melvill (2001), <http://equilibrioyrepciones.blogspot.pe/2013/05/el-equilibrio-segun-algunos-autores.html>
- Ministerio de Ambiente (2003), Ley Orgánica de Municipalidades - Ley n.º 27972. Lima Perú Editorial Navarrete.
- Ministerio de Ambiente (2005), Ley general del ambiente - Ley n° 28611. Lima Perú Editorial Navarrete
- Moo Canul (1992), Revista: Ética profesional y trabajo. (p. 53)
- Murillo, S. y Soria, V. (1982). Relaciones humanas. México: Editorial Limusa
- Oraisón y Pérez (2006) Revista: Red Académica (p.20).
- Parra (2004), Libro: La conducta proactiva de los emprendedores (p. 496).
- Ramírez (2010), Población y Muestras Investigativas. Barcelona: Ediciones Gestión 2000 S.A. (p.23).
- Rodríguez, J., Alcaide, A. (2012) Auditoria ambiental. (1ª Ed.) Madrid, España. Editorial, Ediciones pirámide.
- Rodríguez Ruiz, J. R. (2015). Ética Profesional y Deontología. Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de:

<http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6387/L005-AUTORIA%20PROPIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Schneewind (1998), Libro: El concepto de autonomía, Jan-R. Sieckmann 2008. (p.4)

Shultz, (1990), Revista de Psicología - Año III N° 5 Setiembre 1999

Zarate (2003), Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología 101-106,
diciembre 2011. (p.191)

Tesis de Investigación

- Farfán, A. (2016) La ética profesional de los operadores del derecho en el ejercicio de la administración pública del Distrito Judicial de Cañete, 2015. Universidad César Vallejo. Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión pública.
- Dueñas, A. (2015) Gestión de áreas verdes y mejoramiento ambiental en docentes del distrito de San Juan de Miraflores – 2014. Universidad César Vallejo. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación.
- Manzano, C. (2017) Evaluación del impacto de sistemas de gestión ambiental en instituciones de educación superior certificadas con ISO 14001- España. Universidad de Barcelona. Tesis para optar el grado académico de Doctor.
- Soto, L. (2017) Gestión educativa y ética profesional de los docentes de la Red 03, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, 2015. Universidad César Vallejo. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación.
- Marín, M. (2017) Aplicación de un Plan de Manejo De Gestión Ambiental para fortalecer la conciencia ambiental de los estudiantes del Cuarto Grado de Primaria de la Institución Educativa Experimental "Antonio Guillermo Urrelo" de Cajamarca durante el año 2015. Universidad Nacional de Cajamarca. Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias.
- Aguiló, M. (2015), Los códigos éticos como instrumento de potenciación de la ética en las ONG de España, 2015. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Tesis para optar el grado académico de Doctor.
- Jaramillo, P. (2012) propuesta para la implementación de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001: 2004, en la Asociación Agroindustrial Lojana de alimentos, ubicada en la ciudad de Loja- Ecuador. Universidad de Huelva. Tesis para optar el grado académico de Magister en Sistemas integrados de Gestión.

Gallegos, R. (2017) La ética pública en el Desempeño Profesional de los funcionarios del Ministerio Público Sede Chiclayo 2016. Universidad César Vallejo. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Méndez, V. (2018) Modelo de Gestión Ambiental óptimo para el distrito de Lurigancho-Chosica, para la adaptación al cambio climático en cumplimiento de la meta N° 4 de AICHI. Para optar el título profesional de licenciada en administración de negocios internacionales, Universidad San Martín de Porres, Perú.

Muñoz, T. (2013), Evaluación del diseño micro curricular de la asignatura ética profesional y rediseño por competencias; propuesta de una guía metodológica del aprendizaje constructivista, Universidad de Guayaquil-2013. Ecuador. Tesis para optar el grado académico de Magister en Docencia y Gerencia en Educación superior.

Web grafía

Acosta , B. (31 de Mayo de 2019). Ecología Verde. Obtenido de <https://www.ecologiaverde.com/que-es-la-gestion-ambiental-2035.html>

Cortina, A. (23 de enero de 2014). Jornada de Desarrollo Profesional de Florida Universitaria. Obtenido de Florida Universitaria: <https://www.floridauniversitaria.es/es-ES/noticias/Paginas/adela-cortina-etica-profesiona-floridaorienta.aspx>

Flanagan (1958). Fundación Privada Creativacio. Recuperado de: [http://www.fundaciocreativacio.org/es/blog/el-blog-creativador/definicion-de-creatividad-por-varios-autores/\(p.45\)](http://www.fundaciocreativacio.org/es/blog/el-blog-creativador/definicion-de-creatividad-por-varios-autores/(p.45))

Kant (2010), Estud. filos. práct. hist. ideas vol.12 no.1 Mendoza jun. 2010. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/262649252_Dignidad_humana_en_Kant_y_Habermas

Maite Nicuesa (2017). Definiciones. Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/politica/politica.php>

Naval (1993). Vocacion. Recuperado de: <http://studylib.es/doc/5158910/3.-vocaci%C3%B3n-la-palabra-vocaci%C3%B3n-proviene-del-lat%C3%ADn-vocare> (p.44)

Pérez y Gardey (2009). Definiciones. Recuperado de: <https://definicion.de/lealtad/> (p.65)

Pérez y Merino (2012). Definiciones. Recuperado de: <https://definicion.de/integridad/>

Pérez y Merino (2014). Definiciones. Recuperado de: [https://definicion.de/conviccion/\(p.42\)](https://definicion.de/conviccion/(p.42))

Pérez y Merino (2017). Definiciones. Recuperado de: <https://definicion.de/apertura/>

Pérez (2017). Definiciones. Recuperado de: <https://definicion.de/esfuerzo/> (p.13)

Rawls (1999), Análisis del concepto de equidad educativa a la luz del enfoque de las capacidades de Amartya Sen. (p.56)

Serpa L y Colmenares J (2004). Enfoque de la optimización. Recuperado de: <https://prezi.com/bwznl8viq1tl/enfoque-de-la-optimizacion/>

Wester (2008). Definiciones. Recuperado de: http://www.ehu.eus/ikastorratza/9_alea/etica4.pdf (p.3).

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “ÉTICA PROFESIONAL Y GESTIÓN AMBIENTAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN, AÑO 2019”.					
Autora: Bach. Ydrogo Medina, Estefanía Yanet					
PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la ética profesional y la gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019?</p> <p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la proactividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019? • ¿Qué relación existe entre la ética profesional y el desarrollo sostenible de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la ética profesional y la gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la ética profesional y la proactividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019. • Establecer la relación entre la ética profesional y el desarrollo sostenible de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 	<p style="text-align: center;">DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>Cobo (2001), dice: “ética, puede decirse de ella que en el lenguaje común el término se aplica a la conducta presuntamente libre y responsable de una persona, cuando esta conducta es juzgada por los demás como adecuada a un ser humano, como digna de alabanza y merecedora de imitación y como deseable en todos los seres humanos” (p. 25).</p> <p>Ernest Guhl (2000) la gestión ambiental es entendida como “el manejo participativo de las situaciones ambientales de una región por los diversos actores, mediante el uso y la aplicación de instrumentos jurídicos, de planeación, tecnológicos, económicos, financieros y administrativos, para lograr el funcionamiento adecuado de los ecosistemas y el mejoramiento de la calidad de vida de la población dentro de un marco de sostenibilidad”. (p.40)</p>	<p style="text-align: center;">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019.</p> <p style="text-align: center;">HIPÓTESIS SECUNDARIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la ética profesional y la proactividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019. • Existe relación significativa entre la ética profesional y el desarrollo sostenible de los colaboradores de la municipalidad 	<p>VARIABLE 1: Ética profesional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Transparencia 1.2. Responsabilidad 1.3. Dignidad humana 1.4. Vocación <p>INDICADORES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1. Apertura 1.1.2. Confianza 1.1.3. Derecho de la información 1.1.4. Honestidad 1.1.5. Participación ciudadana 1.2.1. Autonomía 1.2.2. Compromiso 1.2.3. Actitud 1.2.4. Asertividad 1.2.5. Toma de decisiones 1.3.1. Respeto 1.3.2. Igualdad 1.3.3. Equilibrio emocional 1.3.4. Lealtad 1.3.5. Integridad 1.4.1. Predisposición 1.4.2. Personalidad 1.4.3. Convicción 1.4.4. Creatividad 1.5.5. Aptitud 	<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Investigación Básica</p> <p style="text-align: center;">NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptiva - correlacional</p> <p style="text-align: center;">MÉTODO</p> <p>Hipotético – Deductivo Estadístico</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO</p> <p>Enfoque cuantitativo No experimental Corte transversal</p> <p style="text-align: center;">POBLACIÓN</p> <p>113 trabajadores.</p> <p style="text-align: center;">MUESTRA</p> <p>113 muestra censal.</p> <p style="text-align: center;">TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p style="text-align: center;">INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>

<p>2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la mejora continua de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019? • ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la participación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019? 	<p>2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la ética profesional y la mejora continua de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019. • Identificar la relación entre la ética profesional y la participación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019. 	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Se define operacionalmente la ética profesional como un proceso que viabiliza, evalúa, mide la transparencia, responsabilidad, dignidad humana, vocación. Las mismas que van a ser caracterizadas en sus indicadores aplicada en un cuestionario de 20 ítems medidas en una escala de frecuencia y valores del 1 al 5 ratificadas en niveles y rangos, que han sido aplicadas a una muestra de 30 personas.</p> <p>Se define operacionalmente gestión ambiental como un proceso que viabiliza, evalúa, mide la proactividad, desarrollo sostenible, mejora continua, participación. Las mismas que van a ser caracterizadas en sus indicadores aplicada en un cuestionario de 20 ítems medidas en una escala de frecuencia y valores del 1 al 5 ratificadas en niveles y rangos, que han sido aplicadas a una muestra de 30 personas.</p>	<p>distrital de Sayán, año 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la ética profesional y la mejora continua de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019. • Existe relación significativa entre la ética profesional y la participación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán, año 2019. 	<p>VARIABLE 2: Gestión ambiental</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Proactividad 2.2. Desarrollo sostenible 2.3. Mejora continua 2.4. Participación <p>INDICADORES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1.1. Iniciativa 2.1.2. Anticipación 2.1.3. Mediación 2.1.4. Habilidad 2.1.5. Flexibilidad 2.2.1. Optimización 2.2.2. Equidad 2.2.3. Orientación 2.2.4. Prevención 2.2.5. Equilibrio 2.3.1. Política 2.3.2. Esfuerzo 2.3.3. Eficiencia 2.3.4. Cumplimiento 2.3.5. Innovación 2.4.1. Intervención 2.4.2. Pertenencia 2.4.3. Colaboración 2.4.4. Socialización 2.4.5. Satisfacción 	<p>VALIDACIÓN:</p> <p>INTERNA Método alfa de Cronbach</p> <p>EXTERNO Juicio de expertos</p>
---	--	---	---	--	--

ANEXO 2: Instrumento para toma de Datos

Autora: Estefanía Yanet, Ydrogo Medina



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ÉTICA PROFESIONAL

A.- Presentación:

Estimado(a) cliente, el presente cuestionario tipo escala Likert es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información y medir la ética profesional de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán. Cuyas opciones personales solamente es de gran importancia para la investigación.

B.- Datos generales:

1.-Sexo: Femenino Masculino

2.-Edad: 18-30 31-52 52-65 65 a más

3.-Ocupación:

Funcionario Empleado Apoyo Practicante

4.- Tiempo como trabajador:

0 – 1 año 1 – 2 años 2 - 5 años 5 a más

C.- Indicaciones:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro.
- La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

Escala de Frecuencia Ordinal	Código	Valores
Nunca	N	1
Raramente	R	2
Ocasionalmente	O	3
Frecuentemente	F	4
Muy Frecuentemente	MF	5

**CUESTIONARIO: LA ÉTICA PROFESIONAL APLICADA EN LA MUNICIPALIDAD
DE SAYÁN, AÑO 2019.**


Nro.	ÍTEMES ÉTICA PROFESIONAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
TRANSPARENCIA						
1	Se da entre los colaboradores apertura de ideas frente a algún problema.					
2	Confías en tus compañeros de oficina.					
3	Permite la Municipalidad el acceso a la información pública de la entidad.					
4	Realizas tus labores honestamente.					
5	Se estimula la participación ciudadana y es considerada en el Municipio.					
RESPONSABILIDAD						
6	Tienes autonomía dentro de tu área de trabajo.					
7	Te comprometes con cada actividad que realizas.					
8	Te consideras una persona con actitud positiva en tu trabajo.					
9	Sueles ser un colaborador asertivo en tus ideas y actos.					
10	Tienes la capacidad para tomar decisiones dentro de tu área.					
DIGNIDAD HUMANA						
11	Se observa respeto entre los colaboradores de distintas áreas.					
12	Los varones y mujeres son tratados con igualdad en el Municipio.					
13	Frente a determinado problema. Mantiene su equilibrio emocional.					
14	Eres una persona leal a tu trabajo.					
15	Te caracterizas por ser una persona íntegra con valores y virtudes.					
VOCACIÓN						
16	Tienes predisposición para apoyar a tus compañeros de trabajo.					
17	Posees una personalidad competitiva.					
18	Realizas tus labores con total convicción.					
19	Explora o crea nuevas formas de hacer las cosas en su área.					
20	Refuerzas tus aptitudes para un mejor desempeño.					

**CUESTIONARIO: LA GESTIÓN AMBIENTAL APLICADA EN LA MUNICIPALIDAD
DE SAYÁN, AÑO 2019.**

Nro.	ÍTEMS GESTIÓN AMBIENTAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PROACTIVIDAD						
1	Si observa algún problema medio ambiental. Ve la forma de solucionarlo dando la iniciativa.					
2	Acostumbra anticiparse a los hechos.					
3	Actúa como mediador cuando se presentan problemas.					
4	Tus habilidades garantizan la mejor gestión de recursos naturales.					
5	Se adapta fácilmente a los cambios del entorno que puedan darse.					
DESARROLLO SOSTENIBLE						
6	Optimizas los recursos con los que cuentas en tu área.					
7	Hay equidad y justicia ambiental en el Municipio.					
8	Se da orientación al personal sobre el medio ambiente.					
9	Desarrollan campañas de prevención en relación con gestión ambiental.					
10	Se utilizan alternativas eficaces como educación en la Municipalidad para mantener un equilibrio ecológico.					
MEJORA CONTINUA						
11	Respetas la Municipalidad las políticas para el cuidado del medio ambiente.					
12	Como trabajador hace el esfuerzo de contribuir con el medio ambiente.					
13	Utiliza con eficiencia los recursos naturales.					
14	Cumplen con las campañas de limpieza de áreas verdes.					
15	El Municipio innova en la gestión de recursos sólidos y otros.					
PARTICIPACIÓN						
16	Como Municipalidad intervienen si es que se dan actos que perjudican el medio ambiente.					
17	Te sientes parte del cambio para la preservación del medio ambiente.					
18	Colaboras de la mejor manera en los planes de acción sobre el medio ambiente.					
19	Socializan los proyectos ambientales con la población mediante una mesa de diálogo.					
20	Le da satisfacción el contribuir con una mejor gestión ambiental.					

ANEXO 3: Certificado de consentimiento informado de la Institución Pública


CARGO

**UAP** UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS
FILIAL HUACHO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
E.P. DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Huacho, 24 de abril del 2018

**RECIBIDO**
UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
N° EXP. 0-010906-14-18 05
FECHA 25 04 18 HORA 10:22y

ASUNTO: Solicito permiso para encuestas al personal de la
Municipalidad Distrital de Sayán.

Sr. Félix Victor Esteban Aquino
Alcalde
Municipalidad Distrital de Sayán

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y manifestarle que la Universidad Alas Peruanas Filial Huacho, como parte de sus actividades académicas promueve la investigación y esta oportunidad nuestra alumna **YDROGO MEDINA, ESTEFANÍA YANET** con código 2014104536 del IX ciclo de la E.P. de Administración y Negocios Internacionales, en el curso de **Investigación Administrativa I**.


Estará realizando una encuesta al personal de la Municipalidad que usted dirige correspondiente al Plan Piloto para evaluar el instrumento y poder darse las correcciones, para luego poder aplicar la encuesta al personal, pero ya con las observaciones corregidas, posteriormente realizar un trabajo de investigación con propuestas para el mejor desarrollo de su institución.

Es importante resaltar que la investigación a realizar contará con la supervisión suya y es únicamente de carácter académico.

Coordinar : Ydrogo Medina, Estefanía Yanet
Celular : 951749768
Gmail : estefiym16@gmail.com

Seguros de contar con vuestra aceptación y del apoyo que brindan a la educación, aprovecho la oportunidad para agradecerles y expresarles mi consideración.

Atentamente,


Dr. Freddy Friedrich Gabello Vicente
COORDINADOR ACADÉMICO
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Av. Jorge Chávez S/N Hualmay – Huacho Telefax 239-6451/ Teléf.2395617 Anexo: 112

ANEXO 4: Certificado de Validación de los Instrumentos por Juicio de Experto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Romero Ramirez, Victor Hugo
 1.2 **Grado académico** : Magister
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente/ Universidad Alas Peruanas
 1.4 **Nombre del instrumento** : Cuestionario para medir la Ética profesional
 1.5 **Título de la investigación** : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
 1.6 **Autor del instrumento** : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
 1.7 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
 1.8 **Criterios de aplicabilidad** :
 a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems					X
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					40%	50%
TOTAL (PROMEDIO)					8	10

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : dieciocho (18)
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA

Victor H. Romero Ramirez
 Victor H. Romero Ramirez
 Mg. C.P.C.C. N° 18322
 Firma y post firma del experto (sello)

DNI: 15599803
 Teléfono: 942440188

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

JUICIO DE EXPERTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 **Apellidos y nombres del experto:** Romero Ramirez, Victor Hugo
- 4.2 **Grado académico** : Magister
- 4.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente/ Universidad Alas Peruanas
- 4.4 **Nombre del instrumento** : Cuestionario para medir la Gestión ambiental
- 4.5 **Título de la investigación** : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
- 4.6 **Autor del instrumento** : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
- 4.7 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
- 4.8 **Criterios de aplicabilidad** :
- d) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 - e) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 - f) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					40%	50%
TOTAL (PROMEDIO)					8	10

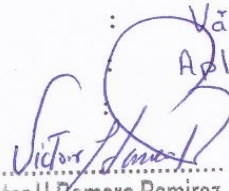
VI. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : dieciocho (18)

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

LUGAR Y FECHA


 Victor H. Romero Ramirez
 Mg. O.P.C.C. N° 18322
 Firma y post firma del experto (sello)

DNI:.....15599803.....
 Teléfono:942 77 01 88.....

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
JUICIO DE EXPERTO
VII. DATOS GENERALES

- 7.1 **Apellidos y nombres del experto:** Caro Torero, Carmen Roxana
 7.2 **Grado académico** : Licenciada
 7.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente UAP, Gobierno Regional de Lima
 7.4 **Nombre del instrumento** : Cuestionario para medir la Ética profesional
 7.5 **Título de la investigación** : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
 7.6 **Autor del instrumento** : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
 7.7 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
 7.8 **Criterios de aplicabilidad** :
 g) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 h) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 i) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems .				X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					48%	40%
TOTAL (PROMEDIO)					9.6	8

IX. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : dieciocho (17.6)
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA :

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

 Lic. C. Roxana Caro Torero
 JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Firma y post firma del experto (sello)

DNI:.....06 11 8695.....
 Teléfono:.....992 868286.....

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
JUICIO DE EXPERTO
X. DATOS GENERALES

- 10.1 Apellidos y nombres del experto: Caro Torero, Carmen Roxana
 10.2 Grado académico : Licenciada
 10.3 Cargo e institución donde labora: Docente UAP, Gobierno Regional de Lima
 10.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la Gestión ambiental
 10.5 Título de la investigación : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
 10.6 Autor del instrumento : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
 10.7 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 10.8 Criterios de aplicabilidad :
 j) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 k) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 l) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

XI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems .				X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					48%	40%
TOTAL (PROMEDIO)					9.6	8

XII. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : dieciocho (14.6)
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA :

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

 Lic. C. Roxana Caro Torero
 JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Firma y post firma del experto (sello)

DNI: 06 11 86 95
 Teléfono: 992. 86. 82. 86.....

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

JUICIO DE EXPERTO

XIII. DATOS GENERALES

- 13.1 Apellidos y nombres del experto: Maguifia Ruiz, Donato Amador
 13.2 Grado académico : Magister
 13.3 Cargo e institución donde labora: Docente/ Universidad Alas Peruanas
 13.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la Ética profesional
 13.5 Título de la investigación : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
 13.6 Autor del instrumento : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
 13.7 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 13.8 Criterios de aplicabilidad :
 m) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 n) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 o) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

XIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems .					X
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					48%	40%
TOTAL (PROMEDIO)					9,6	8

XV. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : dieciocho (17.6)
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA :

Firma y post firma del experto (sello)

DNI:.....15608642.....

992655952

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

JUICIO DE EXPERTO

XVI. DATOS GENERALES

- 16.1 Apellidos y nombres del experto: Maguiña Ruiz, Donato Amador
 16.2 Grado académico : Magister
 16.3 Cargo e institución donde labora: Docente/ Universidad Alas Peruanas
 16.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la Gestión ambiental
 16.5 Título de la investigación : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
 16.6 Autor del instrumento : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
 16.7 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 16.8 Criterios de aplicabilidad :
 p) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 q) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 r) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

XVII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems .				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					48%	40%
TOTAL (PROMEDIO)					9.6	8

XVIII. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : dieciocho (17.6)
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA :

Firma y post firma del experto (sello)

DNI: 15608642
 Teléfono: 992.65.59.52

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

JUICIO DE EXPERTO

XIX. DATOS GENERALES


- 19.1 Apellidos y nombres del experto: Ruiz Huaraz, Carlos Bernardino
 19.2 Grado académico : Doctor
 19.3 Cargo e institución donde labora: Docente/ Universidad Alas Peruanas
 19.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la Ética profesional
 19.5 Título de la investigación : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
 19.6 Autor del instrumento : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
 19.7 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 19.8 Criterios de aplicabilidad :
 s) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 t) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 u) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

XX. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems .				X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					56%	30%
TOTAL (PROMEDIO)					11.2	6

XXI. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : diecisiete (17.2)
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA :


 Firma y post firma del experto (sello)

DNI: 06690483
 Teléfono: 996813260

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

JUICIO DE EXPERTO

XXII. DATOS GENERALES

- 22.1 Apellidos y nombres del experto: Ruiz Huaraz, Carlos Bernardino
 22.2 Grado académico : Doctor
 22.3 Cargo e institución donde labora: Docente/ Universidad Alas Peruanas
 22.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la Gestión ambiental
 22.5 Título de la investigación : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
 22.6 Autor del instrumento : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
 22.7 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 22.8 Criterios de aplicabilidad :
 v) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 w) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 x) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

XXIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems .				X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					56%	30%
TOTAL (PROMEDIO)					17.2	6

XXIV. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : *diecisiete (17.2)*
 VALORACIÓN CUALITATIVA : *Válido*
 OPINION DE APLICABILIDAD : *Aplicar*
 LUGAR Y FECHA :


 Firma y post firma del experto (sello)

DNI: *06650483*
 Teléfono: *896853260*

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

JUICIO DE EXPERTO

XXV. DATOS GENERALES


- 25.1 **Apellidos y nombres del experto:** Orsini Pérez, Jesús Alexander
 25.2 **Grado académico** : Licenciado
 25.3 **Cargo e institución donde labora:** Universidad Alas Peruanas – Sede Huacho
 25.4 **Nombre del instrumento** : Cuestionario para medir la Ética profesional
 25.5 **Título de la investigación** : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
 25.6 **Autor del instrumento** : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
 25.7 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
 25.8 **Criterios de aplicabilidad** :
 y) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 z) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 aa) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

XXVI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems .				X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					56%	30%
TOTAL (PROMEDIO)					44.2	6

XXVII. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : diecisiete (34.2)
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA :


 Firma y post firma del experto (sello)

DNI: 46076369
 Teléfono:

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

JUICIO DE EXPERTO

XXVIII. DATOS GENERALES

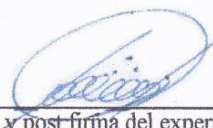
- 28.1 Apellidos y nombres del experto: Orsini Pérez, Jesús Alexander
 28.2 Grado académico : Licenciado
 28.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Alas Peruanas – Sede Huacho
 28.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la Gestión ambiental
 28.5 Título de la investigación : Ética profesional y gestión ambiental de los colaboradores de la municipalidad distrital de Sayán - 2018.
 28.6 Autor del instrumento : Bach. Estefanía Yanet Ydrogo Medina.
 28.7 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 28.8 Criterios de aplicabilidad :
 bb) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 cc) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 dd) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

XXIX. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems .				X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					56%	30%
TOTAL (PROMEDIO)					17.2	6

XXX. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : diecisiete (17.2)
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA :


 Firma y post firma del experto (sello)

DNI:.....46076369.....
 Teléfono:

ANEXO 5: Fiabilidad general de los datos

a) Estadística de fiabilidad de la Ética Profesional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	20

N: 113

Fuente: elaboración propia

Dado que se aplicó el instrumento a la población de 113 colaboradores, consistente en un cuestionario de 20 preguntas en una escala de Frecuencia que va de Nunca a Muy Frecuentemente con valores de 1 al 5, se ha obtenido un Alfa del 0.925 el cual se interpreta como excelente a partir del cual se determina que nuestro cuestionario es viable.

b) Estadística de fiabilidad de la Gestión Ambiental.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

N: 113

Fuente: elaboración propia

Dado que se aplicó el instrumento a la población de 113 colaboradores, consistente en un cuestionario de 20 preguntas en una escala de Frecuencia que va de Nunca a Muy Frecuentemente con valores de 1 al 5, se ha obtenido un Alfa del 0.940 el cual se interpreta como excelente a partir del cual se determina que nuestro cuestionario es viable.

ANEXO 6: Base de datos de “Ética Profesional”

IDEM	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	TRANSPARENCIA	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	RESPONSABILIDAD	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	DIGNIDADHUMANA	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	VOCACIÓN	ETICA PROFESIONAL
1	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	92
2	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	77
3	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	4	4	5	5	23	86
4	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	74
5	2	3	3	4	3	15	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	53
6	4	4	4	5	3	20	4	4	5	5	3	21	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	4	23	85
7	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	76
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
9	3	4	3	3	4	17	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	76
10	4	5	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	22	91
11	3	3	5	5	3	19	3	5	4	3	3	18	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	21	81
12	3	4	5	5	5	22	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	90
13	2	2	3	4	2	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	12	49
14	2	1	3	4	4	14	1	4	4	2	2	13	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	3	20	71
15	4	3	2	5	4	18	4	4	4	5	4	21	3	3	4	5	5	20	4	4	4	4	5	21	80
16	4	5	4	5	4	22	2	5	5	4	1	17	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23	86
17	3	4	4	5	3	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	80
18	3	3	4	5	3	18	5	5	5	5	4	24	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	89
19	3	4	4	4	4	19	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	3	4	21	85
20	5	1	5	5	3	19	5	5	3	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	91
21	3	2	3	2	2	12	3	4	3	2	3	15	3	2	3	4	3	15	3	2	3	4	3	15	57
22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
24	2	2	5	4	4	17	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	2	18	4	4	4	3	4	19	72
25	4	2	5	5	5	21	4	5	4	3	4	20	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23	88
26	4	3	5	5	4	21	3	5	5	4	4	21	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	89
27	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	86
28	4	5	3	5	4	21	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	87
29	2	4	5	5	5	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	86
30	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	95
31	3	3	2	4	2	14	3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15	65
32	3	3	5	4	3	18	2	4	4	4	2	16	3	4	4	5	5	21	4	4	4	3	4	19	74
33	3	3	3	4	3	16	2	4	3	3	1	13	4	4	4	4	4	20	3	3	4	2	2	14	63
34	3	2	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	3	2	3	4	4	16	4	3	3	3	4	17	59
35	3	4	3	5	3	18	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	4	22	4	5	5	2	4	20	78
36	3	5	3	5	3	19	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	2	4	19	85
37	3	3	4	4	3	17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	76
38	3	4	5	4	3	19	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	75
39	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	2	19	4	4	4	4	5	21	3	4	4	2	2	15	74
40	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	2	17	74
41	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	5	20	4	5	5	3	2	19	77
42	3	3	5	5	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	18	76
43	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	76
44	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	5	21	4	5	5	3	3	20	78
45	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	3	18	5	5	4	4	4	22	4	5	4	3	3	19	78
46	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	72
47	4	4	2	5	3	18	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	4	4	5	2	4	19	84
48	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	2	16	4	4	4	4	4	20	3	3	4	2	2	14	67
49	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	2	3	16	74
50	3	4	2	5	3	17	3	3	4	4	3	17	3	4	5	4	4	20	4	4	4	3	3	18	72
51	3	4	2	4	2	15	2	3	3	4	2	14	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	4	19	66
52	4	4	3	5	4	20	3	4	4	4	3	18	5	5	4	5	5	24	4	3	4	2	4	17	79
53	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	78
54	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	77
55	2	2	4	4	3	15	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19	71
56	3	4	5	4	4	20	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	5	21	78
57	4	3	5	5	3	20	3	4	4	4	2	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	75
58	4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	21	4	5	4	3	2	18	76
59	4	5	3	5	3	20	5	5	5	5	3	23	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	3	21	87
60	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	2	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	2	17	70

61	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	2	17	74
62	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	76
63	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	73
64	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18	68
65	4	3	5	5	4	21	5	5	4	4	3	21	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	21	85
66	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	4	5	3	5	22	92
67	4	5	3	5	3	20	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	2	4	20	88
68	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	2	3	17	70
69	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21	4	3	4	3	3	17	78
70	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	2	17	4	4	3	4	4	19	3	4	4	2	2	15	70
71	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	74
72	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	76
73	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	75
74	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	71
75	4	3	2	5	3	17	5	5	5	5	4	24	3	3	5	5	4	20	5	5	4	4	4	22	83
76	4	4	2	5	4	19	5	5	4	4	5	23	3	4	4	5	5	21	5	5	5	5	5	25	88
77	4	5	3	5	4	21	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24	4	3	4	2	4	17	85
78	4	5	3	5	3	20	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	3	4	21	89
79	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	4	5	3	3	19	90
80	4	5	3	5	3	20	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	4	3	4	2	3	16	81
81	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	3	18	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	3	17	67
82	4	4	3	3	4	18	4	4	5	4	4	21	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	77
83	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18	73
84	4	4	3	5	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	4	19	82
85	4	4	5	3	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	3	20	4	3	4	4	4	19	78
86	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	5	22	82
87	4	2	4	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	3	17	72
88	2	2	4	4	3	15	3	3	4	4	2	16	3	3	4	4	2	16	4	4	3	3	4	18	65
89	2	1	3	3	3	12	4	4	4	4	1	17	3	3	3	3	2	14	4	4	3	3	4	18	61
90	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	3	17	73
91	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	3	13	54
92	3	2	3	2	2	12	3	4	3	2	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	4	3	15	56
93	3	3	3	4	3	16	3	2	4	2	3	14	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	4	17	65
94	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	4	19	75
95	3	3	4	4	3	17	5	5	5	5	4	24	3	4	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20	83
96	3	4	4	5	3	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	80
97	4	4	5	4	4	21	2	4	4	4	1	15	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	79
98	4	3	3	4	4	18	4	4	4	5	4	21	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	3	17	74
99	2	1	3	3	3	12	2	3	3	2	2	12	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19	59
100	2	2	3	4	2	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	12	49
101	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21	83
102	3	3	5	5	3	19	3	5	4	3	3	18	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	80
103	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	85
104	3	4	3	3	4	17	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	73
105	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	4	18	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	3	18	72
106	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	76
107	4	4	4	5	3	20	4	4	5	5	3	21	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	4	23	85
108	2	3	3	4	3	15	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	53
109	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	74
110	4	4	5	5	4	22	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	4	18	5	4	4	5	5	23	82
111	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	76
112	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	92
113	3	2	3	2	2	12	3	4	3	2	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	55

ANEXO 7: Base de datos de "Gestión Ambiental"

IDEM	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	PROACTIVIDAD	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	DESARROLLOSOSTENIBLE	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	MEJORACONTINUA	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	PARTICIPACION	GESTION AMBIENTAL
1	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	3	20	4	5	5	5	4	23	5	4	4	3	5	21	87
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
3	3	3	3	3	4	16	3	2	2	2	2	11	3	3	4	4	3	17	3	3	2	2	3	13	57
4	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	4	17	73
5	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	3	17	3	2	3	3	3	14	3	3	4	2	3	15	64
6	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	18	76
7	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	74
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
9	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	94
10	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	4	22	90
11	4	3	3	3	3	16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	73
12	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	3	20	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	5	21	84
13	2	2	3	4	2	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	12	49
14	3	4	2	5	5	19	5	3	2	3	3	16	3	4	2	3	4	16	5	4	2	3	4	18	69
15	4	3	2	5	4	18	4	4	4	5	4	21	3	3	4	5	5	20	4	4	4	4	5	21	80
16	4	3	4	2	5	18	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	5	22	86
17	3	4	4	5	3	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	80
18	3	3	3	3	4	16	5	4	2	3	3	17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	2	3	17	69
19	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	76
20	3	3	3	4	3	16	3	2	5	2	3	15	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	5	18	67
21	2	3	4	3	2	14	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	55
22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
24	1	2	1	2	2	8	2	2	2	3	3	12	4	4	3	4	4	19	4	2	2	2	3	13	52
25	3	3	3	4	4	17	5	5	3	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	88
26	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	5	4	4	2	5	20	86
27	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	5	23	89
28	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	4	19	75
29	2	4	2	4	4	16	3	5	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	81
30	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	78
31	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	51
32	3	3	2	3	4	15	3	2	3	3	3	14	4	3	3	4	4	18	3	2	2	2	3	12	59
33	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	2	13	3	4	3	3	4	17	56
34	3	3	4	5	5	20	4	3	4	4	3	18	3	4	5	5	3	20	3	5	5	3	5	21	79
35	3	4	4	5	4	20	4	3	4	4	3	18	3	5	5	4	3	20	3	5	4	3	4	19	77
36	2	4	3	4	4	17	4	3	3	3	3	16	3	4	4	5	2	18	2	4	4	3	4	17	68
37	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	69
38	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	75
39	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	2	16	69
40	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	56
41	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	72
42	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	64
43	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	72
44	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	3	17	73
45	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	3	16	68
46	3	3	4	3	4	17	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	4	18	67
47	2	4	4	5	5	20	4	3	4	4	3	18	3	4	4	5	3	19	2	4	5	3	5	19	76
48	2	3	2	3	4	14	3	3	2	2	3	13	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	59
49	2	3	3	3	4	15	3	3	3	3	2	14	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	4	17	62
50	4	3	5	5	5	22	4	3	4	3	4	18	3	5	5	5	3	21	3	5	5	3	5	21	82
51	3	3	4	4	5	19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	75
52	4	4	5	5	5	23	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	78
53	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	73
54	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19	70
55	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	65
56	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	4	16	69
57	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	3	17	70
58	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	2	17	3	4	4	3	4	18	71
59	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	3	22	4	5	5	4	4	22	90
60	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	56

61	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	71
62	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	75
63	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	2	3	3	2	3	13	54
64	3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	3	12	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	57
65	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	4	17	69
66	3	4	4	4	5	20	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	5	22	79
67	3	4	4	5	5	21	4	3	4	4	3	18	3	5	5	5	3	21	3	5	5	3	5	21	81
68	3	2	2	3	4	14	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	4	18	64
69	2	4	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17	64
70	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	4	18	72
71	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	70
72	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	75
73	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	4	2	15	3	4	4	2	3	16	60
74	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	57
75	3	3	4	3	4	17	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19	3	4	5	3	5	20	74
76	3	4	3	4	5	19	5	4	3	3	3	18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	75
77	4	4	4	5	5	22	4	3	4	4	4	19	3	4	5	5	3	20	3	4	4	3	4	18	79
78	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	19	4	5	5	3	3	20	3	5	4	3	4	19	81
79	4	4	5	5	5	23	5	4	3	3	3	18	4	5	5	4	3	21	3	5	5	3	4	20	82
80	3	4	4	5	5	21	4	3	3	4	3	17	3	4	5	5	2	19	3	4	3	3	4	17	74
81	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	4	16	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	4	15	58
82	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	70
83	2	4	2	4	4	16	3	5	5	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	75
84	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	4	19	73
85	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	78
86	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	2	4	18	76
87	3	3	3	4	4	17	5	5	3	4	4	21	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	4	19	75
88	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	2	11	3	3	3	4	4	17	4	2	2	2	3	13	50
89	1	2	1	2	2	8	2	2	2	3	3	12	4	4	3	4	4	19	4	2	2	2	3	13	52
90	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	72
91	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	3	14	54
92	2	2	3	3	4	14	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	3	2	2	3	13	54
93	3	3	3	4	3	16	3	2	4	2	3	14	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	4	17	65
94	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	3	18	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	3	18	72
95	3	3	3	3	4	16	4	4	2	3	3	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	2	3	17	68
96	3	4	4	5	3	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	3	18	74
97	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	70
98	3	3	2	4	3	15	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	66
99	3	4	2	4	4	17	4	3	2	3	3	15	3	4	3	3	3	16	4	4	2	3	3	16	64
100	2	2	3	4	2	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	12	49
101	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	82
102	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	4	19	70
103	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	86
104	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	5	22	89
105	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	74
106	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	74
107	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	18	73
108	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	3	17	3	2	3	3	3	14	3	3	4	2	3	15	64
109	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	4	17	73
110	3	3	3	3	4	16	3	2	2	2	2	11	3	3	4	4	3	17	3	3	2	2	3	13	57
111	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	78
112	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	3	20	4	5	5	5	4	23	5	4	4	3	5	21	87
113	2	3	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	3	2	2	3	13	53