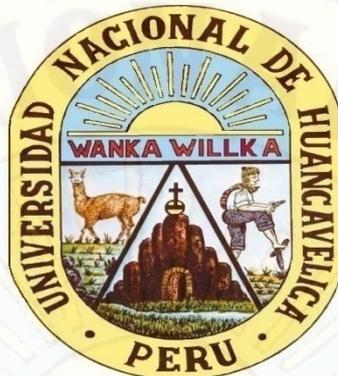


# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

## **TESIS**

---

**LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL  
POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUANCAMELICA – AÑO 2015**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. YANNETH RISALVE MITMA**

**BACH. OTILIA TAPE ACUÑA**

**HUANCAMELICA – 2018**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (TESIS)**

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 22 DÍAS DEL MES DE diciembre DEL AÑO 2017, A HORAS 10:00 am, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Lic. Adm. Héctor Quincho Zevallos

SECRETARIO: Lic. Adm. Daniel Guispe Vidalon

VOCAL: Econ. Juan Willian Rodas Alejos

RATIFICADOS LOS MIEMBROS DE JURADO CON RESOLUCIÓN N°  
0536-2017-FCF-R-UNH; DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA  
TITULADO:

«La Ética Pública y la Responsabilidad social, del Potencial Humano en la Municipalidad provincial de Huancavelica Año 2015»

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Risalva Mitma Yannath.

Taipe Acuña Otilia.

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL SUSTENTANTE ABANDONAR EL RECINTO; Y LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO, SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Risalva Mitma Yannath.

PRESIDENTE: Desaprobado.

SECRETARIO: Aprobado.

VOCAL: Aprobado.

RESULTADO FINAL: Aprobado por Mayoría

BACHILLER: Taipe Acuña Otilia.

PRESIDENTE: Desaprobado.

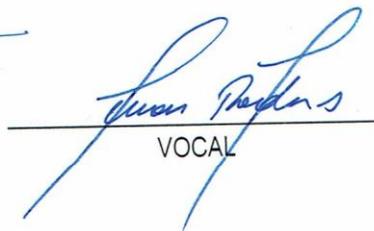
SECRETARIO: Aprobado.

VOCAL: Aprobado.

RESULTADO FINAL: Aprobado por Mayoría

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

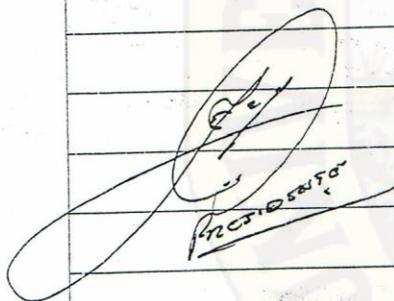
  
PRESIDENTE

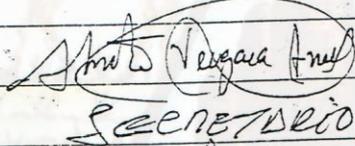
  
VOCAL

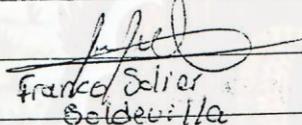
  
SECRETARIO

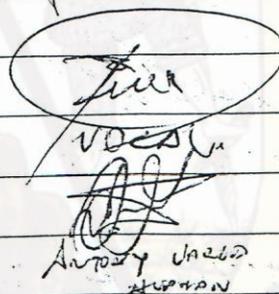
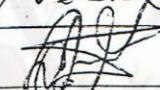


A FIN DE DAR INICIO A LA SUSTENTACION PROGRAMADA CON RES:  
N° 921-2017-FCE-R-UNH, seguidamente se da lectura  
a las resoluciones correspondientes por parte del secretario  
del jurado. luego se da paso a la sustentación por parte  
de los sustentantes y después de 40' minutos, culminado  
el acto, se procedió con la ronda de preguntas por  
parte de los miembros del jurado, al finalizar se  
Invito al público Asistente y a los sustentantes a  
abandonar la sala para deliverrr los resulta  
dos finales. Llegando a un resultado final de  
Aprobado por 'Unanimidad'. Sin más puntos que tratar  
se levanta la sustentación a las de la mañana del  
Mismo día, en señal de conformidad.

  
PRESIDENTE

  
SECRETARIO

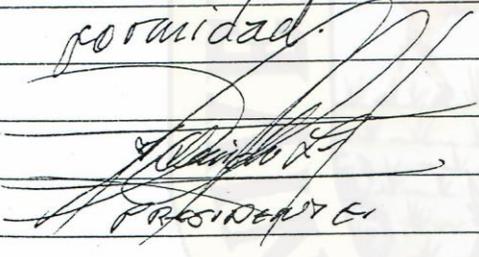
  
Franco Solier  
Soldevilla

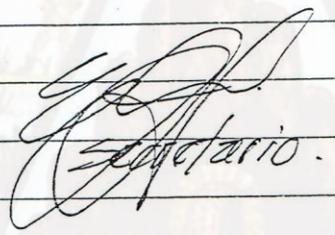
  
JURY  
VOCAL  
  
Antonio Urcola  
HUAMAN

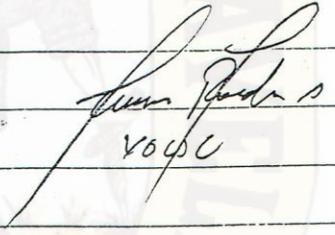
### Acta de Sustentación de tesis

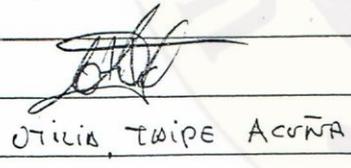
A los 22 días del mes de diciembre del 2017 a horas 10:00  
de la mañana en los ambientes del aula N° 05 de la Facultad  
de ciencias empresariales, se reunieron los miembros del  
jurado evaluador en cumplimiento a la resolución N° 0536-20  
FCE-R-UNH y ratifica a los miembros del jurado conformado p  
Lic. Adm. Hector Quincho Zevallos (Presidente) Lic. Adm. Daniel  
Quispe Vidalon (Secretario) Econ. Juan William Rodas Al  
(Vocal). Jurado evaluador para la tesis titulado "La ética  
pública y la responsabilidad social del potencial humano en la  
Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2015" presentada  
por las bachilleres Risalva Mirna Yanrath y Taipei Acuña Oti

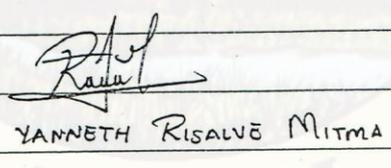
Se da inicio con la sustentación programada según resolución N° 0930-2017-FCE-R-UNH. Se dio inicio con la lectura de las resoluciones que autorizan la presente resolución de sustentación dándose paso a las recomendaciones a los sustentantes otorgándoles el tiempo establecido según normativa. Se dio inicio a la sustentación. Una vez finalizada esta primera etapa se procedió a las preguntas por parte del jurado evaluador culminado este paso se invitó a los sustentantes y público en general abandonar el recinto con la finalidad de delivering el resultado final. Luego de una amplia deliberación se llegó a la siguiente conclusión Aprobado por Mayoría. Sin más que tratar se levanta la sustentación siendo las 11:24 de la mañana del mismo día. firmamos al presente en señal de conformidad.

  
PRESIDENTE

  
SECRETARIO

  
Juan Pedro  
VOCU

  
OTILIA TIPIE ACUÑA

  
YANNETH RISALVE MITMA

**JURADOS:**



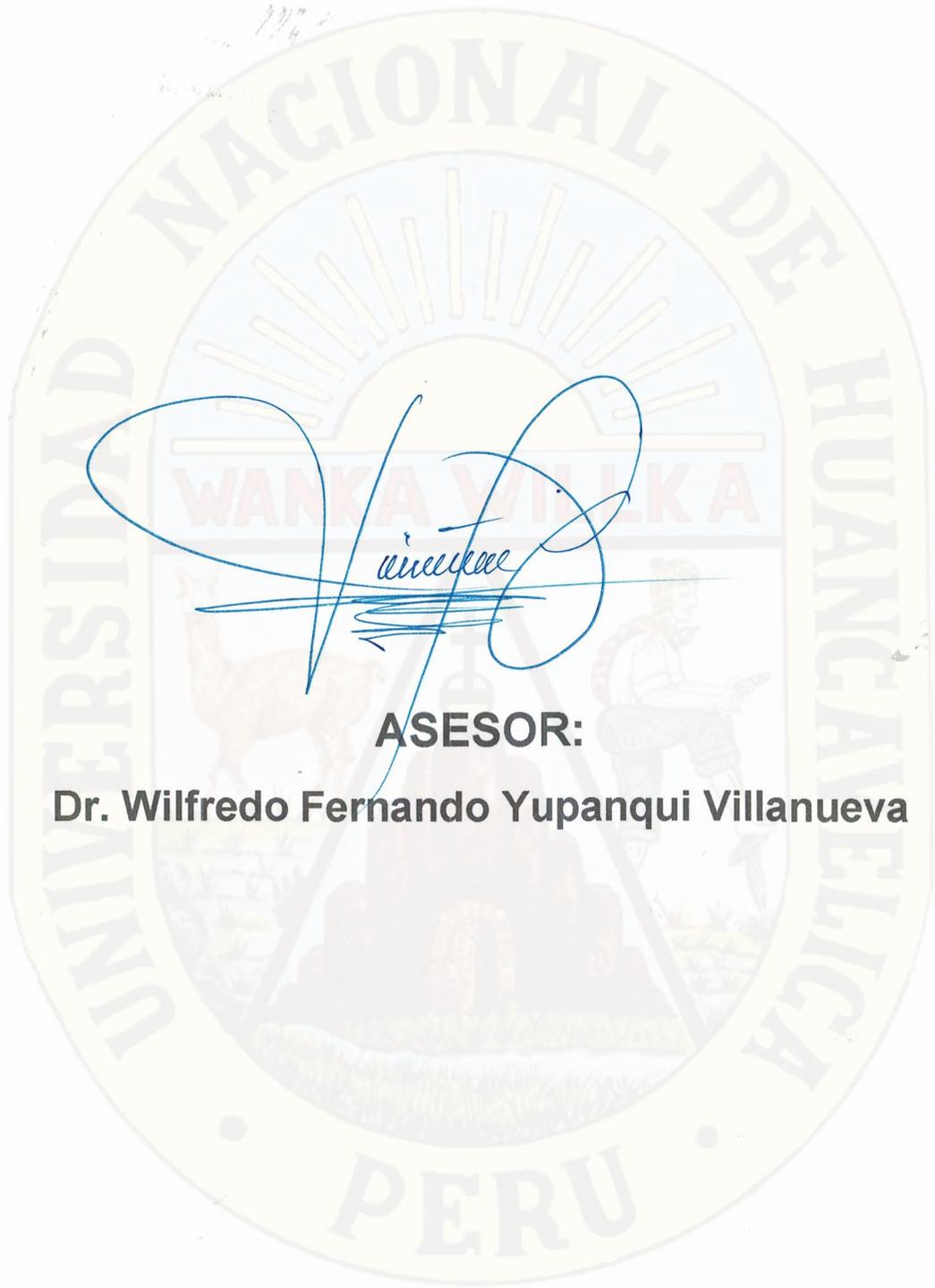
**Lic. Adm. Héctor Quincho Zevallos  
(PRESIDENTE)**



**Lic. Adm. Daniel Quispe Vidalon  
(SECRETARIO)**

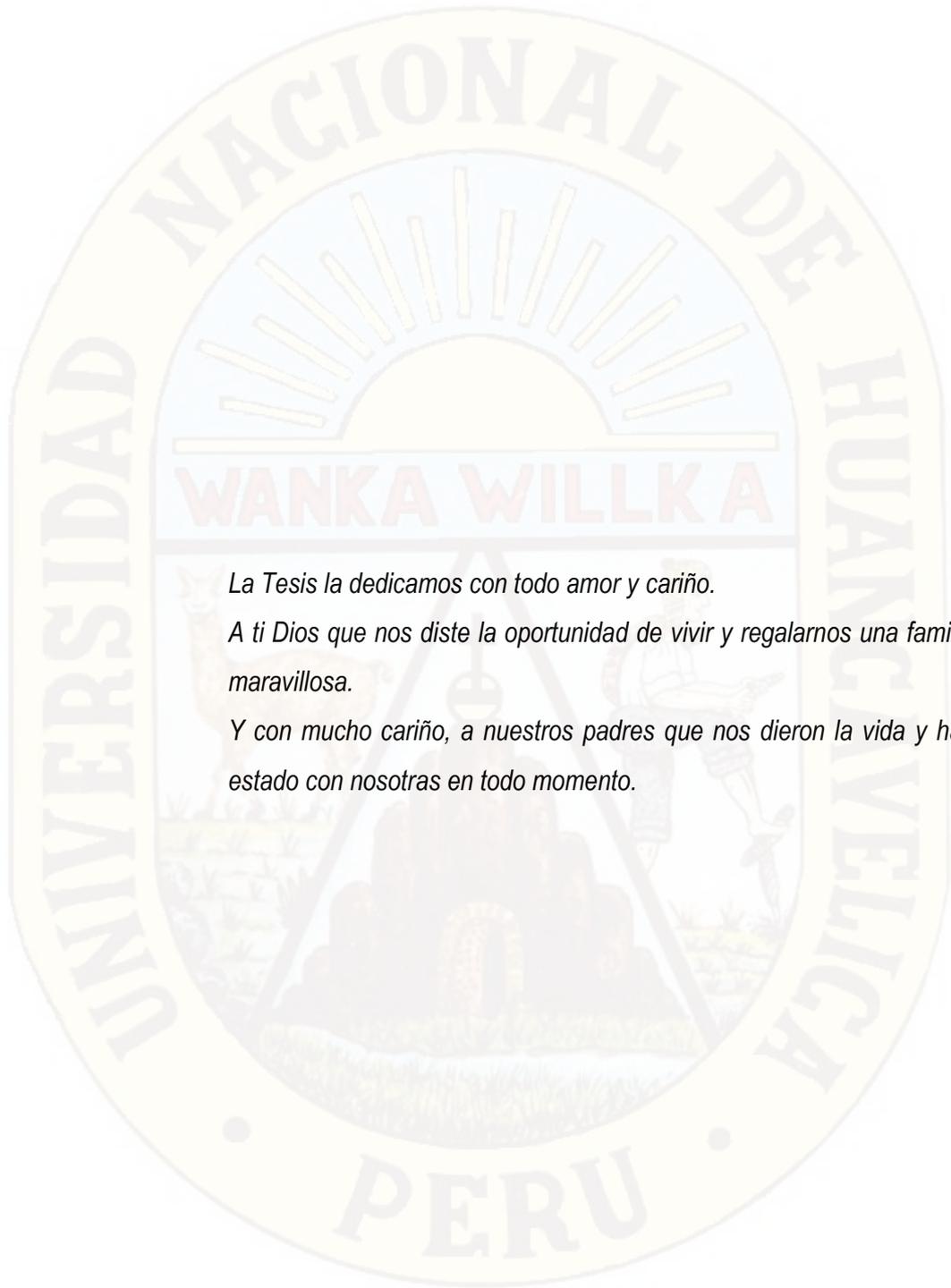


**Econ. Juan William Rodas Alejos  
(VOCAL)**



**ASESOR:**

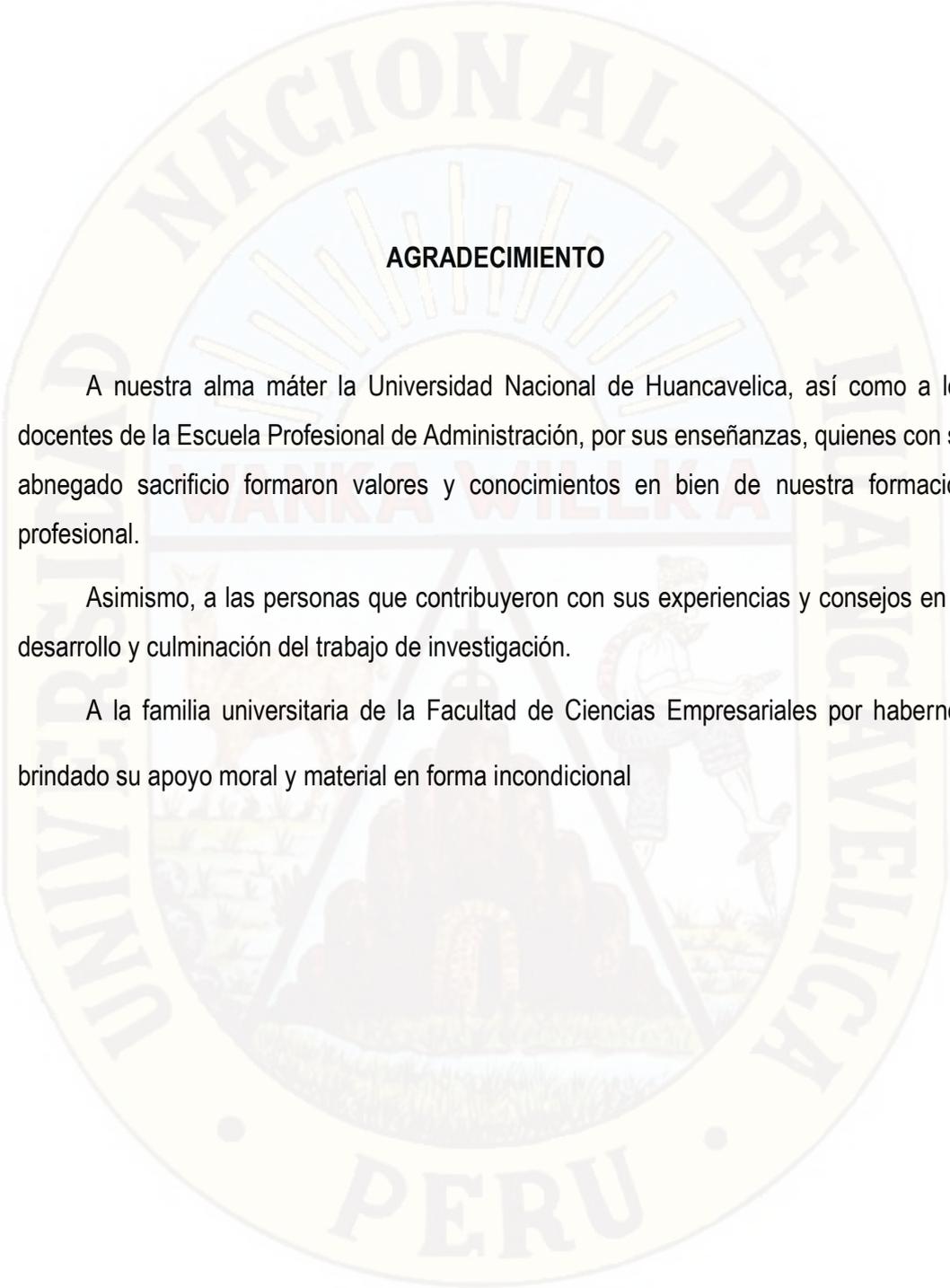
**Dr. Wilfredo Fernando Yupanqui Villanueva**



*La Tesis la dedicamos con todo amor y cariño.*

*A ti Dios que nos diste la oportunidad de vivir y regalarnos una familia maravillosa.*

*Y con mucho cariño, a nuestros padres que nos dieron la vida y han estado con nosotras en todo momento.*



## AGRADECIMIENTO

A nuestra alma máter la Universidad Nacional de Huancavelica, así como a los docentes de la Escuela Profesional de Administración, por sus enseñanzas, quienes con su abnegado sacrificio formaron valores y conocimientos en bien de nuestra formación profesional.

Asimismo, a las personas que contribuyeron con sus experiencias y consejos en el desarrollo y culminación del trabajo de investigación.

A la familia universitaria de la Facultad de Ciencias Empresariales por habernos brindado su apoyo moral y material en forma incondicional

## INDICE

	<b>Pág.</b>
CARATULA	
DEDICATORIA	
RESUMEN .....	- 11 -
ABSTRACT .....	- 12 -
INTRODUCCIÓN .....	- 13 -
CAPÍTULO I.....	- 17 -
PROBLEMA.....	- 17 -
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>- 17 -</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>- 19 -</b>
1.2.1. Problema General.....	- 19 -
1.2.2. Problemas Específicos .....	- 19 -
<b>1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS .....</b>	<b>- 20 -</b>
1.3.1 OBJETIVO GENERAL .....	- 20 -
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	- 20 -
1.3.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 20 -
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>- 22 -</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>- 22 -</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO .....</b>	<b>- 22 -</b>
2.1.1. A Nivel Internacional: .....	- 22 -
2.1.2. A Nivel Nacional: .....	- 24 -
<b>2.2. BASES TEÓRICAS.....</b>	<b>- 25 -</b>
2.2.1.1 Normativa en Materia de Ética Pública .....	- 27 -
2.2.1.2 Contratación Pública y Ética Pública.....	- 27 -
2.2.1.3 Ser y Parecer en el Comportamiento Ético .....	- 28 -
2.2.1.4 De la Ética a la Ética Pública.....	- 29 -
2.2.1.5 La Ética y sus Dimensiones .....	- 31 -
2.2.1.6 Objeto de la Ética Pública.....	- 39 -
2.2.1.7 La Ética Pública: El Mejor Control de los Gobernantes .....	- 41 -
2.2.2. Responsabilidad Social .....	- 43 -
2.2.2.1 La Responsabilidad Social de la Administración Pública .....	- 45 -
2.2.2.2 Aspectos de la RS de la Administración Pública .....	- 46 -
2.2.2.3 Inductores de la RS de las Administraciones Públicas .....	- 50 -

2.2.2.4	Dimensiones en la Aplicación de la RS.....	- 51 -
2.2.2.5	Aspectos Clave de la Dimensión Interna de la RS.....	- 52 -
2.2.2.6	Aspectos Clave de la Dimensión Externa de la RS.....	- 57 -
2.3.	SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	- 59 -
2.3.1.	Hipótesis General.....	- 59 -
2.3.2.	Hipótesis Específicas.....	- 59 -
2.4.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	- 59 -
2.5.	VARIABLES E INDICADORES DE ESTUDIO.....	- 63 -
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	- 64 -
CAPÍTULO III.....		- 65 -
MARCO METODOLÓGICO.....		- 65 -
3.1.	ÁMBITO DE ESTUDIO.....	- 65 -
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	- 65 -
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	- 66 -
3.4.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	- 66 -
3.4.1.	Método General.....	- 66 -
3.4.2.	Métodos Específicos.....	- 66 -
3.5.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 66 -
3.6.	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	- 67 -
3.6.1.	Población y Muestra.....	- 67 -
3.6.2.	Muestreo.....	- 67 -
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	- 67 -
3.8.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	- 68 -
3.9.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	- 68 -
CAPÍTULO IV.....		69
RESULTADOS.....		69
4.1.	RESULTADOS A NIVEL DESCRIPTIVO.....	70
4.1.1.	ÉTICA PÚBLICA.....	70
4.1.2.	RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	76
4.2.	RESULTADOS A NIVEL INFERENCIAL.....	79
4.2.1.	DISTRIBUCIÓN NORMAL DE LAS PUNTUACIONES.....	79
4.2.2.	INTERVALOS DE CONFIANZA.....	80
4.3.	VERIFICACIÓN DE LAS HIPOTESIS.....	85
4.3.1.	VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL.....	85
4.3.2.	VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	88

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	90
CONCLUSION.....	93
RECOMENDACIONES.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS.....	- 97 -



## RESUMEN

El desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública. Bajo esta perspectiva en la investigación se planteó el objetivo para determinar la relación de la ética pública y la responsabilidad social con el potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015.

El estudio se desarrolló con las características de una investigación de tipo Aplicada, ya que se buscó encontrar la solución a un problema práctico de nuestra sociedad, el nivel de estudio se estableció en lo descriptivo y correlativo, con un diseño no experimental de corte transeccional; asimismo, se empleó el método científico como método general y específicos siendo el inductivo, deductivo y el correlacional.

Para el levantamiento de información se empleó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario con preguntas estructuradas, de 22 ítems para cada variable en estudio, con el cual se determinó la relación entre la ética pública y la responsabilidad social; la encuesta presenta una escala de valoración de Muy de acuerdo, Algo de acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Algo en desacuerdo y Muy en desacuerdo, el cual estuvo dirigido al potencial humano de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. La población y muestra lo constituyeron 110 personas que laboran en esta institución edil.

La interpretación de los resultados se realizó mediante la distribución de frecuencias y porcentajes, aplicando un tratamiento estadístico a nivel descriptivo y nivel inferencial, empleando la  $r$  de Pearson, el cual nos permite medir la relación de las variables en estudio.

Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 95% es significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) al nivel de confianza del 95%, además muestra que la relación es positiva o directamente proporcional.

Palabras clave: Ética pública, responsabilidad social, económica, social, ambiental.

## ABSTRACT

The performance of public employees based on the observance of values, principles and duties that guarantee professionalism and effectiveness in the exercise of public function. Under this perspective in the research, the objective was established to determine the relationship between public ethics and social responsibility with human potential in the Provincial Municipality of Huancavelica in 2015.

The study was developed with the characteristics of an investigation of Applied type, since it was sought to find the solution to a practical problem of our society, the level of study was established in the descriptive and correlative, with a non-experimental design of transectional cut; Likewise, the scientific method was used as a general and specific method, being inductive, deductive and correlational.

To gather information, the survey technique was used, whose instrument was the questionnaire with structured questions, of 22 items for each variable under study, with which the relationship between public ethics and social responsibility was determined; the survey presents a rating scale of Strongly Agree, Somewhat Agree, Neither Agree or Disagree, Somewhat Disagree, and Strongly Disagree, which was aimed at the human potential of the Provincial Municipality of Huancavelica. The population and sample constituted 110 people who work in this institution.

The interpretation of the results was carried out through the distribution of frequencies and percentages, applying a descriptive level and inferential level statistical treatment, using the Pearson  $r$ , which allows us to measure the relationship of the variables under study.

The results of the hypothesis test show that the ratio found of 95% is significantly different from zero ( $p = 0.0$ ) at the 95% confidence level, also shows that the relationship is positive or directly proportional.

Keywords: Public ethics, social, economic, social, environmental responsibility.

## INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social dentro del objetivo del estudio de la administración de un ámbito de la Ética Aplicada, si se admite que la Ética es el discurso general acerca de lo bueno, lo justo, lo deseable, lo correcto, y que la Ética Aplicada es el discurso específico que trata de establecer los principios, valores y orientaciones que conviven a un ámbito de acción determinado convergen a principios éticos generales, que trazan el marco de convivencia y cooperación sobre el que se apoya la sociedad en su conjunto, y principios éticos específicos, que los protagonistas y afectados de cada ámbito proponen en su práctica histórica.

Cada una de las diferentes organizaciones están reguladas a través de reglamentos o normas legalmente establecidas, actualmente se le conoce como protocolo organizacional, dentro de este documento se establece los diferentes cargos y funciones de cada uno de los integrantes del cuerpo administración, por lo que confiere que cada uno de ellos asuma la responsabilidad para ejecutar sus funciones y deberán comportarse de acuerdo a dicho protocolo con el fin de que alcance la máxima eficiencia posible y adquiera beneficio para cada uno de ellos.

Aunque difícilmente en la realidad esto no se lleva a cabo y lamentablemente es por eso que muchas de nuestras instituciones y organizaciones no llevan un buen funcionamiento, no es que la institución no esté bien estructurada si no que la realidad es que los seres humanos estamos acostumbrados hacer lo que nosotros queramos y por ello no podemos tener una mayor competitividad dentro del medio económico.

Actualmente se podría decir que la historia de la responsabilidad social no tiene un inicio fijo, sin embargo, desde el nacimiento de la ONU y posteriormente el surgimiento de los Derechos Humanos sirvió como base sólida para que se generara una mayor conciencia social dentro de la humanidad.

Desde tiempo atrás las sociedades están conformadas por valores y costumbres, con ello cada uno de los seres humanos a través de la familia han adquirido responsabilidad social que sin duda es la capacidad que tenemos todos los seres humanos para adaptarse a los cambios que se presentan dentro de la sociedad siendo un compromiso u obligación de los miembros como sociedad para enfrentarlos a través de diversas formas.

Hoy en día, la responsabilidad social se halla institucionalizada, a través de distintos organismos alrededor del mundo; hoy se habla ya de una manera sólida de sustentabilidad y se realiza a través de un documento o reglamento de acuerdo a los reglamentos de las diferentes instituciones públicas o privadas.

Las instituciones están reguladas a través de normas y reglamentos que lo confiere legislativo, este tipo de institución tiene a su cargo un cuerpo administrativo donde cada uno de ellos tiene a su cargo la eficiencia del desempeño de las actividades dentro de la organización. Por lo general este cuerpo administrativo tiene una responsabilidad que se preocupa por las consecuencias que esas actuaciones organizacionales pueden tener sobre la sociedad en general o ciertos grupos en particular y tienen la obligación de actuar responsablemente.

Toda organización o institución debe integrarse a la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendíéndolas de la mejor manera, buscando el equilibrio entre sus intereses y la sociedad y posteriormente que tienen obligaciones ineludibles que afrontan responsabilidades que serán englobadas de acción u omisión, materiales o inmateriales, por lo que podemos asegurar que las organizaciones además de producir bienes y servicios para asegurar su estabilidad y crecimiento; deben cumplir objetivos sociales que fueron diseñadas con el fin de que alcance la máxima eficiencia posible.

Para ello toda organización tienen un código de ética que establece los valores, creencias y normas de conducta que definen la organización y forman parte de su cultura o algún proyecto de la empresa que recoge las líneas básicas a seguir a través del código del reglamento, la organización estimula la disciplina a través de las normas y reglamentos llevando al liderazgo fomentar la participación en una tarea común para el buen funcionamiento del desempeño de sus actividades.

La responsabilidad social dentro de la administración ha resultado decisiva en la evolución del pensamiento sobre la presentación de cuentas sociales. Los planteamientos sobre el balance social que se orientan hacia: costes sociales, valoración de los recursos humanos, análisis de costo, elaboración de inventarios, estudio de los indicadores sociales, desarrollo de un informe sobre todas las actividades de la organización, elaboración de un sistema de objetivos institucionales.

Las organizaciones tienen en sus manos el poder económico, por lo que sus acciones deben estar encaminadas a resolver los graves que resulten dentro de sus funciones y poner en prácticas medidas que busquen resolver los problemas; las organizaciones socialmente responsables se consideran competitiva en términos económicos, cuando cumple con sus objetivos de una manera eficiente asegurando su supervivencia.

Los beneficios que generan las empresas, una vez satisfechas las necesidades de sus dueños, asalariados, proveedores, se convertirán en fuentes de ingresos para la administración pública, socializándose para contribuir al desarrollo económico del municipio, región o país.

En lo general dentro del objetivo de la administración es el buen funcionamiento de sus actividades que está a cargo de los diferentes integrantes del cuerpo administrativo por que confiere estos deben de estar organizado, supervisado y controlado por un reglamento en el cual cada uno de ellos se les establece las atribuciones y responsabilidades para la ejecución del desempeño de sus actividades.

La administración pública surge como la necesidad del hombre de tener controlado ciertas funciones para el beneficio de la comunidad y con ello obtener mejor ganancia dentro del medio económico y una mejor competitividad en el mercado, lamentablemente muchas de nuestras instituciones no obtienen ciertos aciertos dentro de la distribución de sus funciones; la corrupción, la falta de economía, la irresponsabilidad y la pereza hacen que cada vez más tengamos una administración bastante desorganizada.; tal como se puede precisar en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

Bajo estas consideraciones la investigación se estructura de la siguiente manera:  
Capítulo primero: Planteamiento del problema, en la que se toma el problema de investigación, los objetivos y la justificación para determinar la relación entre la ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

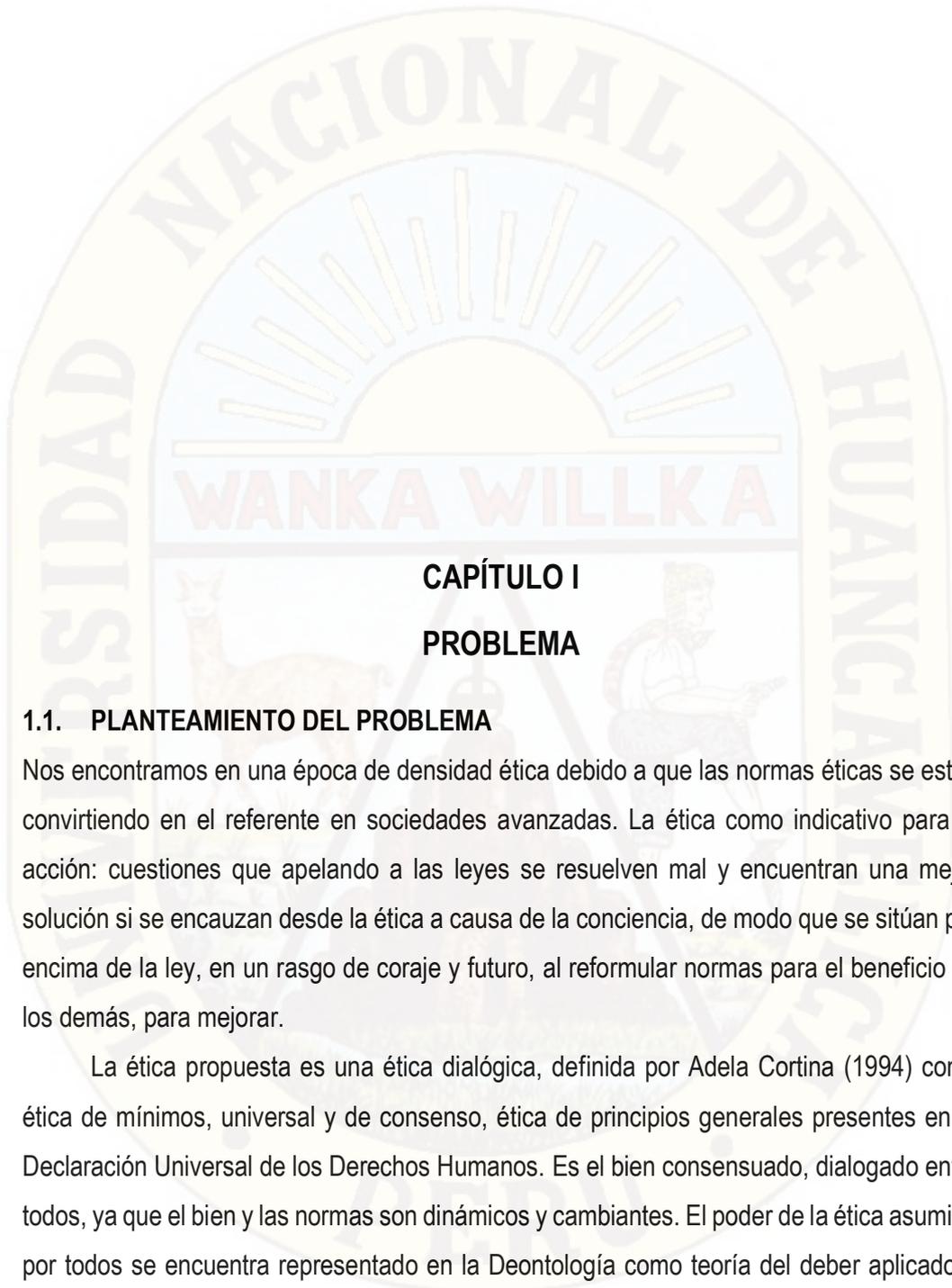
Capítulo segundo: Comprende el marco teórico, la que es considerado parte esencial de la investigación, a través de ello se realiza y plantean los fundamentos teóricos-científico del estudio, tratando de encontrar paradigmas que explican la relación entre las variables de investigación.

Capítulo tercero: Comprende la metodología y técnicas de investigación, empleados en el estudio: población y contexto en estudio, referido al ámbito de observación, consignando cifras cuantitativas de la población objeto de estudio. Así como las técnicas para la recolección de datos y la obtención de información de cada aspecto observado a través de las encuestas.

El procesamiento informático y análisis de datos, la organización, clasificación, codificación y tabulación de la información permitieron obtener resultados importantes sobre el objeto de estudio.

Capítulo cuarto: Los resultados obtenidos, mediante el cual se corrobora la relación entre las variables en estudio; por lo que a partir de ellos se debe proponer acciones estratégicas para lograr concientizar la responsabilidad social en el potencial humano de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. Finalmente, se llega a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

**Las Autoras.**



## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Nos encontramos en una época de densidad ética debido a que las normas éticas se están convirtiendo en el referente en sociedades avanzadas. La ética como indicativo para la acción: cuestiones que apelando a las leyes se resuelven mal y encuentran una mejor solución si se encauzan desde la ética a causa de la conciencia, de modo que se sitúan por encima de la ley, en un rasgo de coraje y futuro, al reformular normas para el beneficio de los demás, para mejorar.

La ética propuesta es una ética dialógica, definida por Adela Cortina (1994) como ética de mínimos, universal y de consenso, ética de principios generales presentes en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es el bien consensuado, dialogado entre todos, ya que el bien y las normas son dinámicos y cambiantes. El poder de la ética asumido por todos se encuentra representado en la Deontología como teoría del deber aplicado a una profesión. Cortina enumera cuáles son los elementos que conforman la dimensión ética de una profesión: la finalidad de la actividad, la formación del carácter, la actividad grupal, las buenas prácticas, los usuarios y la metodología para lograr un lenguaje común.

La actividad profesional adquiere sentido cuando tiene una finalidad en sí misma, el profesional aprecia el bien de la actividad perseguida y se ejercita para lograrlo. El carácter, como manera de ser, se va forjando con la ayuda de la ética, y ayuda a tomar decisiones buenas y prudentes basadas en la libertad y responsabilidad, decisiones aceptadas por todos como grupo que reconoce su originalidad frente a la sociedad y ofrece a ésta un conjunto de buenas prácticas como objetivo del bien de la actividad perseguida. Estas buenas prácticas son el resultado de un método común que refleja el carácter de la profesión y beneficia finalmente a la sociedad, al usuario, en la calidad del servicio prestado.

Froehlich, habla de la necesidad de determinar un conjunto de valores éticos específicos de nuestra profesión para conseguir lo que, tomado de Kultgen, denomina el ideal profesional, compuesto por una manera de ser, unas acciones y un conjunto de reglas profesionales consensuadas.

Algunas consideraciones éticas que afectan a la sociedad de la información en el siglo XXI aparecen resumidas por Capurro: la globalización, donde encuentra un peligro de colonialismo digital y propone el libre software como una cuestión de justicia distributiva; la privacidad y confidencialidad, que crea tensión entre confidencia y control de distribución de la información; la regulación, o necesidad de sinergia entre las diferentes interpretaciones culturales de la libertad de expresión; y el acceso universal, como reto técnico y ético, en el multilingüismo, la preservación de la herencia cultural o la coordinación entre los varios actores de la industria del hardware y software.

Estas consideraciones llevan a algunos autores como Orick, Brizt o Langford a plantear dudas acerca de qué criterios determinan el acceso a ciertos tipos de información, a quién corresponde la responsabilidad del almacenamiento y conservación de la información, qué tipo de información personal puede dejar de ser privada, la prevalencia de acceso por encima de la propiedad intelectual, o la necesidad de formación continua y la adaptación a un cambio de comportamiento.

Froehlich, por su parte, enumera algunas de las cuestiones que en la actualidad nos afectan como profesionales desde el punto de vista ético: las referidas a la privacidad, en el acopio de información sobre los individuos, el acceso a datos de registros de préstamos, direcciones IP y listas de distribución de usuarios, cuestionarios online; las referidas a la libertad intelectual, la selección de materiales, censura y filtros en internet; las referidas al

acceso a la información, la desigualdad y discriminación entre países y personas, la propiedad intelectual, las licencias, la reproducción para la conservación.

Las referidas al impacto en el trabajo profesional, los buscadores y discriminación de fuentes e indicadores, el contexto real en detrimento de las expectativas creadas en el usuario, la calidad de la búsqueda, la formación de usuarios; las referidas a la profesión, en cuanto a las habilidades y competencias para ejercer la profesión, la formación continua, la publicación de trabajos, la participación en asociaciones, la colaboración en redes, el comportamiento en las listas de distribución o el uso del correo electrónico.

El discurso de la calidad tan presente en la actualidad en nuestro ámbito pertenece igualmente al terreno ético, en cuanto hace referencia a la actitud con que se ejecutan las funciones encomendadas por la sociedad a una profesión a la que cabe exigir determinados comportamientos, y a nivel organizacional, la eficacia y efectividad se asientan sobre un carácter o integridad que deriva del trabajo y la comunicación como medio para obtener el bien común.

A través de la investigación se explicará y dará a conocer los conceptos teóricos de la ética y la responsabilidad social, haciendo hincapié en su implicancia para la gestión pública, como es el caso de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, el cual conlleva en mejorar la calidad de servicio a los usuarios con un enfoque ético y responsable.

Bajo esta perspectiva formulamos el problema de investigación:

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera se relaciona la ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

¿Cómo se relaciona la ética pública en su dimensión general y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica?

¿Cómo se relaciona la ética pública en su dimensión institucional y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica?

¿Cómo se relaciona la ética pública en su dimensión individual y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica?

### **1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación de la ética pública y la responsabilidad social con el potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Conocer la relación de la ética pública en su dimensión general y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

Conocer la relación de la ética pública en su dimensión institucional y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

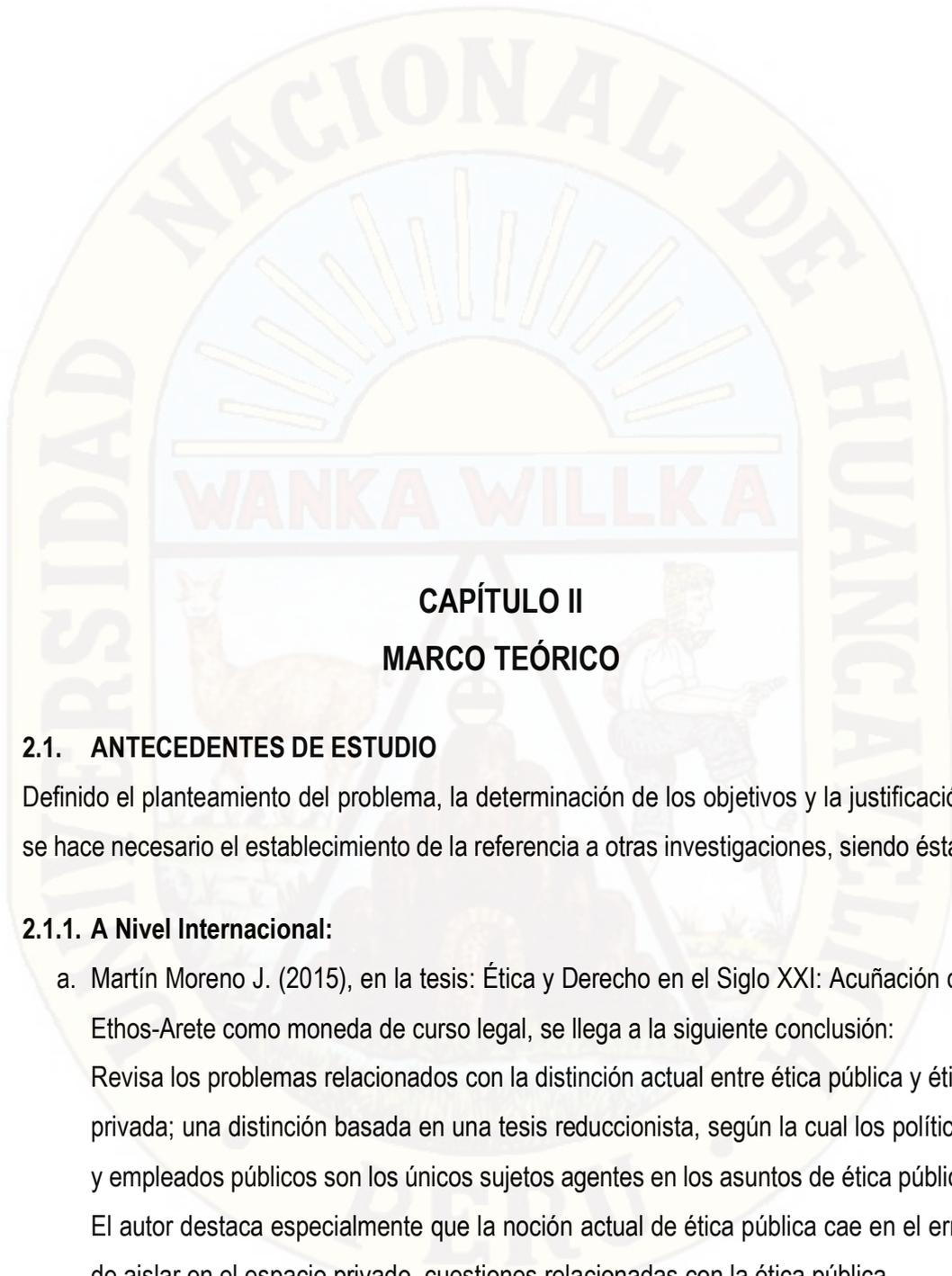
Conocer la relación de la ética pública en su dimensión individual y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

#### **1.3.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La justificación se enfocó en primer orden en la necesidad de conocer la relación directa y significativa entre la ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica; a partir de los resultados de la investigación se arriba a ciertas conclusiones y también se determinan algunas sugerencias para mejorar la gestión respecto a la ética y responsabilidad social.

En segundo orden, se da una justificación metodológica, ya que se tomó en cuenta el uso de métodos y técnicas específicas que sirvieron de aporte en la investigación, así como en posteriores estudios en el contexto de la gestión pública.





## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO**

Definido el planteamiento del problema, la determinación de los objetivos y la justificación, se hace necesario el establecimiento de la referencia a otras investigaciones, siendo éstas:

##### **2.1.1. A Nivel Internacional:**

- a. Martín Moreno J. (2015), en la tesis: *Ética y Derecho en el Siglo XXI: Acuñación del Ethos-Arete como moneda de curso legal*, se llega a la siguiente conclusión:

Revisa los problemas relacionados con la distinción actual entre ética pública y ética privada; una distinción basada en una tesis reduccionista, según la cual los políticos y empleados públicos son los únicos sujetos agentes en los asuntos de ética pública. El autor destaca especialmente que la noción actual de ética pública cae en el error de aislar en el espacio privado, cuestiones relacionadas con la ética pública.

Un concepto tan limitado, es un gran error que ha servido para ocultar del foco de la ética pública una gran cantidad de asuntos vitales que van más allá del campo de interrelación público-privado.

Los partidos políticos, los sindicatos, los contribuyentes, los contratistas, los medios de comunicación, las personas subsidiadas, los ciudadanos en general; todos ellos tienen un papel muy importante en la esfera pública, y por lo tanto son agentes en temas de ética pública. Por estas razones, el autor refuta la visión estrecha del concepto actual de ética pública y cree imprescindible repensarlo, objetiva y subjetivamente. Por otra parte, este estudio examina el nuevo panorama de los "códigos de ética" en España, con una mirada crítica cuando son sólo normas legales acompañadas de sanciones y no verdaderos "códigos de ética". Estos principios, llamados "principios éticos", deberían ser deberes que los funcionarios públicos poseen por sí mismos y no por imposición. Por el contrario, en el caso que examinamos, esos principios son claramente deberes establecidos en la Constitución Española de 1978 y representan las obligaciones más primarias, superlativas y básicas de un empleado público. En un estado de duda moral, los códigos podrían ser útiles para proporcionar consejo, dando una regla para resolver el dilema ético. El autor reconoce que, en determinadas circunstancias, en tales casos, los códigos de ética pueden ayudar a los servidores públicos como guía en sus decisiones. Sin embargo, la obligación de respetar y garantizar el respeto de los mandatos constitucionales y la prohibición de la discriminación contra las personas por motivos de raza, sexo, religión u otras circunstancias (entre otras menciones que podrían realizarse), no plantean cuestiones morales. Por esa razón, el autor considera que el Estatuto Básico del Empleado Público en España comete un error al establecer como un principio ético, el deber de cumplir con la Constitución; el más alto deber legal que uno puede imaginar en el caso de los servidores públicos.

- b. Pinto Nerón, X. (2015), en la tesis: *Ética y Contratación Pública*; se llega a la siguiente conclusión:

La contratación pública constituye un sector sensible a la corrupción y prácticas no debidas, en tanto implica el manejo de fondos públicos. Si efectuamos un análisis de las normas tanto de fuente internacional, como de las dictadas internamente en diversos países que regulan el obrar en la Administración Pública, y más específicamente la ética pública, nos hace vislumbrar que las mismas se refieren directamente a la contratación pública, introduciendo disposiciones a los efectos de prevenir, erradicar y sancionar la corrupción en la materia.

Ejemplo de ello lo constituyen la Convención de Naciones Unidas Contra la Corrupción y la Convención Interamericana Contra la Corrupción, donde se aborda la temática referida. De esta forma, resulta de gran trascendencia abordar los aspectos éticos que se deben vislumbrar en las diversas etapas de la contratación pública, los que deben ser cumplidos tanto por los servidores públicos, como por los particulares que se relacionan en los procedimientos de compras con el sector público. Asimismo, el abordaje comprende aspectos relacionados con la trascendencia de la participación ciudadana, resultando por demás importante la capacitación que respecto de estos temas se dicte para fortalecer mecanismos que permitan que los controles en la materia, sean efectivos.

Así, la tarea que se ha emprendido, procura llamar a la reflexión a los operadores en la materia, sobre la trascendencia de la actuación de los funcionarios encargados de llevar adelante la contratación pública, teniendo presente que el manejo de fondos públicos requiere un obrar transparente y con apego a las más altas exigencias éticas.

#### **2.1.2. A Nivel Nacional:**

- a. Pérez Pulido M. (2006), en la investigación: *Ética y Deontología para Profesionales de la Biblioteconomía y Documentación*; se concluye:

Partiendo de los conceptos de ética y deontología se presenta una discusión acerca de la dimensión ética de la profesión y la dimensión ética de las organizaciones. Se diferencia entre principios, valores y obligaciones como componentes de los códigos deontológicos y se estudian éstos como la representación última de las dimensiones éticas analizadas. Se concede importancia a las asociaciones y colegios profesionales como responsables de la elaboración, difusión y práctica de los códigos deontológicos de la profesión, y a la cultura corporativa, como componente de la identidad corporativa de la organización que sustenta su ideología y define y transmite los valores compartidos.

- b. María Cany Elles, J. (2011), en la tesis: *Responsabilidad Social de las Administraciones Públicas*; se concluye:

La vinculación de las Administraciones Públicas con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se puede concebir bajo una doble perspectiva, la promoción entre

las empresas (RSE) o bien la aplicación interna. Esta nota se centra en la segunda. A pesar de que la gestión de la Responsabilidad Social de las Administraciones Públicas (RSA) implica un conjunto de acciones muy diversas y de gran riqueza metodológica, a menudo se han simplificado en una serie de aspectos muy concretos como la introducción de cláusulas sociales, la elaboración de códigos éticos y la publicación de memorias de sostenibilidad. El artículo de la investigación cita retos de la RSA como la mejora en la gobernanza, la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas, la participación, el diálogo con los grupos de interés, la transparencia, la legitimidad, el desarrollo de Territorios Socialmente Responsables o la misma formalización de la gestión de la RSA.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Ética Pública: Agentes y Objeto**

Si la Ética permite el discernimiento entre lo bueno y lo malo, hemos de preguntarnos qué significa la “Ética pública”. Ya se ha adelantado la existencia de un contexto que explica la proliferación de “éticas”, una situación a la que conviene el dicho de que “los árboles no dejan ver el bosque”, porque la multiplicación de “éticas” mengua la visión la ÉTICA como sistema y la desvaloriza. Igual que sucede en el dicho popular, nos centramos en el detalle, en la parte (árboles, ramas y arbustos), y perdemos de vista la enriquecedora contemplación del todo (el bosque).

No se niega que existan fundamentos para la distinción entre Ética pública y Ética privada, pero también los hay -y muy serios- para impugnar la actual delimitación que se pretende realizar entre ambas, tanto desde el punto de vista subjetivo, como objetivo. Se adopta un planteamiento crítico, ya que se asume que las definiciones que se han realizado de la “Ética pública”, considerándola como una parte de la Ética con rasgos propios no carecen de fundamento y son aceptables si no se cae en una tentación reduccionista que sí acarrea efectos perniciosos. Dicho esto, sólo puede seguir avanzando en el análisis propuesto formulando una definición de Ética pública o aceptando alguna de las que se han ofrecido, cosa que hago de manera matizada.

Luisa Montuschi señala que la Ética pública se refiere al comportamiento de agentes cuyo objetivo debería ser el bien común, sin beneficios especiales para el funcionario involucrado. Desde la perspectiva de los valores que llevan a asumir determinadas reglas de conducta y del origen externo o interno de ese comportamiento y la motivación que lo guía, tiene sentido asumir la existencia de una Ética pública distinguible de la Ética privada, que según Peces Barba permitiría establecer “qué contenidos de moralidad deben incorporarse al Derecho”, teniendo en cuenta que “la moralidad individual” conduce a la persona que lo asume hacia metas de salvación, de virtud, de bien o de felicidad.

Para dicho autor, uno de los rasgos más estables que identifican la modernidad es, precisamente, esta distinción. En este sentido, expresa: “En efecto, el fin a alcanzar, o el objetivo de la Ética pública, moralidad del Derecho o justicia, como tradicionalmente se le denomina, es orientar la organización de la sociedad para que cada persona pueda alcanzar el desarrollo máximo de las dimensiones de su dignidad”.

Rodríguez Arana señala que la Ética pública, en una primera aproximación, estudia el comportamiento de los funcionarios en orden a la finalidad del servicio público que le es inherente. Para él se trata de la “ciencia que trata de la moralidad de los actos humanos en cuanto realizados por funcionarios públicos”. En este sentido, considera que la Ética pública es, como la Ética en sí misma, una ciencia práctica. Es ciencia porque el estudio de la Ética para la Administración Pública incluye principios generales y universales sobre la moralidad de los actos humanos realizados por el funcionario público o del gestor público. Y es práctica porque se ocupa fundamentalmente de la conducta libre del hombre que desempeña una función pública, proporcionándole las normas y criterios necesarios para actuar bien. Por su parte, Luisa Motuschi, refiriéndose a los intentos de identificar la Ética pública como rama de la Ética política, sostiene que se pueden identificar importantes diferencias en los aspectos éticos o morales que cubren. La primera viene a cubrir “los procesos que se refieren a los agentes públicos y a los métodos y objetivos que siguen y el comportamiento que observan en sus funciones”; la segunda “es identificada

como la Ética de la política (o de la política pública) y se manifiesta en juicios acerca de las políticas y las leyes”.

Se propugna la ampliación del concepto de Ética pública para que en ella tengan cabida no sólo los comportamientos de políticos y empleados públicos, sino los de los ciudadanos e instituciones que se desenvuelven en la esfera de lo público y se relacionan con la “res pública”. Si no se adopta este concepto estamos ignorando la transformación de la sociedad y del Estado.

Si no se tiene en cuenta la pléyade de actores que conforman el espacio público e interactúan con los poderes públicos seguiremos incurriendo en un gran error, porque realizar los imperativos éticos que conciernen a los políticos y a los servidores públicos en general para tratar de corregir comportamientos desviados y casos de corrupción, es ver tan sólo una parte del problema.

## **2.2.2. Normativa en Materia de Ética Pública**

Actualmente, tanto a nivel interno de los diversos países, como en el ámbito internacional, existe la tendencia a la adopción de normas que regulen la ética en la función pública, destacándose la inclusión de las mismas en Códigos que implican un alto grado de sistematización en materia de disposiciones jurídicas.

A este fenómeno se le ha llamado “juridización” o “positivización” de la ética pública. Históricamente, los estudiosos del derecho, así como grandes filósofos y pensadores, han discutido respecto de la procedencia de la materialización de los postulados éticos en normas jurídicas, lo que se vincula con la relación entre moral y derecho. Es menester analizar, los principales aspectos respecto de la normativa internacional e interna dictada.

### **2.2.1.1 Contratación Pública y Ética Pública**

En múltiples ocasiones, las personas públicas participan del mercado demandando bienes y servicios pues a los efectos de llevar a cabo sus cometidos, necesitan celebrar contratos obteniendo los insumos necesarios. Así, adquiere especial relevancia el comportamiento de los servidores públicos vinculados al desempeño de tareas relacionadas con la contratación pública. Es menester tener presente que la contratación pública constituye uno de los sectores sensibles a la corrupción y

prácticas no debidas, por lo que comúnmente se dice que la actuación en materia de contratación pública configura “bandera roja” al respecto.

Un análisis detenido de las normas tanto internacionales como internas de diversos países que regulan el obrar en la administración pública, y más específicamente la ética pública, nos hace vislumbrar que las mismas refieren directamente a la contratación pública, introduciendo disposiciones a los efectos de prevenir, erradicar y sancionar la corrupción en la materia. En efecto, tanto la Convención de Naciones Unidas Contra la Corrupción como la Convención Interamericana Contra la Corrupción, refieren en forma específica a la contratación pública, poniendo énfasis en particular, en los principios de transparencia y de publicidad.

#### **2.2.1.2 Ser y Parecer en el Comportamiento Ético**

Las normas que refieren a la ética pública, tienden a destacar la trascendencia de la exteriorización de la conducta, es decir que las normas atienden a la necesidad de ser y parecer, siendo ésta una tendencia a nivel internacional. De esta forma, no sólo se debe ser un servidor independiente, imparcial, honesto, probo, respetuoso, eficaz y actuar conforme a criterios de buena administración, sino que resulta imperioso mostrarse de tal forma en el accionar.

En este sentido, resulta destacable lo dispuesto por el Código Modelo Iberoamericano de Ética Judicial, donde, a efectos de acentuar la necesidad no sólo de dar cumplimiento a los requerimientos éticos según la percepción personal del servidor público, sino también desde la perspectiva de los terceros, introduce la figura del observador razonable.

Así, los funcionarios judiciales al momento de adoptar determinada conducta, deben abstraerse de cualquier situación particular, posicionándose en el lugar de ese observador razonable, el que puede definirse como “aquel que, usando su sana crítica, razón, y sentido común, analiza o examina la actuación del Magistrado.”

Así, el observador razonable sería aquel sujeto común que posee las condiciones de un hombre medio, ajeno a cualquier situación particular, que utiliza su capacidad de discernimiento, examinando la conducta del Magistrado especialmente en lo que refiere a su imparcialidad, integridad y honestidad profesional.

Si bien dicho Código se aplica únicamente a un sector de servidores públicos (particularmente a los funcionarios judiciales), resulta trascendente lo indicado para advertir la relevancia de la tendencia actual a tener presente la exteriorización de la conducta. De esa forma, la tendencia actual es la de entender que el servidor de que se trate debe actuar de acuerdo a principios éticos imperantes, siendo de vital importancia asimismo irradiar la apariencia de que se actúa de dicha manera - debiendo “ser y parecer”.

### **2.2.1.3 De la Ética a la Ética Pública**

De entrada, conviene aclarar algunos puntos para saber a qué nos referimos cuando hablamos de ética:

- a. La relativización del concepto. El concepto ético se evoca demasiado y es utilizado de manera relativa, es decir, cualquier individuo habla de ética de manera simplista acompañado solamente de un conocimiento “vulgar”. Esta situación puede ser un problema para el entendimiento si no hay significados iguales en el concepto entre distintos interlocutores. Incluso una situación similar existe entre los mismos estudiosos de la ética al no existir un acuerdo común sobre su definición. Además, es importante añadir que existen distintos niveles de conocimiento ético y que, más allá del conocimiento vulgar, existen otros más profundos como el etimológico o el metafísico en los que la ética contribuye a la búsqueda de la máxima felicidad del ser humano.
- b. La discusión sobre la existencia de principios y valores universales. Existe cierto rechazo ante la idea de hablar de principios y valores éticos para los

servidores públicos, bajo el argumento de que la naturaleza, las costumbres y el contexto de cada país es distinto. Sin embargo, ya sea en oriente u occidente los gobiernos y administraciones públicas enfrentan situaciones similares. Así lo demuestran las conferencias, foros y congresos internacionales relativos a este tema en que participan gobernantes de distintas regiones del mundo.

- c. La ética institucional versus personal. Es importante señalar el hecho de que el tema de la ética es discutido y analizado como un elemento teórico dentro de las organizaciones que desean incluirlo dentro de su programa, su marco jurídico y sus declaraciones. Sin embargo, esas recomendaciones, muchas veces generales y abstractas, se quedan en el escritorio o en las publicaciones de esa entidad sin llegar a ser transmitidos a los destinatarios, a las personas concretas. Para que las recomendaciones éticas sean eficaces, requieren de una buena transmisión y de un periodo de tiempo para las establezca. Para llegar al cambio de actitud de los individuos se requiere despertar la conciencia y el corazón de la forma práctica e inteligente.
- d. El debate ética-moral. Otro elemento importante a considerar es la discusión de la ética con respecto al concepto de moral en cuanto a su origen y significado. Para unos la ética es colectiva y la moral personal, para otros la ética es laica y la moral religiosa. Lo que si es cierto es que los griegos fueron los primeros en hablar de ética y los romanos de moral. Desde el punto de vista etimológico como del uso en general que de ellas hacen las personas en la vida cotidiana las expresiones “ética” y “moral” significan lo mismo. El vocablo “ethiké-ética” procede del griego ethos, que significa “modo de ser” o “carácter” igual que el termino latino “mos-moris” del que procede “moral”, de suerte que moral y ética se refieren al modo de ser o carácter que las personas van forjándose a lo largo de su vida (Cortina; 1998: 25). A fin de no entrar en discusiones históricas y filosóficas, en la que hasta la fecha no existe un acuerdo general, en este trabajo se utilizarán

ambos conceptos como sinónimos, aunque usando principalmente el concepto de ética.

- e. La multiplicidad ética. En los últimos años existe un replanteamiento sobre la ética en distintas disciplinas. En la medicina, en los medios de comunicación, en la empresa, en la biología al hablar de bioética, y en los avances tecnológicos, entre otras. Ante esta situación, surge la duda de si hay una ética o existen varias éticas. Es importante dejar claro que la ética es una disciplina del conocimiento y que esta se aplica al ser humano independientemente del ámbito en que se desenvuelva. No es que existan varias éticas, sino que son diferentes los espacios donde se aplican. No hay más que una ética, la vinculada a la idea del hombre, que se pone de manifiesto en la vida social, familiar, profesional y política del individuo.

Como sostiene Victoria Camps (1997: 55) al decir: “sin lugar a dudas hay que dejar claro que la ética es una. Unos son los derechos fundamentales y únicos los principios que establecen, por ejemplo, la dignidad absoluta de la persona humana o la exigencia de la universalidad como criterio absoluto de la moralidad de las acciones”.

#### **2.2.1.4 La Ética y sus Dimensiones**

##### **a. Dimensión Ética de la Profesión**

Resulta necesaria para entender las relaciones de la profesión como grupo, con la sociedad, con la organización, y entre los profesionales como individuos. Frankel, define la profesión como una comunidad moral cuando sus miembros se distinguen, como individuos y como grupo, por unas metas, unas creencias y unos valores que comparten y marcan sus relaciones entre ellos mismos y entre otros.

La profesión se transforma en un gran marco de referencia, en donde estos valores y creencias definen una conducta que sirve como práctica individual para aquellos que forman parte de ella, ya que la profesión nace y se desarrolla socialmente a través del comportamiento individual de sus miembros.

El principio de autonomía refuerza la dimensión moral de una profesión. Parte de la autonomía individual, como actitud autocontroladora de decidir por sí mismo en cada situación, libre de manipulaciones e influencias, aunque entendido como un privilegio de garantía social, no como un derecho de la profesión. En este sentido, podemos hablar de una autonomía profesional cimentada en una persona como fin en sí misma, pero con un ineludible compromiso con los demás. La autonomía personal corresponde al ámbito de la vida privada mientras la autonomía responsable corresponde al ámbito de la vida pública, ya que ser responsable significa tener que dar respuestas a uno mismo y a los otros.

El principio de responsabilidad sustenta al principio de autonomía debido a su doble dimensión: una dimensión personal, como ser individual y una dimensión social, como ser con vocación comunitaria. Frankel, recuerda que la dimensión moral de una profesión pertenece al colectivo y el excesivo énfasis en lo individual no puede hacer olvidar la importancia de la estructura social que mantiene al individuo consciente de su comportamiento, propicia una correcta transmisión de las normas y establece una correcta relación con los usuarios. La profesión, como grupo, cobra fuerza, visibilidad, estabilidad, duración en el tiempo, y responsabilidad moral colectiva de forma independiente a la postura ética de cada uno de sus miembros, ya que la responsabilidad ética de una profesión está cualificada por los valores y deberes de la profesión.

A los principios de autonomía y responsabilidad debemos añadir el concepto de conciencia profesional como característica de la dimensión ética de la profesión. Definimos conciencia como la propiedad que tiene el espíritu humano de aplicar juicios normativos espontáneos e inmediatos sobre el valor de ciertos actos individuales determinados.

En opinión de Vázquez Fernández, la conciencia psicológica y la conciencia moral pertenecen a la dimensión individual de una persona. Por la conciencia psicológica somos dueños de nuestros actos y a través de la conciencia moral establecemos la voluntad de distinguir

entre el bien y el mal fruto de la educación y el aprendizaje a lo largo de nuestra vida, a partir del conocimiento de los principios y valores morales, la aplicación de éstos a una acción en una situación concreta, y la decisión de la voluntad de aceptar o rechazar la acción. La conciencia profesional, sin embargo, corresponde al ámbito de las relaciones interpersonales, y este autor la define como: “una dimensión esencial de la conciencia individual que se manifiesta en un comportamiento social responsable acerca de los deberes específicos de una profesión, después de haber internalizado, asumido y personalizado un código ético, mediante un proceso de socialización, y de poseer una madurez y equilibrio personal suficientes para estudiar, aplicar y resolver problemas profesionales con la mejor competencia y rectitud posibles”.

El propio concepto de conciencia profesional lleva a Parsons, a establecer una definición de profesión como un conjunto de ocupaciones por las que las personas desempeñan unas funciones valoradas por la sociedad y encomendadas como profesionales a fin de mantener la tradición cultural de la sociedad. Una persona se forma en esta tradición cultural a través de un proceso educativo formalmente organizado, lo cual le capacita exclusivamente para ejercer, desarrollar y mejorar esa profesión, y le convierte en un especialista técnico.

Añade, como componente esencial de la profesión, el desinterés, a través del cual un profesional nunca busca un beneficio personal, sino que como objetivo fundamental se propone prestar un servicio a un usuario o cliente, o a valores impersonales tales como el progreso de la ciencia.

El principio de utilidad, lo que conviene, marca el desarrollo de la deontología como ciencia de la conducta aplicada a una profesión. Bentham, a quien debemos la concepción del término y buena parte del corpus teórico de esta ciencia, entiende la deontología como una ética de deberes pragmáticos, fundamentada en el interés por hacer aquello que el deber impone, no en la obligatoriedad de hacerlo, y sustentada

en un modelo de comportamiento humano que consiste en fortalecer los vínculos con los demás, base de las normas deontológicas.

Vázquez Fernández, realiza una valoración de las normas deontológicas que aparecen en Bentham aportando tres características peculiares: pertenecen a una ética aplicada y social, son concretas y surgen como reglas de conducta social, y tienen por objeto la dicha de la humanidad, de cada uno en particular y de todos los hombres.

Así pues, la deontología puede considerarse como un conjunto de deberes sistemático de normas mínimas que un grupo profesional establece, y refleja la concepción ética, común o mayoritaria de sus miembros, de acuerdo con su entorno social. Sin embargo, Desantes otorga a las normas deontológicas un menor grado de positivación al no estar regidas por una sanción estatal.

Esta afirmación lleva a plantearnos la relación que existe entre ética y derecho. Lo ético y lo jurídico se encuentran ineludiblemente unidos, aunque tradicionalmente constituye un elemento de discusión y, en la práctica, existen continuos conflictos entre ambos. Filósofos como Kant, Fichte, Messner, del Vecchio, o el propio Bentham se han ocupado de establecer una clara distinción entre ambos.

De este modo, vienen a decir que las normas éticas emanan de la conciencia individual y responden a lo que Kant denomina imperativo categórico, o ley interna de la persona, con voluntad para obrar cumpliendo el deber por el deber, mientras las normas jurídicas surgen sobre leyes externas y no obligan en conciencia, sino que se imponen. La ética ordena cumplir un deber, pero depende de nuestra libertad ejercitar nuestros derechos, pone en acción la libertad individual, mientras la ley jurídica es una imposición externa ajena a nuestra libertad y supone una obligatoriedad socializada.

El derecho se basa en recursos legales para imponer un orden social, la ética se basa en la actitud personal y convicción de conciencia individual. El derecho se impone por la fuerza, la ética se impone por convicción. Ambos, ética y derecho, contienen reglas obligatorias y

sancionadoras pero las sanciones éticas son difusas o no reglamentadas.

Bentham sitúa a la deontología en el ámbito de la ética frente al ámbito del derecho, ya que se basa en la libre acción de la persona y no está reglada jurídicamente. Es lo que Vázquez Fernández denomina actitud humanista frente a una actitud legalista, que hace a los códigos de ética ser portadores de unos principios iluminadores de conducta, promotores de normas y actitudes personales que perfeccionan la libertad y crean responsabilidad, frente al legalismo, de carácter autoritario, promotor de normas extrapersonales:

“la actitud humanista, que debe inspirar las normas deontológicas, planifica el sentido del quehacer profesional y lo convierte en socialmente comprometido. La actitud legalista, en cambio, somete al profesional al rigor de las leyes coactivas y a controles externos preestablecidos, que suprimen las iniciativas personales”.

Sin embargo, el propio Vázquez considera la deontología como una disciplina puente entre la ética y el derecho, adjudicando a lo deontológico un ámbito ético- jurídico. Frente a las normas disciplinarias del derecho están las normas orientativas de conducta individual de la ética, y las normas deontológicas, en su opinión, enlazan lo disciplinario con lo orientativo de la conducta, y transportan al plano profesional los contenidos fronterizos entre lo ético personalizado y lo jurídico transpersonalizado. Este carácter particular de simbiosis entre lo personal y transpersonal, se hace presente en la estructuración de los códigos deontológicos de las profesiones

#### **b. Dimensión Ética de la Organización**

Los elementos que Froehlich atribuía a Kultgen en su concepción del ideal profesional, una manera de ser, los valores, las acciones y un conjunto de normas consensuadas, podrían ser considerados de nuevo para argumentar la dimensión ética de la organización. En un contexto organizacional, la esencia, la manera de ser, lo constituye la identidad

corporativa que recopila todos aquellos atributos de la organización que la identifican como única y la diferencian de las demás, y la proyecta al exterior a través de su imagen externa. Villafañe, habla de tres atributos fundamentales que construyen la identidad corporativa de una organización: la historia de la organización, que refleja el pasado de la institución, de carácter inmutable y permanente; el proyecto empresarial, dinámico y cambiante, formado por los valores asumidos para el desenvolvimiento productivo o work values, los principios de acción y las políticas de gestión; y la cultura corporativa, que aúna los elementos inmutable y dinámico en un modo de comportamiento concreto, basado en los valores compartidos, los comportamientos explícitos o visibles y las presunciones básicas o convicciones profundas que anidan en el subconsciente de las personas que forman parte de esa organización. Otros atributos fundamentales de la identidad corporativa son la identidad social, o conjunto de características que definen la organización como un organismo en un contexto socio-económico concreto, y la misión y visión, parte de la estrategia organizativa que nos dice lo que la organización quiere ser y cómo llegar a cumplirlo.

Así pues, la cultura corporativa, en opinión de Villafañe, sería un componente de la identidad corporativa que construye la identidad social de la organización, un instrumento para que los grupos humanos encuentren un sentido a su actividad, y represente la naturaleza humana en sus manifestaciones grupales, ya que su base se fundamenta en el factor humano, en sus comportamientos, actitudes, ideología compartida, formas de relacionarse, constituyendo rasgos de identidad como una forma cultural diferenciada.

A partir de las ideas desarrolladas por Schein o Garmendia, podemos incorporar otros elementos que complementan esta definición de cultura corporativa. Schein define la cultura como un conjunto de

presunciones básicas lo suficientemente influenciables como para ser consideradas válidas y así enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y actuar. Garmendia considera la cultura corporativa intersección de tres concepciones en la relación cultura- organización: la cultura como factor subsidiario del entorno que influye en la organización, la cultura como factor de adaptación a las tareas y actividades de la propia organización, y la cultura como autoimagen o percepción personal que se tiene de ella, identificada con los valores compartidos elegidos por consenso.

En consecuencia, podemos pensar que la cultura corporativa nace y se desarrolla fruto de las relaciones con la sociedad, con la propia organización y con cada una de las personas que forman parte de ella, que adquiere un contenido asumido por todos y debe ser transmitido a sus miembros, y su dimensión ética la encontramos en los valores compartidos (work values y otros valores) y en el conjunto de principios de comportamiento dentro de la organización que se transmiten a los nuevos miembros.

La incorporación a la vida cotidiana es lo que va generando el ethos de la organización. Smith, afirma que pueden existir diferentes niveles de ética en una organización dependiendo del contexto y de su nivel de disfunción. De esta manera, podemos hablar de una ética ideal, en donde deben concentrarse los ideales del profesional o de la organización.

Sin embargo, en la práctica diaria una persona puede identificarse con una ética de trabajo aceptable, siguiendo una conducta profesional u organizativa, pero incurriendo en prácticas no estrictamente éticas, aunque aceptadas por la generalidad de los empleados.

Por la ética de la urgencia, el trabajo puede sentirse amenazado si no se siguen ciertos comportamientos inaceptables y por la ética

subversiva, un individuo amenazado puede estar tentado de realizar cualquier acción que le sitúe en una situación más favorable. Finalmente, la ética de la supervivencia obliga a veces a hacer lo que sea preciso para mantener el puesto de trabajo.

La existencia de estas diferentes situaciones éticas en las organizaciones no significa que no pueda alcanzarse una dimensión ética adecuada sino, en opinión de la autora, pone en evidencia la dificultad y complejidad de las situaciones éticas en una organización.

La cultura corporativa eficaz traduce los valores a comportamientos a nivel individual de sus miembros, y esto se consigue cuando los empleados comparten una filosofía de gestión y un conjunto de valores y lo demuestran en sus prácticas de trabajo. De ahí que existan unos factores determinantes en el desarrollo de la cultura corporativa.

Así, de la densidad cultural depende que la cultura corporativa de la organización sea una cultura fuerte o débil, o la cohesión cultural, hace que una cultura sea concentrada, si los valores son compartidos por todos los grupos y niveles, o fragmentada, si solamente se comparten por determinados grupos o en diferentes niveles jerárquicos.

En el caso de las bibliotecas y centros de información puede suceder que se tengan valores diferentes a los de la institución matriz, o haya una prioridad de unos valores sobre otros en los diferentes servicios. En este caso, los gestores tienen la obligación de modelar y afinar los valores para adecuarlos a los entornos externo e interno de la organización y comunicarlos a los subordinados.

De igual modo, debe existir una coherencia entre declaración de valores y acciones de los gestores que toman decisiones, para que sean aceptados, y producirse una identificación de todos los miembros con

los valores elegidos, que han de ser discutidos y adoptados por consenso.

Dependiendo de su relación con el entorno, la cultura corporativa puede ser abierta si es propensa al cambio o la innovación, o cerrada si sucede lo contrario, y finalmente, de acuerdo a su singularidad cultural, puede ser autónoma, si posee contenidos originales y se autorregula, o refleja, si mimetiza contenidos de otras organizaciones y su autorregulación es escasa.

En cualquier caso, la dimensión ética de la organización debe reflejarse en un documento escrito o código deontológico. Ejemplos de estos documentos pueden ser la relación de valores corporativos de la empresa, consistente en la exposición de ocho valores, con un sencillo enunciado, por los cuales aspiran a ser reconocidos por sus clientes y la sociedad: la excelencia en calidad, la innovación permanente, cooperación, el trabajo en equipo, confidencialidad, independencia, profesionalidad; el código deontológico del personal de la biblioteca de la Universidad de Córdoba, basado en la descripción de cuatro valores con una interpretación más extensa: libertad intelectual, privacidad y seguridad de los datos personales, profesionalidad y formación y actualización profesional, y que refleja además las relaciones con ellos mismos, los usuarios y la sociedad; o el Código de Ética y Conducta Universitaria de la Universidad de Palermo (Argentina), de carácter regulatorio, cuyo objetivo fundamental consiste en ser una guía para identificar conductas contrarias a los ideales que se exponen en el código.

#### **2.2.1.5 Objeto de la Ética Pública**

La ética pública tiene por objeto hacer que las personas que ocupen un cargo público lo hagan con diligencia y honestidad como resultado de la razón humana, la conciencia, la madurez de juicio, la

responsabilidad y el sentido del deber. Una adopción verdadera de la ética exige un profundo cambio de concepción, de actitud psíquica, de mentalidad, que impida pensamientos corruptos.

Para Jaime Rodríguez-Arana (1998,6) “El objetivo material de la ética serían los actos humanos de funcionarios públicos, la rectitud moral de la actuación del funcionario.”

La ética busca cultivar la inteligencia en valores y moderar el carácter de los gobernantes, y si bien ésta es importante en cualquier disciplina, lo es más en la política y en la administración pública porque ambas son responsables de conducir los asuntos de un Estado.

Es conveniente reiterar una y otra vez la necesidad de la ética en los servidores públicos ya que es precisamente su ausencia la que provoca que muchos de ellos en diferentes instituciones públicas caigan y sigan cayendo en escándalos de corrupción. Personas sin escrúpulos ocupan cargos importantes del Estado escudándose además en la imagen de ser hombres respetables u honorables.

Para Hans Kung (1991, 49-50) el fin de la ética en política tiene un fin noble: “rescatar la dignidad humana -y continúa-, el hombre ha de ser más de lo que es: ha de ser más humano. Es bueno para el hombre lo que preserva, fomenta y realiza. Su humanidad, y todo ello de una forma totalmente nueva. El hombre ha de explotar su potencial humano, en aras de una sociedad humana y un ecosistema intacto, cambiando básicamente su rumbo de actuación. Su humanidad en potencia es muy superior a su humanidad en acto. En este sentido, el realismo del principio de responsabilidad y la “utopía” del principio de esperanza se reclaman mutuamente”.

El principal reto que afronta la ética pública no sólo es el establecimiento de los valores sino su interiorización en las personas. Es decir, sabemos cuáles son los valores éticos deseables, pero lo que no sabemos es cómo poder transformar el deber ser en la práctica diaria, cómo erradicar los vicios.

El reto es encontrar la forma para concienciar al servidor público sobre la importancia de mejorar su actitud por el bien del servicio público. ¿Cómo lograr que las cualidades éticas florezcan en la vida de los servidores sobre todo de aquellos que han vivido sin principios y valores éticos? ¿Cómo despertar el interés por la ética en los servidores públicos? Todo individuo que participa de la función pública debe tomar conciencia de que el servicio público se define como la acción del gobierno para satisfacer las demandas y necesidades de las personas que integran el Estado.

Todo servidor público se debe a su comunidad, su sueldo es pagado por la sociedad y por lo tanto tiene una responsabilidad y un compromiso con la comunidad a la cual además debe respetar. Lo que se pretende al fomentar la ética es motivar a los servidores públicos, obtener mejores resultados en la prestación de servicios, disuadir a evitar prácticas deshonestas lo cual conllevaría a una recuperación de la confianza ciudadana. Como señala Adela Cortina (1998,160) “Una confianza que no se logra sólo multiplicando los controles, sino reforzando los hábitos y las convicciones. Esta tarea es la que compete a una ética de la administración pública: la de generar convicciones, forjar hábitos, desde los valores y las metas que justifican su existencia.”

#### **2.2.1.6 La Ética Pública: El Mejor Control de los Gobernantes**

Una deliberación exhaustiva en relación a la manera de frenar actitudes antiéticas en el ámbito público y a la recuperación de la confianza

del ciudadano conduce a la idea de que aunado a los controles externos a los individuos que existen dentro de la función pública también es necesario que cada individuo en lo interno desarrolle una conciencia en relación a lo público basada en un espíritu ético, en una doctrina ética para el servidor público. Pretender someter a los hombres sólo por la fuerza del poder, por medio de la ley o por distintos controles externos, no es el mejor camino para evitar la corrupción y las actitudes antiéticas.

Como sostiene Jaime Rodríguez-Arana (1998) quien escribió: "El conjunto de normas y controles no garantizan que el empleado público actúe de forma éticamente correcta. Sólo la fortaleza de las convicciones éticas del empleado puede cubrir el vacío que el contexto produce." Los cambios en las actitudes de gobernantes y servidores públicos hacían una mejora en la calidad de los servicios e instituciones no se pueden forzar desde fuera, deben surgir de ellos mismos, proceden del "despertar" como dijera Aristóteles, o del "salir de la caverna" según afirmara Platón, provienen "de un verdadero cambio del corazón".

Como dice Victoria Camps (1996) citando a Caiden. La razón por la que la ética es un instrumento necesario radica en que ésta se orienta al estudio de las acciones humanas por lo cual las explicaciones a las distintas conductas giran en torno a ésta disciplina.

Cada acto que realiza el hombre tiene su fundamento o justificación en la ética. Cuando los hombres públicos responden a una filosofía ética, se autocontrolan al ser responsables de su conducta y de cada uno de sus actos. De esta manera, la ética es el mejor instrumento porque conlleva al autocontrol mediante el uso correcto de la razón a partir de la idea de servicio colectivo, elemento importante en los servidores públicos.

Como señala Adela Cortina (1998, 65) "El interés del Estado no puede depender de las pasiones del príncipe, ni siquiera de su deseo de ser malo o bueno, sino que exige un profundo autocontrol".

Todo gobierno, para mantener una eficiente administración, debe contar con individuos íntegros. Es aquí donde la ética cobra importancia al formar, seleccionar los perfiles y reiterar a los servidores públicos la necesidad

de hacer bien sus tareas y actuar con responsabilidad. Por el sólo hecho de hacer una acción con responsabilidad y hacerla bien ya se está cumpliendo con los preceptos éticos. Sin embargo, esta premisa, por sencilla que parezca, es difícil de alcanzar y no todos los que participan en el ámbito público realizan adecuadamente sus tareas. La ética es el mínimo exigible para asegurar una honestidad y una responsabilidad en el empleo público.

Si la administración pública es el instrumento del que se vale la política para contribuir al logro de la pluralidad de intereses mediante el ofrecimiento de bienes y servicios de calidad, los servidores públicos que la integran deben estar motivados y concienciados. Una baja moral y una baja motivación en los individuos fomenta la irresponsabilidad, situación que a su vez se refleja en una baja calidad en la operación de las instituciones. La imagen que se crea de la administración pública, ya sea positiva o negativa, es resultado de la actitud y conducta de cada persona que labora en una organización.

Una buena imagen ayuda a creer y a confiar en las instituciones públicas. Una mala imagen genera desconfianza y rechazo. Un servicio es un proceso, no un producto, que se basa en la conducta y actitud de la persona que lo ofrece. Para lograr la sensación de satisfacción al realizar una tarea es importante la relación de persona a persona. La buena conducta, trato amable y grata comunicación son elementos básicos para establecer buenas relaciones y buen servicio.

### **2.2.2. Responsabilidad Social**

El concepto de responsabilidad social de las empresas se define en el Libro Verde como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores», ya que las empresas son cada vez más conscientes de que un comportamiento responsable genera éxitos comerciales duraderos. También se define, en un sentido más amplio, como «un concepto conforme al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir a la consecución de una sociedad mejor y un medio ambiente más puro”.

En consecuencia, yendo más allá y observando cómo se ha ido desarrollando, podemos entender que la Responsabilidad Social se consolida como una política

de empresa según la cual una organización incorpora en sus procesos de creación de valor los intereses e inquietudes de los agentes que legítimamente forman parte de su interés (accionistas, trabajadores, clientes, ciudadanos, proveedores, financiadores, reguladores, agentes sociales, organizaciones sociales...) y específicamente un compromiso con la sostenibilidad global (ambiental, social, económica).

Por otra parte, este comportamiento que hemos descrito, basado en el diálogo y en la buena ciudadanía corporativa, se suele orientar hacia una visión de mejora de la gestión de sus activos intangibles (talento de los equipos humanos, confianza de los clientes, solidez de las relaciones en cadena, licencia social para operar, reputación, marca) y pretende garantizar la sostenibilidad del propio proyecto empresarial.

Más allá del cumplimiento de la ley, la empresa socialmente responsable se basa en un buen gobierno, fundamentado en la transparencia y en unos principios éticos, y construye su responsabilidad ante la sociedad teniendo en cuenta el impacto de sus operaciones, mejorándolas y poniéndolas en valor.

Podríamos, por tanto, afirmar que la empresa ciudadana (otra forma de cómo se conoce este perfil de compañía) es una organización que toma conciencia de sus interacciones con el entorno y de sus impactos, tanto positivos como negativos, y tanto los previstos como otras externalidades e incluso los potenciales.

La denominación y la definición de la RSC admite todavía matices diversos, pero siempre coincidiendo en otorgarle una visión de los negocios que incorpora el respeto a los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente.

Como consideración final en este capítulo hemos de aclarar que hemos utilizado las palabras empresa y negocio al definir la responsabilidad social para valernos del lenguaje que se utiliza normalmente, ya que es habitual que estas definiciones se hayan concebido pensando en el sector privado lucrativo.

Así y todo, el lector ya puede empezar a modificar mentalmente estas expresiones, entendiendo que por empresa podemos referirnos en sentido amplio a cualquier organización independientemente de su carácter privado o público, lucrativo o no lucrativo, y que sustituimos la idea de negocio por la de objeto social.

### 2.2.2.1 La Responsabilidad Social de la Administración Pública

La vinculación de las APs con la RSC puede concebirse bajo una doble perspectiva, la promoción entre las empresas (RSE), o bien la aplicación interna de la responsabilidad social a las Administraciones (RSA). Esta nota se centra en la segunda, y para comenzar a situar este enfoque queremos hacer referencia a las expectativas de compromiso que se han manifestado en foros institucionalizados.

El Consejo de la Unión Europea ya indicó el sentido de la necesaria inclusión de los agentes públicos como sujetos de la gestión de la RSC, afirmando que se debe “Incorporar, si procede, los principios de la RES en su propia administración”.

A nivel estatal, en 2005 se creó una Subcomisión parlamentaria en el Congreso para afrontar cuál habría de ser el papel de la Administración Pública ante la Responsabilidad Social de las Empresas. La documentación que se generó tiene un gran valor e incluye unas conclusiones dirigidas a todos los sectores.

- Promover la Responsabilidad Social en la propia gestión de las Administraciones públicas e Instituciones dependientes.
- Incluir en los pliegos públicos de compras y contrataciones aspectos en los que prevalezca la RSE.
- Promover un diálogo fluido de las administraciones con las empresas.
- Reforzar el movimiento asociativo de los consumidores.
- Impulsar la Inversión Socialmente Responsable (ISR).
- Liderar iniciativas para promover Alianzas Público Privadas para el desarrollo vinculadas a la agenda de la RSE y a los objetivos del milenio.

Aunque la gestión de la Responsabilidad Social de las Administraciones Públicas (RSA) implica un conjunto de acciones muy diversas y de gran riqueza metodológica, algunos mensajes políticos estableciendo líneas de compromiso han simplificado un conjunto de aspectos muy concretos como la introducción de

cláusulas sociales, la elaboración de códigos éticos y la publicación de memorias de sostenibilidad.

De hecho, las cláusulas ya tienen una tradición más larga y los códigos éticos también tienen un recorrido desde la óptica de la ética aplicada, mientras que las memorias tienen un carácter más innovador, lo que ha hecho que algunos organismos públicos hayan querido ejercer un cierto liderazgo. Antes de referirnos a estos posibles desarrollos metodológicos, aportaremos un marco de reflexión sobre el sentido de la RS en el sector público y algunos de sus aspectos más relevantes.

### **2.2.2.2 Aspectos de la RS de la Administración Pública**

#### **a. Mejora de la gobernanza**

Son muchos los estudios que avalan que hay una conexión causal entre la calidad institucional y el grado de desarrollo de los países. Años atrás las instituciones eran vistas con un carácter más instrumental, es decir un soporte organizativo por medio del cual se activaban unos recursos bajo unos criterios políticos. Hoy en día, la calidad de las políticas públicas y las garantías de su impacto ya no se pueden medir únicamente bajo una perspectiva tecnocrática por la acumulación de medios técnicos.

La mayor parte de los retos importantes que se nos plantean tiene una complejidad tal que solo pueden ser abordados con una visión relacional que tenga capacidad para generar análisis, conocimientos y respuestas compartidas. Es así que la administración relacional propone transformar la lógica de actuación buscando movilizar los recursos necesarios para la dirección y gestión de los asuntos públicos.

Hay que activar la creación de redes que incorporen la complejidad necesaria para abordar los nuevos retos, cosa que quiere decir una visión multilateral en la que los diversos actores tomen parte (los partprents o stakeholders), ya sean públicos, privados o sociales, bajo un principio de corresponsabilidad que solo podrá funcionar y rendir resultados si se sabe crear una potente confianza y complicidad mutua.

Coincide que para poder abordar los retos que el sector público tiene ante la ciudadanía, ante sus recursos humanos, y ante todos aquellos

actores con quienes ha de cooperar, es necesario desarrollar la capacidad de crear confianza.

No hay bastante con encontrar objetivos o intereses comunes, sino que este nuevo modelo requiere diálogo, transparencia, autenticidad. Requiere construir un nuevo perfil institucional en el que la responsabilidad sea un valor clave y donde esta responsabilidad se gestione activamente ante todos los grupos de interés que conforman la sociedad.

En este contexto de tránsito desde el gobierno tradicional a un modelo basado en la gobernanza aparece la necesidad de gestionar la responsabilidad social de las administraciones públicas, como un reto central para mejorar la capacidad de crear valor social.

**b. Buen gobierno**

El comportamiento de la Administración pública y de las personas que la forman ha de estar guiado por unos valores de carácter ético, a los que han de añadirse los valores propios de la sostenibilidad, la transparencia y la responsabilidad social. Sin embargo, el concepto de responsabilidad social va más allá de la identificación de unos valores, ya que pretende gestionar y dirigir la organización previendo, por una parte, que cumplir la ley no significa tan solo su acatamiento formal sino su aplicación de acuerdo con su espíritu y atendiendo a la finalidad que persigue; y por otra parte, que las decisiones que se toman tienen consecuencias e impactos que no quedan regulados por ninguna normativa legal pero que afectan a aspectos como los derechos humanos o la sostenibilidad.

Nos equivocáramos si pensásemos en una RS testimonial y al margen de la estrategia corporativa. Si en referencia al sector privado manifestamos que una empresa no puede ser socialmente responsable si ni invierte en I + D porque no está garantizando la capacidad de crear riqueza y puestos de trabajo en el futuro, en el caso del sector público han de hacerse reflexiones equivalentes en referencia a su capacidad de crear valor público.

A nivel del gobierno se debe de crear un grupo de trabajo sobre el buen gobierno y la transparencia administrativa, en el cual se debe de redactar

un Informe con un conjunto de propuestas que han de orientar las actuaciones administrativas del país con el objetivo de asegurar la transparencia en el uso de los recursos públicos y la igualdad en el acceso a la información sobre la gestión de esas administraciones.

**c. Eficacia de las políticas públicas**

La principal responsabilidad ante la sociedad viene dada por la capacidad de producir resultados positivos e impactos sostenibles en el ámbito de sus funciones y, por extensión, en todo lo que afecte a las condiciones económicas, sociales y ambientales de su municipio y área de influencia.

La mejora del rendimiento es un factor clave en todas las organizaciones, incluidas aquellas que por razón de su papel público no compiten en el mercado. Gestionar este factor es un eje de la responsabilidad de cada agencia pública ante sus partes interesadas y la comunidad en su conjunto.

La gestión de su responsabilidad social tendría que ser excelente en tanto que organismo del sector público y que, por tanto, ha de hacer prevalentes unos valores públicos. Además, aquellos organismos a los cuales es obligada la pertenencia o vinculación habrían de mostrar un avanzado sentido de la gestión de la RD, de la misma manera que sería exigible a todos los organismos que ejerciesen su presencia en el mercado en régimen de monopolio.

Así, en la gestión de la RSA, incluiremos las políticas y medidas tendentes a optimizar los resultados, tanto corporativamente como por áreas, y los instrumentos para medir y comunicar transparentemente ese rendimiento.

De forma especialmente significativa, remarcamos la capacidad de planificar, producir, medir y evaluar impactos, es decir, las acciones a medio y largo plazo, y su sostenibilidad.

**d. Eficiencia de las políticas públicas**

La capacidad de llevar a término un buen gobierno con capacidad de generar impactos significativos, que sea eficiente y que atienda las inquietudes de la ciudadanía requiere una integralidad de sus políticas. El reto de la transversalidad o los problemas derivados de la departamentalidad no son desconocidos y una parte del descrédito que las instituciones públicas arrastran viene de la disgregación de su actividad. Si la descentralización, la desconcentración y la organización funcional por departamentos han de permitir una gestión más ajustada, cercana y especializada, un sentido de la responsabilidad ante la sociedad y los grupos de interés habría de velar por la sinergia (cooperación institucional e interdepartamental) y por una focalización en la dirección de los aspectos clave.

**e. *Participación y transparencia***

El sentido, universalmente aceptado, de la expresión transparencia y buen gobierno, se refiere al conjunto de actividades tendentes a la rendición de cuentas, mediante la evaluación de las instituciones, tradiciones y procesos que determinan cómo se ejerce el poder, cómo utilizan los ciudadanos su voz participando en la adopción de las decisiones públicas y cómo esas decisiones se toman de acuerdo con el interés general.

Así, la “transparencia y buen gobierno” en una sociedad avanzada no ha de limitarse a la rendición de cuentas, sino que establece cómo es ejercido el poder, cómo intervienen los ciudadanos en la adopción de decisiones y cómo esas decisiones se toman de acuerdo con el interés general.

El buen gobierno de una institución pública, y una administración local vinculada directamente con la ciudadanía, requiere facilitar la participación de esta ya sea personalmente o sea colectivamente en la gobernanza del territorio de la institución.

**f. *Diálogo con los grupos de interés***

Una característica fundamental de la gestión de la RS es la relevancia que otorga al diálogo con los grupos de interés. Constituye un aspecto central ya que la metodología presupone que no solo se han de hacer las cosas bien sin que se han de comunicar adecuadamente, para que puedan ser contrastadas y mejoradas y se pueda tender a satisfacer los respectivos intereses.

Para las organizaciones, teniendo en cuenta el carácter estratégico con el que observan este proceso, forma parte de una relación corporativa, con aquellos grupos de interés que se consideren más estratégicos. En el caso de los ayuntamientos frecuentemente se parte de una visión departamental, y la selección de los grupos de interés cae siempre en una dinámica más operativa y más marcada por las necesidades del departamento en cuestión.

Dado que este es un aspecto esencial de la RSE, queremos hacer notar que las empresas que han desarrollado más el modelo no hacen un uso meramente legitimador o de gestión de riesgos, sino que supone todo un modelo de gestión del conocimiento orientado a la innovación y a la creación de valor conjunto.

### **2.2.2.3 Inductores de la RS de las Administraciones Públicas**

Muchos y diversos han sido los caminos que están llevando a las APs a esta toma de posición y enfoque de gestión de las políticas públicas y la organización interna. A la RS se llega por muchas vías, ya sean los modelos de gestión interna, el contexto empresarial, los procesos de diálogo con las partes interesadas, el estilo político y de dirección. La presión de las partes tanto externas como internas es un elemento inductor como también lo es la lógica evolutiva de los propios modelos de gestión. Entre estas lógicas internas nos referimos a los modelos de gestión que se han ido incorporando tanto a nivel de sistemas de gestión integrada como especialmente en la mejora de la calidad y la búsqueda de la excelencia.

Hay que decir que modelos como el EFQM ya contemplan la RS de la organización de manera que actúa como un elemento motivador interno.

Igualmente, los compromisos adquiridos en los Planes Estratégicos, las Cartas del Ciudadano o las Agendas 21 han favorecido la incorporación de los conceptos de RSE.

Finalmente, algunas prácticas concretas como las de conciliación de la vida laboral y familiar, por lo que afecta a los propios trabajadores, o las de participación ciudadana, por lo que afecta a los grupos sociales, también han propiciado una lógica que apunta hacia la RS. Sin embargo, apuntamos que las causas más profundas y las que se vinculan con una orientación más estratégica de la RSA vendrían dadas por la necesidad de abordar nuevos retos complejos que presenta nuestra sociedad y la necesidad de abordar la gestión del cambio a nivel de la propia organización, siendo ambas necesidades fruto del nuevo contexto marcado por la sociedad del conocimiento.

#### **2.2.2.4 Dimensiones en la Aplicación de la RS**

El concepto de responsabilidad social, pese a estar estrechamente vinculado a la gestión empresarial, se ha introducido en la agenda de debate de las sociedades que, hoy más que nunca, cuestionan el papel e impacto de los distintos actores, públicos y privados, con o sin ánimo de lucro, y conecta con “impulsos” que brotan de otros sectores de la sociedad (regeneración democrática, participación social, gobernanza, banca ética, comercio justo).

El hecho de que sea un nuevo paradigma, y se encuadre en un debate social más amplio, ha dado lugar a que la responsabilidad social sea considerada, por distintos actores, como una herramienta para generar cambios sociales e incidir en el marco normativo y en los comportamientos del resto de actores. En este sentido, esos actores consideran las estrategias de responsabilidad social como una palanca para resolver o mitigar algunos de los problemas de la sociedad y la economía globalizada. Estos enfoques han llevado a distinguir dos dimensiones o planos de la responsabilidad social, distintos pero interrelacionados:

- Un primer plano interno, hacia dentro, relacionado fundamentalmente con el gobierno y la gestión de la organización, así como con los compromisos y obligaciones con las partes interesadas internas (personas voluntarias, incluidas las socias, y, en su caso, remuneradas).
- Otro segundo plano externo, hacia fuera, que tiene que ver con la actividad de la organización y el modo en que gestiona sus obligaciones, compromisos y relaciones con las partes interesadas externas (las y los destinatarios, las administraciones públicas o la sociedad, entre otras).

Se trata de una división, en cierta medida artificial, realizada a efectos prácticos, para facilitar la conceptualización y despliegue de una estrategia, en este caso, de responsabilidad social de las organizaciones.

#### **2.2.2.5 Aspectos Clave de la Dimensión Interna de la RS**

##### **a. La RS en el gobierno de la entidad**

Los órganos de gobierno son los que ejercen la soberanía de las organizaciones a través, entre otros aspectos, de la toma de decisiones estratégicas, la supervisión de su implantación y la evaluación de las mismas.

El gobierno de la organización tiene también un papel, ideológico y garante de los principios o valores, que resulta fundamental en la definición de las políticas y estrategias de la organización y a la hora de asegurar la coherencia con la misión y los valores, así como la autonomía de la organización. Por otro lado, el gobierno de la organización ha de ser el responsable del diseño de su estrategia de responsabilidad social y, al mismo tiempo, la estrategia de responsabilidad social ha de contemplar, como uno de sus aspectos fundamentales, el gobierno de la organización.

La incorporación de una estrategia de responsabilidad social en una organización requiere evaluar, en primer lugar, si el sistema de

gobierno (su definición y su práctica), es coherente con su identidad (misión y valores), su visión y objetivos estratégicos y los compromisos adquiridos con las partes interesadas respecto al propio sistema de gobierno.

También será preciso identificar las relaciones entre la gestión y el gobierno, para analizar si están definidas claramente las funciones y responsabilidades de cada nivel y el grado de vinculación entre ellas.

Existe una relación estrecha entre los sistemas de gobierno y las figuras jurídicas (asociación, fundación, cooperativa de iniciativa social) que, como hemos señalado, implican sistemas formales de participación diferentes e, incluso, grados de participación distintos de los diversos grupos que pueden integrar una organización.

Pero, sea cual sea el caso, es fundamental que los órganos de gobierno, gobiernen y orienten la gestión. Y a ese respecto, por ejemplo, es importante prestar atención a situaciones como la debilidad que pueden experimentar las juntas o asambleas en relación a liderazgos unipersonales, más frecuentes quizás en organizaciones pequeñas, o a los equipos de dirección o gestión en organizaciones que han crecido y se han complejizado.

En este sentido, es importante entender cómo conectan los procesos deliberativos del gobierno con los órganos responsables de la gestión, y por tanto cómo se implantan sus decisiones. También, es preciso entender cómo se suministra información, y se rinde cuentas, desde los órganos de gestión a los órganos de gobierno.

La transparencia está considerada en el gobierno organizativo como la piedra angular de la relación con las y los socios, patronos o miembros, ya que es la base fundamental para generar criterio sobre la adecuación de la gestión de los órganos de dirección ejecutiva.

b. La RS en la gestión de la entidad

La implantación de un sistema de responsabilidad social debe estar impulsada por el gobierno de la organización y concretarse en su

gestión. Sin ánimo de exhaustividad, los ámbitos de gestión en los que mayor incidencia tiene la responsabilidad social son tres: la planificación estratégica y operativa; la gestión del personal remunerado y el voluntariado; y la viabilidad económica de la organización mediante la captación de fondos y recursos.

Veamos con más detalle el alcance de la responsabilidad social en cada uno de estos ámbitos.

#### Responsabilidad en la Planificación Estratégica

La planificación constituye un ámbito de responsabilidad compartida. Así, los órganos de gobierno son quienes deben definir la estrategia global de la organización que, posteriormente, desplegarán la dirección y tanto el eje funcional (gestión) como el operativo (intervención).

Asegurar la conexión entre unos y otros, como acabamos de señalar, resulta crucial para el despliegue de la estrategia de responsabilidad social, que debe llegar a afectar decisiones y operaciones cotidianas.

#### Responsabilidad en la Gestión de Personas

En general, se asume que los resultados y el éxito de las organizaciones son, en gran parte, reflejo de la calidad del trabajo de su personal remunerado y del voluntariado, así como de la calidad de las prácticas de gestión aplicadas.

Así, además de garantizar los derechos del personal remunerado y el voluntariado, las organizaciones deberían comprometerse, voluntariamente, con el desarrollo y cuidado de las personas, particularmente en ámbitos como la acción social o la cooperación al desarrollo que requieren formación, trabajar la propia persona y desarrollar estrategias de cuidado y auto-cuidado.

La participación y el trabajo en equipo, además de guardar coherencia con la finalidad social de muchas organizaciones, generan conocimiento compartido (en relación a la intervención, la gestión), valores y cultura comunes, y compromiso de las personas con los valores y las prácticas que ellas mismas contribuyen a construir.

#### Responsabilidad en la Captación y Gestión de Fondos y Recursos

En relación a la captación y gestión de fondos y recursos (infraestructuras, recursos materiales y recursos económicos), las organizaciones deberían realizar al menos las tres reflexiones siguientes:

- Sobre la diversificación de las fuentes de financiación:

Su diversificación permite proyectar la actividad de la organización con un horizonte temporal mayor que si se dependiera de un único financiador, o de un número reducido, que además establecen requisitos en relación al plazo de ejecución de las actividades.

Pero supone también un mayor esfuerzo organizativo para gestionar la relación con los diversos financiadores (patrocinadores, donantes) y responder a las peculiaridades y requisitos de cada uno de ellos.

Por ello, la estrategia de diversificación ha de ser sólida, constante y eficiente. Constituye una inversión y una apuesta que es preciso sostener y que no suele dar resultados a corto plazo.

- Sobre la dependencia o independencia que los recursos pueden generar.

Uno de los objetivos de las organizaciones en materia de financiación ha de ser contar con un volumen suficiente de fondos propios para desarrollar su propia agenda y llevar a cabo:

- Proyectos, al margen de la prestación de servicios de responsabilidad pública, y que sean de difícil financiación por no estar entre las prioridades o criterios de los financiadores, públicos o privados;

- Acciones de incidencia social y política (sensibilización, denuncia, promoción de derechos), contando con la independencia necesaria para no estar sometida a presiones que comprometan su viabilidad económica.

Además, hay que tener en cuenta, que el voluntariado, cuya acción se caracteriza por la libertad y la gratuidad, posibilita precisamente que las organizaciones ganen en autonomía.

- Sobre la coherencia o incoherencia con la misión, visión y valores de la organización que los recursos captados pueden generar.

La necesidad de recursos no debe forzar a la organización a realizar tareas que no están alineadas con su identidad y sus referencias ideológicas.

Todo el proceso de movilización de recursos ha de tener como objetivo último el cumplimiento de la misión y visión de la organización, de acuerdo a sus valores. Y, por ello, todas las actividades que se lleven a cabo para generar o movilizar recursos deben ser coherentes con estos referentes.

Es importante que la organización establezca directrices sobre cómo actuar ante el dilema de prestar servicios, de responsabilidad pública o privada, o desarrollar otras intervenciones que le provean de más recursos pero que le aparten de la consecución de su misión.

La colaboración con otros agentes, públicos o privados, en la prestación de servicios puede incrementar los recursos disponibles, pero no debería llevarse a efecto, únicamente, con esta finalidad, si no está alineada con la misión de la organización o compromete, de manera significativa, otros aspectos de la misma (distintos a la prestación de servicios). El riesgo latente en este dilema es que, en el medio o largo plazo, una parte importante de sus actividades no estén directamente

relacionadas con su misión, pero sean necesarias para mantener la estructura que se ha generado.

Esta situación puede llegar a afectar, gravemente, a la confianza de sus partes interesadas y transformar el impacto de la organización sobre los derechos y las oportunidades de sus destinatarias y destinatarios últimos.

Es, por tanto, muy importante realizar un análisis de las fuentes de financiación desde esta triple perspectiva, de forma que permita identificar riesgos y oportunidades. El análisis debe permitir, además, detectar áreas de mejora y realizar una planificación de actividades de acuerdo a los objetivos esperados: nivel de recursos disponibles, grado de diversificación en cuanto a su origen, condicionados a una finalidad o de uso libre, etcétera.

#### **2.2.2.6 Aspectos Clave de la Dimensión Externa de la RS**

En la actualidad, todas las organizaciones e instituciones, con independencia incluso de su sector de actividad, deben esforzarse por adaptarse a un entorno, cada vez más cambiante y exigente, que requiere realizar adecuaciones constantes en las organizaciones y en su actividad para responder a la evolución de las necesidades y expectativas de sus partes interesadas y construir, constantemente, la confianza y legitimidad social.

Considérese, por ejemplo, la diversificación del perfil de las personas destinatarias de los servicios sociales (desde el punto de vista de la edad, el sexo, el origen) y el impacto que la atención a las necesidades de promoción de la autonomía y atención a la dependencia, está teniendo en la diversificación de las expectativas de las personas usuarias y en la relación que establecen con las y los profesionales.

Téngase en cuenta que, en el ámbito de la acción social, las organizaciones desarrollan muy distinto tipo de funciones (prestación de servicios, incidencia), cuentan con una gran diversidad de actores a nivel

interno (personal remunerado y voluntario, de distinto tipo) y externo (destinatarios/as finales, comunidades en las que están insertas y desarrollan su labor, administraciones públicas), inciden sobre problemas o necesidades sociales de gran complejidad y en cuyo origen cabe encontrar diversos factores interrelacionados (multicausalidad), etcétera.

Y en el caso de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la cooperación al desarrollo, a esta complejidad que sus contrapartes y/o ellas directamente abordan sobre el terreno, hay que añadir la complejidad derivada del trabajo en colaboración con contrapartes, en realidades y culturas diferentes, aquí y allí.

Esta complejidad se traslada también, lógicamente, al despliegue de una estrategia de responsabilidad social, teniendo en cuenta aspectos como el tipo e intensidad de sus impactos sobre derechos y oportunidades o la complejidad de las relaciones con y entre las partes interesadas, así como los posibles conflictos de intereses entre las mismas.

Como se ha señalado, en este apartado analizamos cuatro aspectos fundamentales relacionados con la dimensión externa de la responsabilidad social de las organizaciones:

- La responsabilidad con los derechos de las personas beneficiarias.
- La responsabilidad en la relación con otros actores y en la incidencia, social y política.
- La responsabilidad en la identificación, formulación, ejecución y evaluación de la intervención.
- La responsabilidad en la cadena de intervención y suministro.

## 2.3. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.3.1. Hipótesis General

La ética pública incide significativamente en la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015.

### 2.3.2. Hipótesis Específicas

La ética pública en su dimensión general incide significativamente en la responsabilidad social de potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

La ética pública en su dimensión institucional incide significativamente en la responsabilidad social de potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

La ética pública en su dimensión individual incide significativamente en la responsabilidad social de potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

## 2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Administración:** La administración es el proceso de: planificar, organizar, dirigir y controlar. Es imposible lograr una buena administración sin implementar estos cuatro pasos, ya que esta es la base fundamental de la administración. "Administración es logro de objetivos de una entidad privada o pública, lucrativa o no lucrativa, con eficiencia y eficacia, coordinando todos los recursos, tiempo y humano principalmente, material y financiero, en un ambiente laboral de relaciones interpersonales".
- **Calidad:** Es el nivel de excelencia que la empresa o negocio ha logrado alcanzar para satisfacer a su clientela. Representa al mismo tiempo, la medida en que se logra dicha calidad. Característica que se atribuye a todas aquellas cosas que representan excelencia, eficacia y efectividad.

- **Capacitación:** Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores.
- **Comunicación:** Un primer acercamiento a la definición de comunicación puede realizarse desde su etimología. La palabra deriva del latín *communicare*, que significa “compartir algo, poner en común”. Por lo tanto, la comunicación es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto.
- **Complementación:** Al trabajar en equipo dentro de una determinada empresa, nos estamos refiriendo a un macro equipo (por llamarlo de alguna forma), es lógico que surjan equipos pequeños con el propósito de complementarse. Por ejemplo, habrá un departamento de sistemas en donde todos manejarán de forma más erudita todo lo relativo a la computación.
- **Compromiso:** Es común hablar de "ponerse la camiseta", dicho muy apropiado cuando hablamos de trabajo en equipo, pues la idea es que el conjunto de personas que trabajan por un fin, se sienta parte de él, como si fuera algo propio.
- **Conflicto:** El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
- **Cordialidad:** El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
- **Cultura:** Es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que lo conforman.
- **Estrategias:** Líneas maestras para la toma de decisiones que tienen influencia en la eficacia a largo plazo de una organización.

- **Ética:** Se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego *ethikos*, que significa “carácter”. Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión.
- **Ética Pública:** Es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio público.
- **Gestión:** En términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio.
- **Gestión del Talento Humano:** Define al profesional con talento como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo.
- **Gestión Pública:** Administración pública es un sintagma de límites imprecisos que comprende el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local.
- **Motivación:** Son incentivos que se da a determinadas personas mediante el rendimiento laboral y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Aquella que implica el deseo humano de trabajar, contribuir o cooperar.
- **Organización:** Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros.
- **Principios:** Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización.

Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducimos.

- **Responsabilidad:** El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
- **Responsabilidad Social:** La responsabilidad social es un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación, de los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo tienen, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto.
- **Servicio:** Conjunto de prestaciones del cliente, como conveniencia del precio, la imagen y la marca del mismo.
- **Talento:** Del latín *talentum*, la noción de talento está vinculada a la aptitud o la inteligencia. Se trata de la capacidad para ejercer una cierta ocupación o para desempeñar una actividad. El talento suele estar asociado a la habilidad innata y a la creación, aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento.
- **Talento Humano:** Es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en talento organizativo.
- **Valores:** Los valores inspiran la razón de ser de cada Institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la empresa y de las personas.
- **Vocación:** La vocación es la inclinación a cualquier estado, carrera o profesión. El término proviene del latín *vocatio* y, para los religiosos, es la inspiración con que Dios llama a algún estado. Por eso el concepto también se utiliza como sinónimo de llamamiento o convocación

## 2.5. VARIABLES E INDICADORES DE ESTUDIO

### 2.5.1. Variable Independiente

Ética Pública

#### Dimensiones: (X)

- X<sub>1</sub> Profesión

#### Indicadores:

Formación  
Carácter  
Vocación  
Orientación

- X<sub>2</sub> Organización

Comportamientos éticos  
Decisiones éticas  
Principios, valores y obligaciones

### 2.5.2. Variable Dependiente

Responsabilidad Social

#### Dimensiones: (Y)

- Y<sub>1</sub> Interno

#### Indicadores:

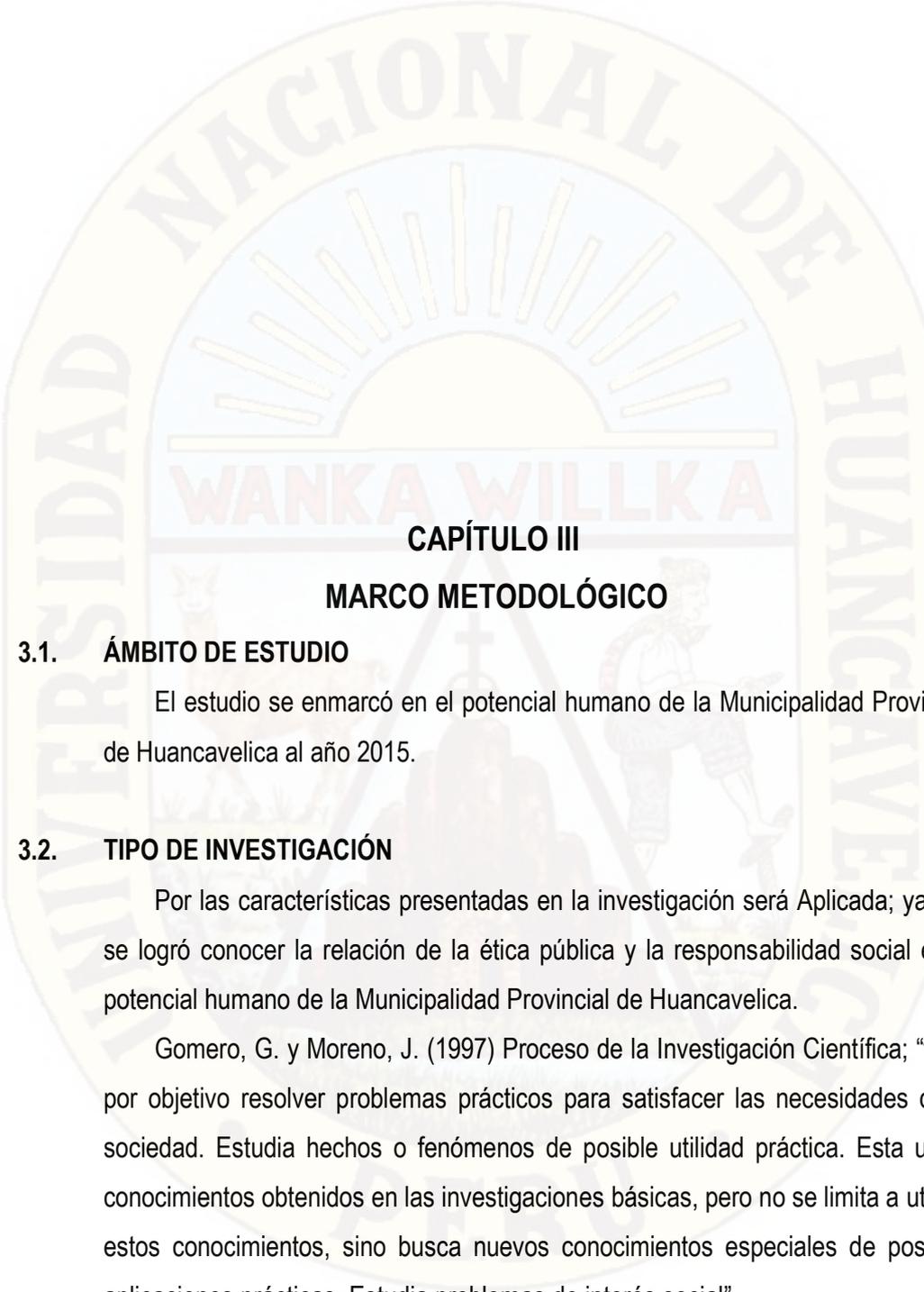
Gestión de la institución  
Compromisos  
Obligaciones  
Comunicación

- Y<sub>2</sub> Externo

Gestión de la institución  
Compromisos  
Obligaciones  
Comunicación

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
Ética Pública (X)	<p><i>La ética constituye una rama de la filosofía que estudia las normas y fundamentos de la conducta humana. La moral, por su parte, es definida como aquello “perteneiente o relativo a las acciones o caracteres de las personas, desde el punto de vista de la bondad o malicia” Si bien, como surge de lo anteriormente expuesto, ética y moral son términos conceptualmente diversos, se encuentran íntimamente relacionados, por lo que resulta imprescindible referir a ambos.</i></p> <p><i>Se define la ética pública como la “ciencia de la actuación de los funcionarios orientados al servicio público, al servicio de los ciudadanos”, e indica que “en una palabra, la Ética de la función pública es la ciencia del servicio público”.</i> Rodríguez Arana (2002)</p>	<p>X<sub>1</sub> General</p> <p>X<sub>2</sub> Institucional</p> <p>X<sub>3</sub> Individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de la institución</li> <li>• Compromisos</li> <li>• Obligaciones</li> <li>• Comunicación</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamientos éticos</li> <li>• Decisiones éticas</li> <li>• Principios, valores y obligaciones</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación</li> <li>• Carácter</li> <li>• Vocación</li> <li>• Orientación</li> </ul>	<p>Muy en desacuerdo</p> <p>Algo en desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p>
Responsabilidad Social (Y)	<p><i>El concepto de responsabilidad social de las empresas se define en el Libro Verde como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores», ya que las empresas son cada vez más conscientes de que un comportamiento responsable genera éxitos comerciales duraderos. También se define, en un sentido más amplio, como «un concepto conforme al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir a la consecución de una sociedad mejor y un medio ambiente más puro.</i></p>	<p>Y<sub>1</sub>: Económico</p> <p>Y<sub>2</sub>: Social</p> <p>Y<sub>3</sub>: Ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de bienes y servicios</li> <li>• Generación de utilidades</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad compartida</li> <li>• Desarrollo integral</li> <li>• Espíritu de trabajo</li> <li>• Calidad de vida</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención</li> <li>• Preservación</li> </ul>	<p>Algo de acuerdo</p> <p>Muy de acuerdo</p>

The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a circular emblem. It features a central sun with rays, a banner with the text 'WANKA WILLKA', and a figure of a person. The words 'UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCavelica' are written around the perimeter of the circle.

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

##### **3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO**

El estudio se enmarcó en el potencial humano de la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015.

##### **3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Por las características presentadas en la investigación será Aplicada; ya que se logró conocer la relación de la ética pública y la responsabilidad social en el potencial humano de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

Gomero, G. y Moreno, J. (1997) Proceso de la Investigación Científica; “tiene por objetivo resolver problemas prácticos para satisfacer las necesidades de la sociedad. Estudia hechos o fenómenos de posible utilidad práctica. Esta utiliza conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, pero no se limita a utilizar estos conocimientos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Estudia problemas de interés social”.

### **3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El nivel de la investigación se enfocó en lo Descriptivo y Correlacional.

Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación; “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga”.

Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación; “los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular)”.

### **3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.4.1. Método General**

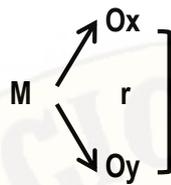
- Método Científico: es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre.

#### **3.4.2. Métodos Específicos**

- Método Inductivo: Obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.
- Método Deductivo: Razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permite partir de proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular.
- Método Correlacional: Estudia la relación entre dos o más variables de la investigación.

### **3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

En la investigación se empleó el diseño No Experimental: transeccional – descriptivo–correlacional, según el siguiente esquema:



Dónde:

- m: muestra
- O: observación
- x: ética pública
- y: responsabilidad social
- r: relación de variables

### 3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

#### 3.6.1. Población y Muestra

La investigación abarcó tomando como referencia al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huancavelica para el periodo de investigación.

#### 3.6.2. Muestreo

El muestreo es el no probabilístico por conveniencia, ya que no se tomó ningún criterio de selección de los elementos de la población en estudio.

### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### - **Análisis Bibliográfico y Documental**

De los libros, ensayos y artículos u otros documentos, como fuentes de información.

#### - **Encuesta**

La encuesta llevada a cabo se dirigió al personal directivo y administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica. El propósito de la encuesta fue determinar cuantitativamente la relación existente entre las variables de estudio.

### **3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Las técnicas utilizadas para adjuntar y capturar datos fueron las siguientes:

Para la recolección de datos primarios:

- Identificación de la muestra.
- Procesos de observación.
- Proceso de encuestas.

Para la recolección de datos secundarios:

- Recopilación de fuentes bibliográficas.
- Aplicación y validación del instrumento.
- Tabulación de datos.

### **3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 23.0 realizando lo siguiente:

- a) Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- b) Construcción de tablas para cada variable según los encuestados.
- c) Elaboración de gráficos por cada variable de estudio según los resultados.
- d) Análisis de la prueba de contrastación de la hipótesis ( $r$  de Pearson).
- e) Se efectuó a través del paquete estadístico SPS Ver. 23.0

## **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

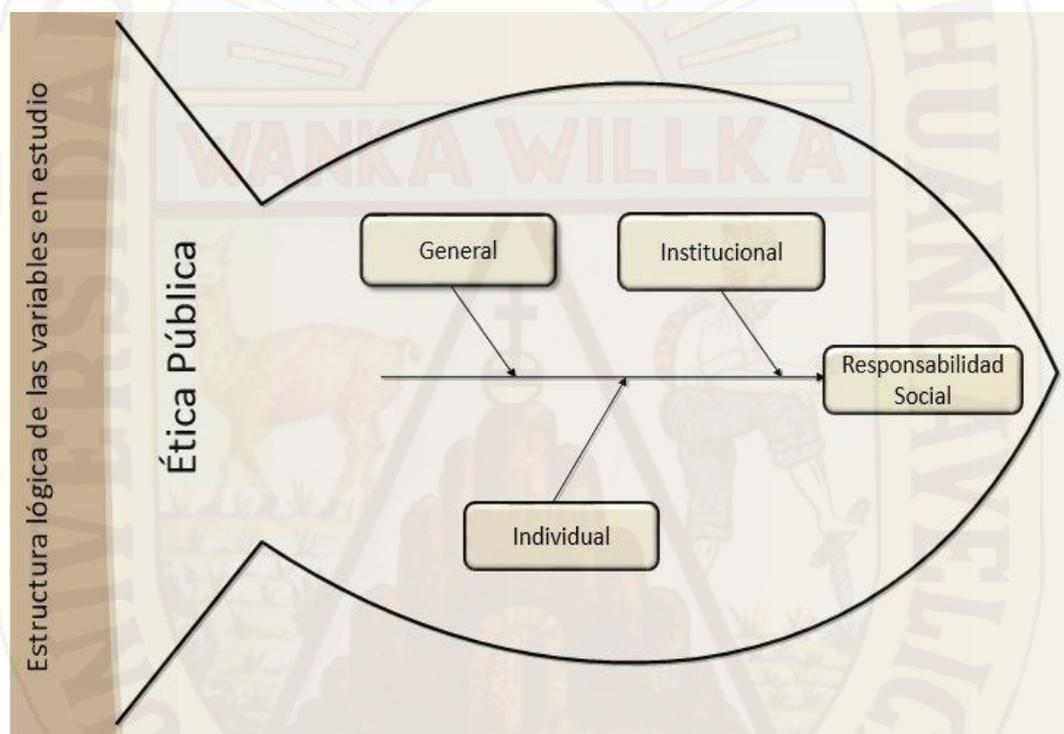
Considerando el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables en estudio con el correspondiente instrumento de medición al personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica año 2015; a continuación se procedió a la recodificación de los datos para las variables de estudio referida a la ética pública y la responsabilidad social; con lo cual se ha generado el respectivo MODELO DE DATOS (matriz de información distribuido en 110 filas y 22 casos para la primera variable y 22 casos para la segunda variable)

Posteriormente la información modelada; partir del cual se ha realizado el análisis de la información a través de las técnicas de la estadística descriptiva, tales como: tablas de frecuencia simple, tablas de frecuencia compleja, diagrama de barras, diagrama de cajas, diagrama de dispersión, medidas de tendencia central, medidas de dispersión así como la estadística inferencial para la contratación de la significancia estadística de la hipótesis, mediante la prueba paramétrica “r” de Pearson a fin de obtener la significancia de la relación entre las variables del estudio a nivel general y considerando sus cuatro dimensiones de la primera variable, sobre la segunda variable con un nivel de significancia del 5%.

Finalmente, como herramienta de apoyo, se han utilizado el programa IBM SPSS Versión 24.0 y el lenguaje de programación estadístico R Studio 3,3 con lo cual se contrasto la veracidad de los resultados, asimismo se generó los modelos estadísticos utilizados, además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición.

De acuerdo a la operacionalización y estructura de las variables en estudio, la primera está referida a la *ética pública* y está constituida por tres dimensiones: *general*, *institucional*, *individual*. La segunda variable está referida a la *responsabilidad social* y está constituido por las dimensiones: *económico*, *social*, *ambiental*.

De acuerdo con la figura 1, para el logro del objetivo general se pretende identificar la presencia de la relación general entre las variables *ética pública* y *responsabilidad social*, de igual manera para el cumplimiento de los objetivos específicos se pretende determinar la relación de las tres dimensiones de la variable *ética pública* con la *responsabilidad social*.



**Figura 1.** Diagrama de pescado para la estructura lógica de las variables de estudio.

Fuente: Software estadístico.

#### 4.1. RESULTADOS A NIVEL DESCRIPTIVO

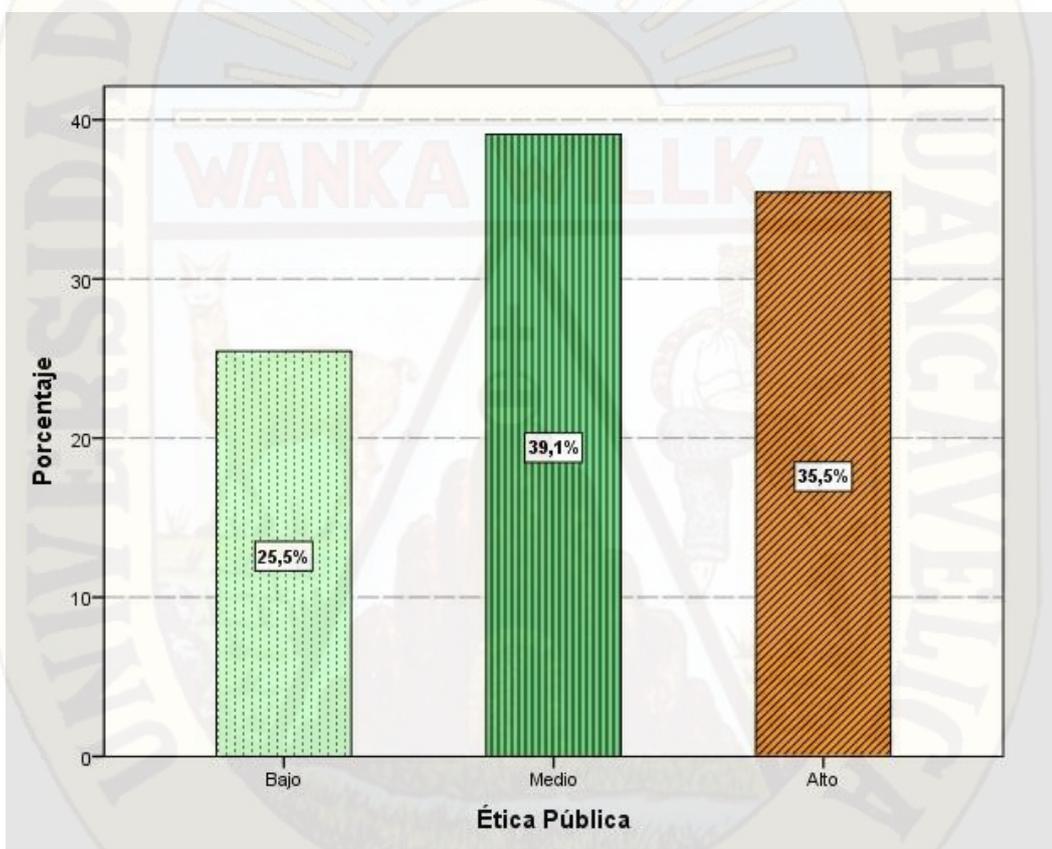
##### 4.1.1. ÉTICA PÚBLICA

Las puntuaciones obtenidas de las mediciones con los respectivos instrumentos, fueron recodificados en los respectivos rangos, de tal manera que se han obtenido los resultados siguientes.

**Tabla 1.** Resultados de la ética pública del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

Ética Pública	f	%
Bajo	28	25,5
Medio	43	39,1
Alto	39	35,5
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario de encuesta aplicada.



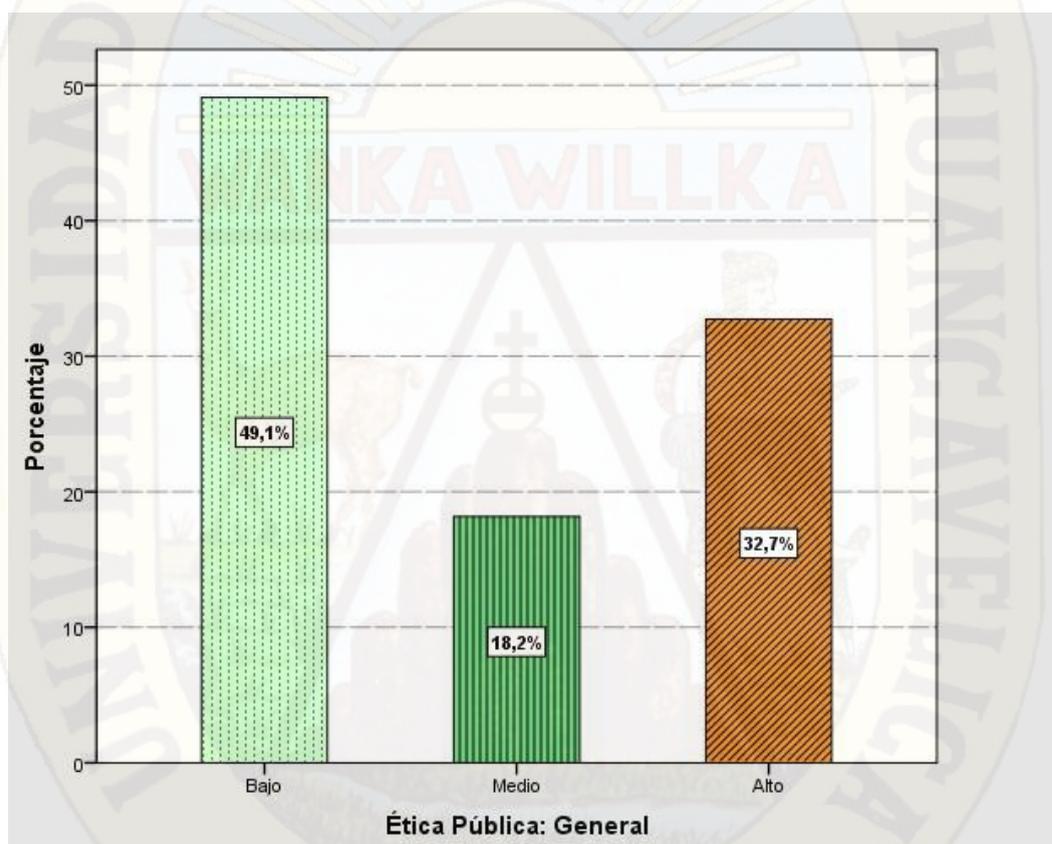
**Figura 2.** Diagrama de la ética pública del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

De la Tabla 1 podemos apreciar los resultados de la ética pública, notamos que el 25,5% de los casos tienen un nivel bajo, el 39,1% un nivel medio y el 35,5% de los casos tienen un nivel alto. Además, estos resultados deben estar en concordancia con los resultados considerando las dimensiones de la variable *ética pública*.

**Tabla 2.** Resultados de la ética pública en su dimensión general del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

Ética Pública: General	f	%
Bajo	54	49,1
Medio	20	18,2
Alto	36	32,7
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.



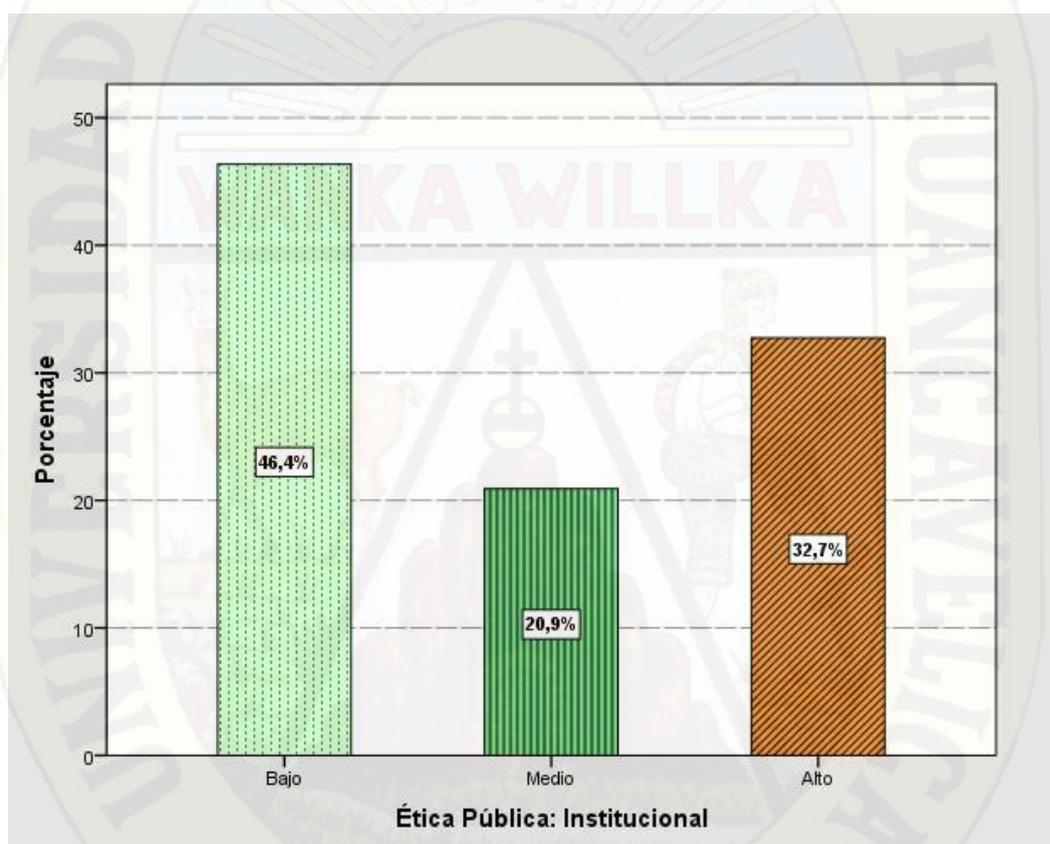
**Figura 3.** Diagrama de la ética pública en su dimensión general del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

De la Tabla 2 podemos apreciar los resultados de la *ética pública*, en la dimensión *general*, notamos que el 49,1% de los casos tienen un nivel bajo, el 18,2% tienen un nivel medio y el 32,7% de los casos tienen un nivel alto; evidentemente el nivel bajo está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles. Además, estos resultados están en concordancia con el resultado general de la variable *ética pública*.

**Tabla 3.** Resultados de la ética pública en su dimensión institucional del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

Ética Pública: Institucional	f	%
Bajo	51	46,4
Medio	23	20,9
Alto	36	32,7
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.



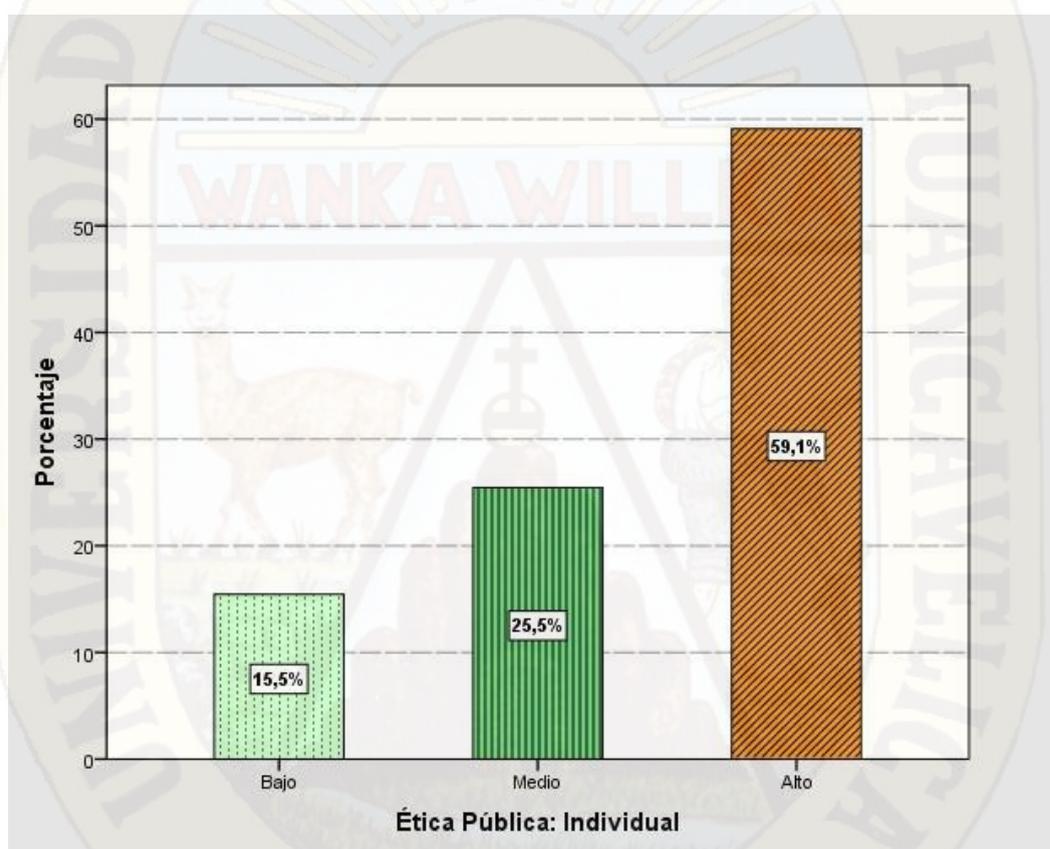
**Figura 4.** Diagrama de la ética pública en su dimensión institucional del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

De la Tabla 3 podemos apreciar los resultados de la *ética pública*, en la dimensión *institucional*, notamos que el 46,4% tienen un nivel bajo, el 20,9% tienen un nivel medio y el 32,7% de los casos tienen un nivel alto; evidentemente el nivel bajo está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles. Además, estos resultados están en concordancia con el resultado general de la variable *ética pública*.

**Tabla 4.** Resultados de la ética pública en su dimensión individual del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

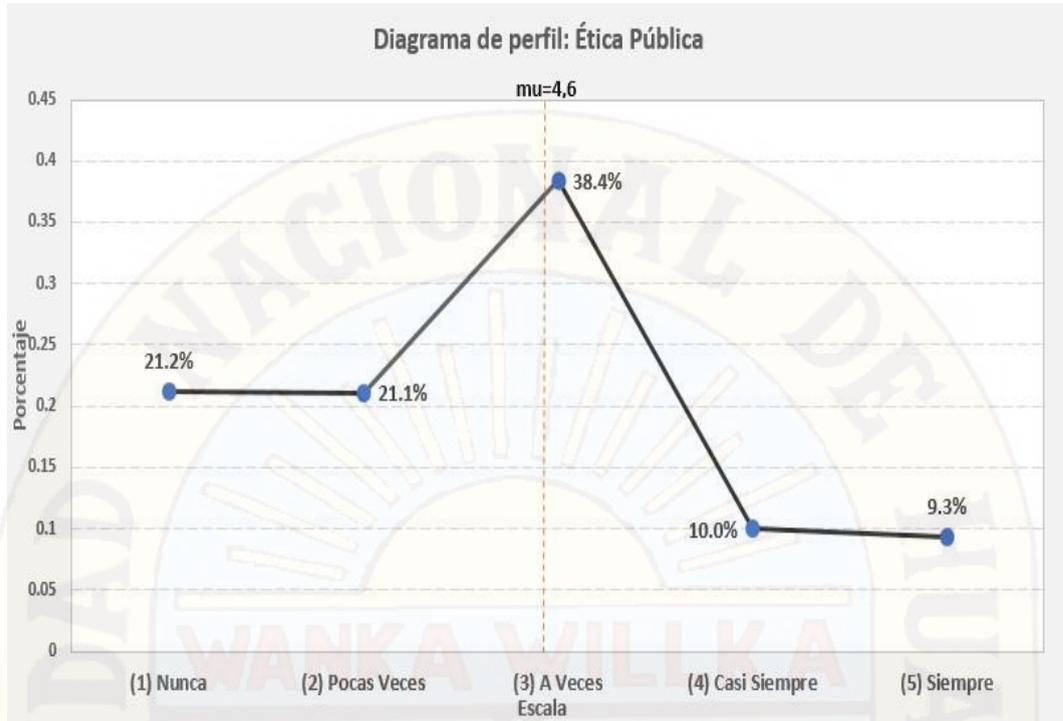
Ética Pública: Institucional	f	%
Bajo	51	46,4
Medio	23	20,9
Alto	36	32,7
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.



**Figura 5.** Diagrama de la ética pública en su dimensión individual del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

De la Tabla 4 podemos apreciar los resultados de la *ética pública*, en la dimensión *individual*, notamos que el 15,5% tienen un nivel bajo, el 25,5% tienen un nivel medio y el 59,1% de los casos tienen un nivel alto; evidentemente el nivel alto está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles. Además, estos resultados están en concordancia con el resultado general de la variable *ética pública*.



**Figura 6.** Diagrama de la ética pública del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

En la figura 6 se tiene el diagrama de perfil para los resultados de la *ética pública*, observamos que el valor de la media en la escala original es de 2,7 que la tipificamos como *a veces*, además:

- Categoría **NUNCA**: está representado por el 21,2% de los casos.
- Categoría **POCAS VECES**: está representado por el 21,1% de los casos.
- Categoría **A VECES**: está representado por el 38,4% de los casos.
- Categoría **CASI SIEMPRE**: está representado por el 10,0% de los casos.
- Categoría **SIEMPRE**: está representado por el 9,3% de los casos.

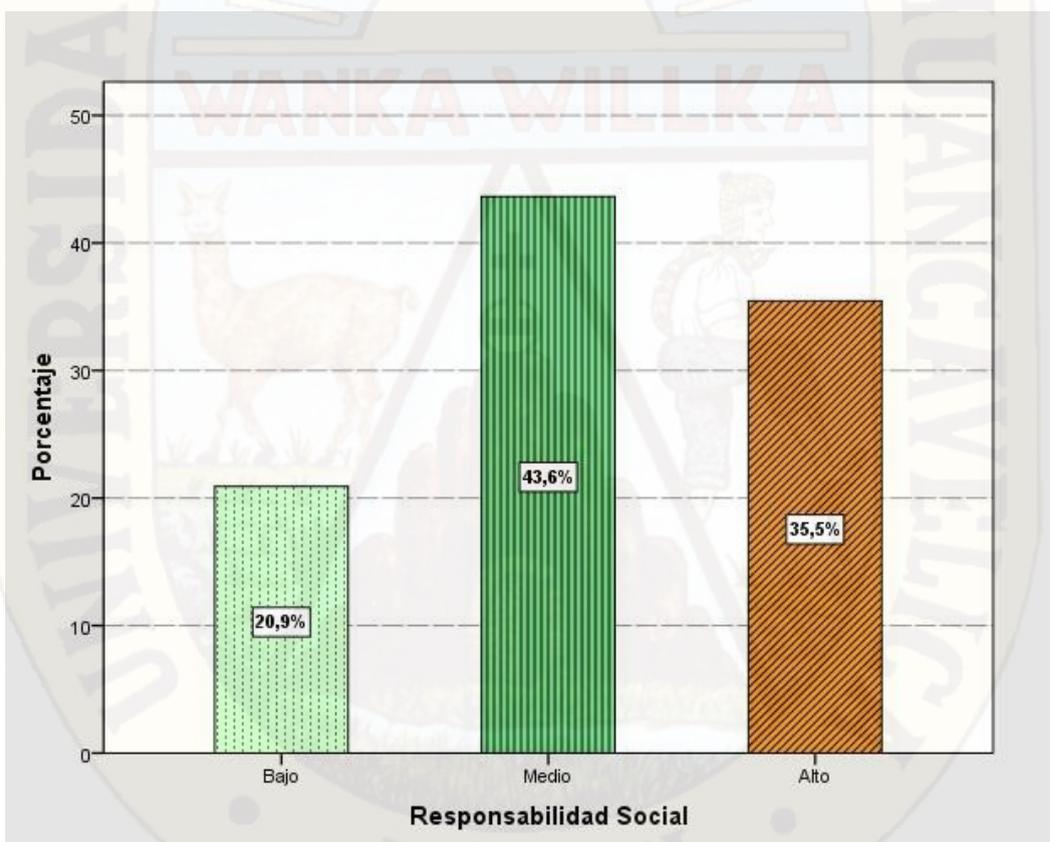
Por el valor de la media y la tipificación se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa *a veces* tipificada con la etiqueta 3, pues la media aritmética obtenida es de 4,6 que tiende a la tercera categoría.

#### 4.1.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL

**Tabla 5.** Resultados de la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

Responsabilidad Social	f	%
Bajo	23	20,9
Medio	48	43,6
Alto	39	35,5
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario de encuesta aplicada.



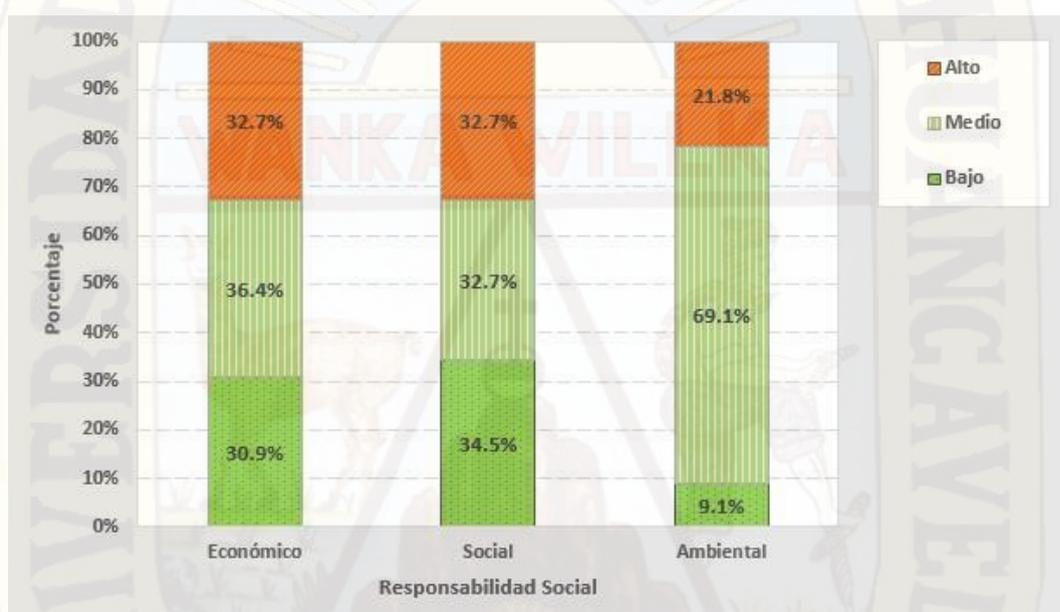
**Figura 7.** Diagrama de la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

De la Tabla 5 podemos apreciar los resultados de la *responsabilidad social*, notamos que el 20,9% tienen un nivel bajo, 43,6% tienen un nivel medio y el 35,5% de los casos tienen un nivel alto; evidentemente el nivel medio está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

**Tabla 6.** Resultados de las dimensiones de la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

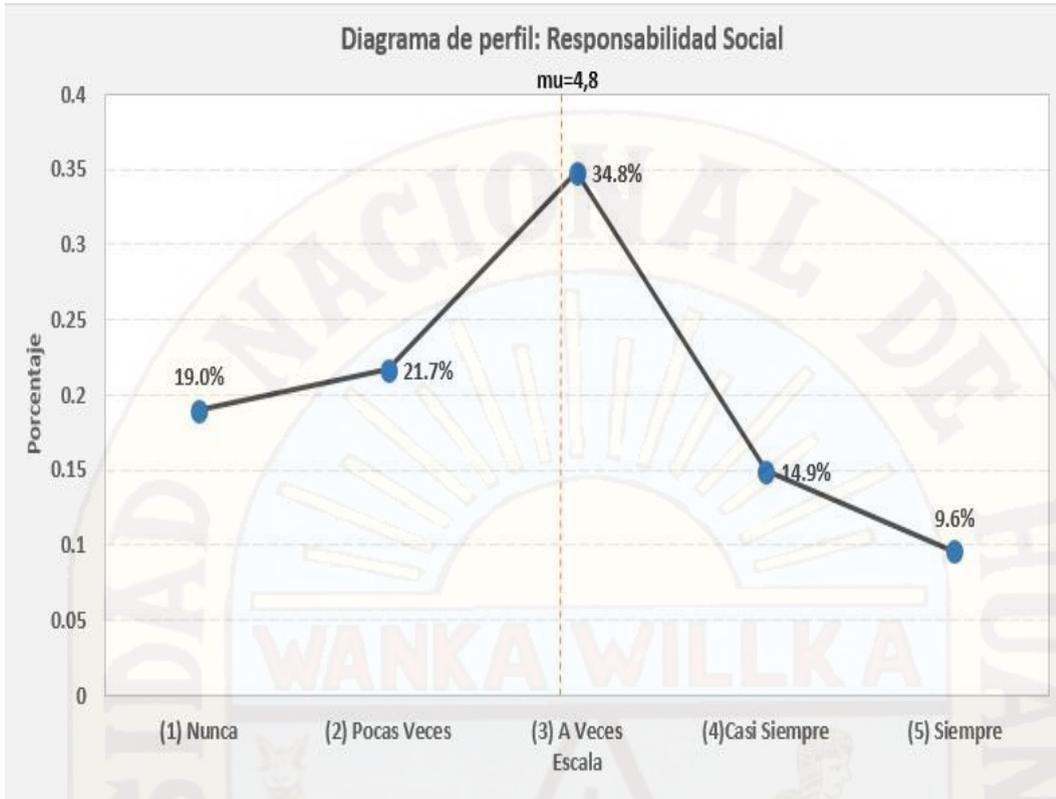
Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Económico	34	30,9	40	36,4	36	32,7	110	100,0
Social	38	34,5	36	32,7	36	32,7	110	100,0
Ambiental	10	9,1	76	69,1	24	21,8	110	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.



**Figura 8.** Diagrama de las dimensiones de la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.

- **DIMENSIÓN ECONÓMICO.** - El 30,9% tienen un nivel bajo, el 36,4% tienen un nivel medio y el 32,7% tienen un nivel alto.
- **DIMENSIÓN SOCIAL.** - El 34,5% tienen un nivel bajo, el 32,7% tienen un nivel medio y el 32,7% tienen un nivel alto.
- **DIMENSIÓN AMBIENTAL.** - El 9,1% tienen un nivel bajo, el 69,1% tienen un nivel medio y el 21,8% tienen un nivel alto.



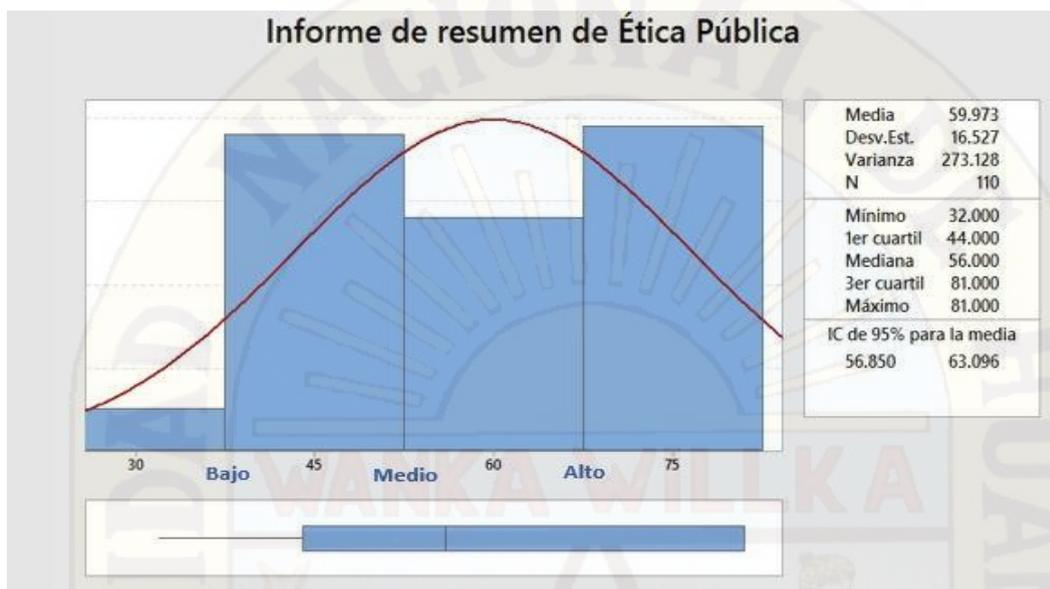
**Figura 9.** *Diagrama del perfil de la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2015.*

En el diagrama de perfil de la figura 9 nos muestra los resultados del perfil de la *toma de decisiones*, observamos que el valor de la media en la escala original es de 4,8 que esta próxima de *a veces*, además:

- *Categoría NUNCA: está representado por el 19,0% de los casos.*
- *Categoría POCAS VECES: está representado por el 21,7% de los casos.*
- *Categoría A VECES: está representado por el 34,8% de los casos.*
- *Categoría CASI SIEMPRE: está representado por el 14,9% de los casos.*
- *Categoría SIEMPRE: está representado por el 9,6% de los casos.*

## 4.2. RESULTADOS A NIVEL INFERENCIAL

### 4.2.1. DISTRIBUCIÓN NORMAL DE LAS PUNTUACIONES



**Figura 10.** Resultados de las estadísticas de la Ética Pública.

En la figura 10 podemos observar las correspondientes estadísticas de las puntuaciones de la variable *ética pública*. Como se observa el valor de la media es de 59,973 que se tipifica como medio, el valor de la desviación estándar es 16,527 que nos representa la variabilidad o dispersión de los datos respecto a la media, el valor de la varianza es de 273,128 que es el resultado de elevar al cuadrado la desviación estándar. En la misma figura podemos observar que la puntuación mínima es de 32, la puntuación máxima es 81, el valor de la mediana es 56 (por lo cual la mitad de los datos están por debajo y la otra mitad por encima), el primer cuartil cuyo valor es 44,0 (por lo cual el 25% de los datos están por debajo y el 75% están por encima), el tercer cuartil cuyo valor es 81,0 (por lo cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% están por encima).

Asimismo, observamos el correspondiente histograma de frecuencias que evidentemente tiene la forma normal, también observamos el correspondiente diagrama de caja que nos muestra la presencia de casos atípicos por encima de la mediana en la medición realizada.

Teniendo en cuenta la forma del histograma y el diagrama de caja, procederemos a deducir que los datos siguen una distribución, pues alrededor de la media se concentran los datos.



**Figura 11.** Resultados de las estadísticas de la Responsabilidad Social.

En la figura 11 podemos observar las correspondientes estadísticas de las puntuaciones de la variable *responsabilidad social*. Como se observa el valor de la media es de 57,509 que se tipifica como medio, el valor de la desviación estándar es 13,598 que nos representa la variabilidad o dispersión de los datos respecto a la media, el valor de la varianza es de 184,913 que es el resultado de elevar al cuadrado la desviación estándar. En la misma figura podemos observar que la puntuación mínima es de 36, la puntuación máxima es 80, el valor de la mediana es 55,50 (por lo cual la mitad de los datos están por debajo y la otra mitad por encima), el primer cuartil cuyo valor es 45,0 (por lo cual el 25% de los datos están por debajo y el 75% están por encima), el tercer cuartil cuyo valor es 72,0 (por lo cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% están por encima).

Asimismo, observamos el histograma de frecuencias que evidentemente tiene la forma normal, también observamos el correspondiente diagrama de caja que nos muestra la presencia de casos atípicos por debajo y encima de la mediana.

Nuevamente teniendo en cuenta la forma del histograma y el diagrama de caja, procederemos a inferir que los datos de la variable *responsabilidad social* tienden a tener una distribución normal, pues se distribuyen por encima y por debajo de la media aritmética

#### 4.2.2. INTERVALOS DE CONFIANZA

De acuerdo con Córdova (2002) los intervalos de confianza se utilizan para realizar una estimación de un parámetro poblacional (media de las variables) con una terminada probabilidad o nivel de confianza.

Específicamente se determinará los intervalos de confianza para la media poblacional de las puntuaciones de la ética pública y la responsabilidad social para un nivel de significancia  $\alpha=5\%$  y un nivel de confianza del 95%. El modelo en términos probabilísticos tiene la forma:

$$P\left(\bar{x} - t_{\alpha/2; n-1} \times \frac{S}{\sqrt{n}} \leq \mu \leq \bar{x} + t_{\alpha/2; n-1} \times \frac{S}{\sqrt{n}}\right) = 1 - \alpha$$

Para las puntuaciones de la ética pública, el límite del intervalo de confianza de la media poblacional es:

$$LI(\mu) = 59,973 - 1,966 \times \frac{16,527}{\sqrt{110}} = 56,875$$

$$LI(\mu) = 59,973 + 1,966 \times \frac{16,527}{\sqrt{110}} = 63,071$$

De tal manera que se cumpla la siguiente probabilidad:

$$P(56,875 \leq \mu_{\text{Éti\_Pú.}} \leq 63,071) = 95\%$$

Para las puntuaciones de la responsabilidad social, los límites del intervalo de confianza de la media poblacional son:

$$LI(\mu) = 57,509 - 1,966 \times \frac{13,598}{\sqrt{110}} = 54,960$$

$$LI(\mu) = 57,509 + 1,966 \times \frac{13,598}{\sqrt{110}} = 60,058$$

De tal manera que se cumpla la siguiente probabilidad:

$$P(54,960 \leq \mu_{R\_Soc.} \leq 60,058) = 95\%$$

#### 4.2.3. DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE LAS VARIABLES

Considerando que las puntuaciones obtenidas para ambas variables siguen distribuciones normales, además fueron estimadas los intervalos de confianza de las verdaderas medias poblacionales de ambas variables, de acuerdo con Pagano (2010) para determinar la intensidad de la relación de las variables se usa los métodos de la estadística paramétrica, específicamente la estadística “r” de Pearson que está definida por:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y}$$

**Siendo:**

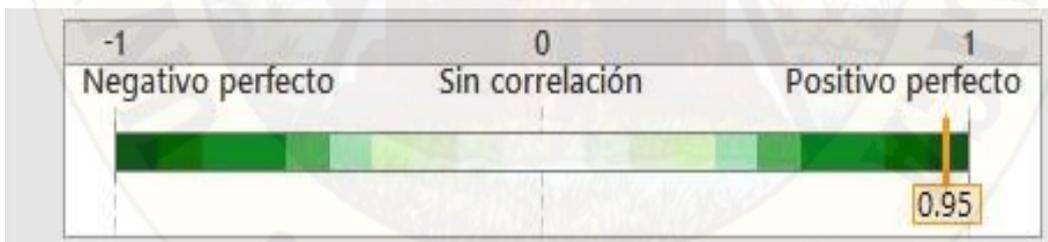
Cov (x, y): La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

Sx : Desviaciones estándar de la ética pública.

Sy : Desviaciones estándar de la responsabilidad social.

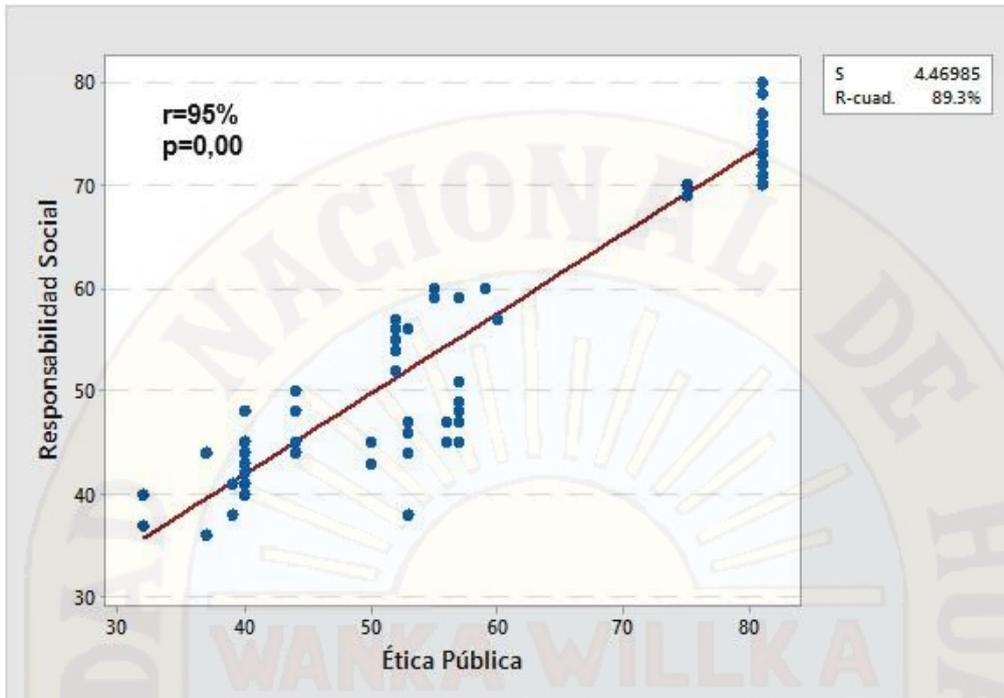
Así pues, luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos los resultados que se muestran a continuación:

$$r = \frac{212,4321}{\sqrt{273,128} \times \sqrt{184,913}} = 0,95 = 95\%$$



**Figura 12.** Diagrama de la relación de variables.

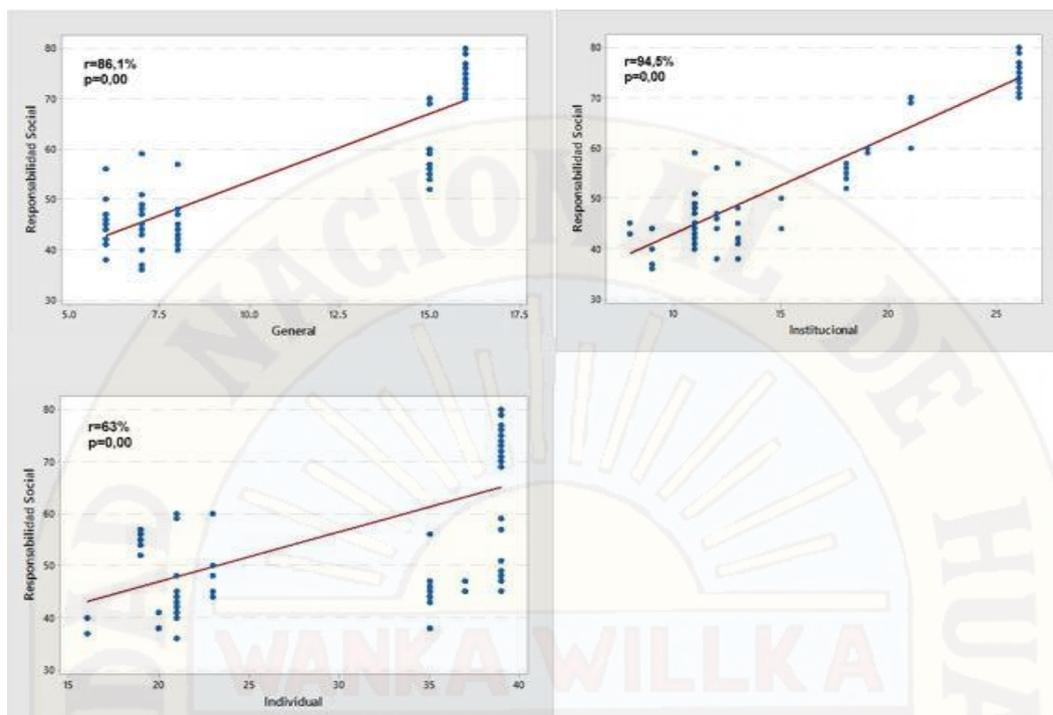
La figura 13 muestra la relación obtenida dentro del dominio de la estadística “r” de Pearson, notemos que por su valor tiende a ser una relación positiva perfecta (se aproxima a la unidad).



**Figura 13.** Diagrama de dispersión de las puntuaciones para ambas variables.

Para la determinación de las relaciones considerando las dimensiones de la variable *trabajo en equipo* tenemos:

- Relación de la dimensión *general* y la *responsabilidad social*:  
 $r_1 = 86,1\%$
- Relación de la dimensión *institucional* y la *responsabilidad social*:  
 $r_2 = 94,5\%$
- Relación de la dimensión *individual* y la *responsabilidad social*:  
 $r_3 = 63,0\%$



**Figura 14.** Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones.

En la figura 14 se muestra los correspondientes diagramas de dispersión para cada una de las dimensiones de la variable ética pública frente a la variable *responsabilidad social*. Como podemos apreciar en cada una de ellas la relación obtenida es positiva y tendiente a diferenciarse desde muy lejos del valor cero, por lo cual nos queda identificar su significancia estadística o prueba de hipótesis la misma que vendría a ser la evidencia del cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos respectivamente.

**Tabla 7.** Resultados categóricos de la relación de la ética pública y la responsabilidad social.

Responsabilidad Social	Ética Pública						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	19	17,3	4	3,6	-	-	23	20,9
Medio	9	8,2	39	35,5	-	-	48	43,6
Alto	-	-	-	-	39	35,5	39	35,5
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>25,5</b>	<b>43</b>	<b>39,1</b>	<b>39</b>	<b>35,5</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario de encuesta aplicada.

En la tabla 7 podemos apreciar los resultados de la investigación considerando las categorías tipificadas, nuevamente podemos apreciar la relación positiva entre las variables, pues los correspondientes niveles medios de la *ética pública* se relacionan con los niveles medios de la *responsabilidad social*. El 17,3% de los casos consideran que la *ética pública* es bajo y la *responsabilidad social* es bajo; el 3,6% de los casos consideran que la *ética pública* es medio y la *responsabilidad social* es bajo; el 8,2% de los casos consideran que la *ética pública* es bajo y la *responsabilidad social* medio; el 35,5% de los casos consideran que la *ética pública* es medio y la *responsabilidad social* es medio; el 35,5% de los casos consideran que la *ética pública* es alto y la *responsabilidad social* es alto.

#### 4.3. VERIFICACIÓN DE LAS HIPOTESIS

Una vez determinadas las relaciones entre las variables y las correspondientes dimensiones, procedemos a realizar el proceso de verificación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, adoptamos el sistema clásico de Pearson que consiste en cinco pasos.

##### 4.3.1. VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL

###### a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

###### • Nula ( $H_0$ )

La *ética pública* no incide de manera significativa en la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015.

$$\rho = 0$$

**Siendo:**

$\rho$  : Correlación poblacional

###### • Alterna ( $H_1$ )

La *ética pública* incide de manera significativa en la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015.

$$\rho > 0 \text{ Unilateral derecha}$$

###### b) NIVEL DE SIGNIFICANCIA ( $\alpha$ )

El nivel de significancia nos representa el error de tipo I que el investigador está dispuesto a tolerar al rechazar la hipótesis nula.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

### c) ESTADÍSTICA DE PRUEBA

Utilizaremos la distribución “t” Student con 108 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

El valor crítico o tabulado “Vt” de la prueba para 108 grados de libertad (unilateral) y 0,05 de significancia es de 1,659 (obtenido de las correspondientes tablas estadísticas).

### d) CALCULO DE LA ESTADÍSTICA

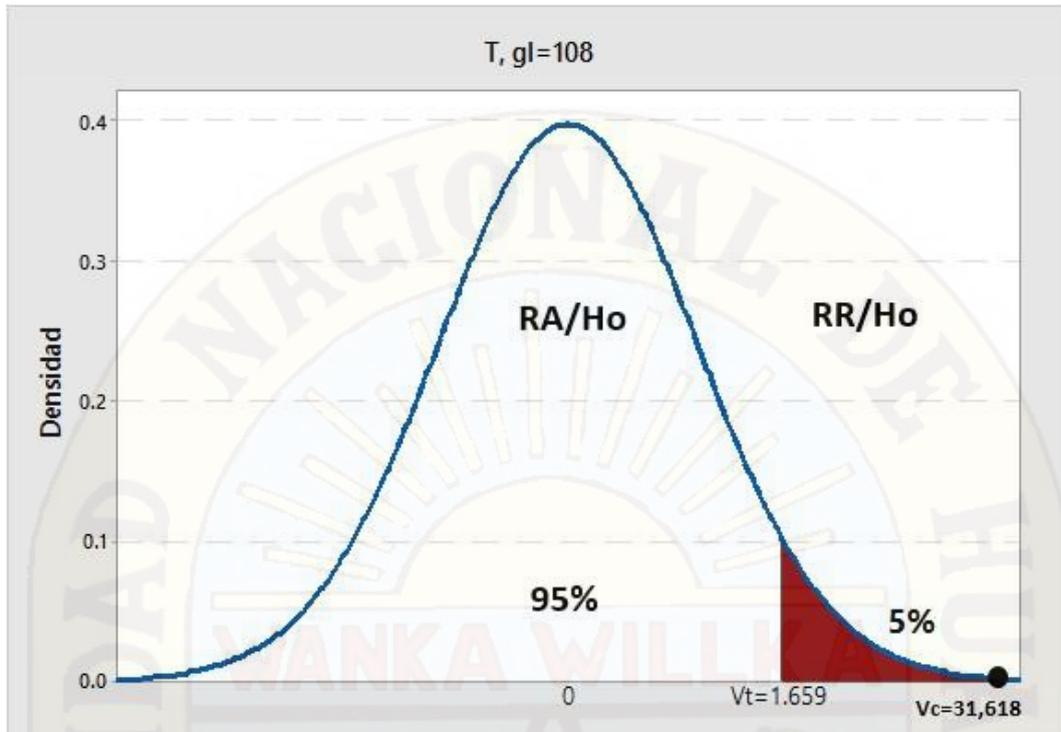
Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (Vc) de la “t”:

$$t = Vc = 0,95 \sqrt{\frac{110-2}{1-0,95^2}} = 31,618$$

### e) TOMA DE DECISIÓN

El correspondiente valor calculado “Vc” y el valor crítico o tabulado “Vt” lo tabulamos en la gráfica de la distribución de probabilidad “t”, de la cual podemos deducir que  $Vc > Vt$  ( $31,618 > 1,659$ ) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por tanto se concluye en lo referente a la hipótesis general que:

*La ética pública incide de manera significativa en la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015 con un 95% de confianza.*



**Figura 15.** Distribución de probabilidad “t” para la hipótesis general.

En la Figura 15 notamos que el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la hipótesis nula (RR/Ho), además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

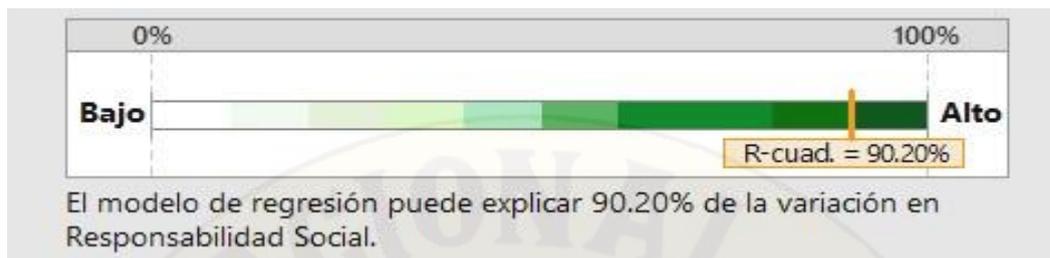
$$P(t > 31,618) = 0,0 < 5\%$$

Por lo que se confirma en rechazar la hipótesis nula y simultáneamente aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, de la prueba realizada se deducen los siguientes aspectos de la relación:

- **EXISTENCIA.** - Se determinó que existe una relación entre la *ética pública* y *La responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica* al año 2015;  $r=95\%$
- **DIRECCIÓN.** - Positiva. Conforme el nivel de *ética pública aumenta*, la *responsabilidad Social* tiende a aumentar.
- **FUERZA.** - Lo determinamos a través del coeficiente de determinación  $R^2$

$$R^2 = r^2 = (0,95)^2 = 90,20\%$$

Deducimos que el 89,3% de la variación en la *ética pública* se explica por la *responsabilidad social*.



**Figura 16.** Porcentaje de la variación explicado por el modelo de correlación.

#### 4.3.2. VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

**Tabla 8.** Estadísticas de la relación de las dimensiones de la ética pública y la responsabilidad social.

Dimensiones de la Ética Pública	Estadísticas de la relación con la Responsabilidad Social					
	r	n	Vc=t	Vt	p	Ho
General	86,1%	110	17,59	1,659	-	Rechazo
Institucional	94,5%	110	30,09	1,659	-	Rechazo
Individual	63,0%	110	8,43	1,659	-	Rechazo

**Fuente:** Base de datos.

#### I. VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La *ética pública* en su dimensión *general* no incide de manera significativa en la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La *ética pública* en su dimensión *general* incide de manera significativa en la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

## DISCUSIÓN

De la Tabla 9 podemos observar que la relación obtenida es  $r=86,1\%$  además el valor calculado es  $V_c= 17,59$  y el valor tabulado es  $V_t=1,659$  de la cual deducimos que  $V_c > V_t$  ( $17,59 > 1,659$ ) que tienen asociado una probabilidad de  $P(t > 17,59) = 0,0 < 5\%$  por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

*La ética pública en su dimensión general incide de manera significativa en la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica con un nivel de confianza del 95%.*

## II. VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):**

*La ética pública en su dimensión institucional no incide de manera significativa en la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.*

- **Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>):**

*La ética pública en su dimensión institucional incide de manera significativa en la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.*

## DISCUSIÓN

De la Tabla 9 podemos observar que la relación obtenida es  $r=94,5\%$  además el valor calculado es  $V_c= 30,030$  y el valor tabulado es  $V_t=1,659$  de la cual deducimos que  $V_c > V_t$  ( $30,030 > 1,659$ ) que tienen asociado una probabilidad de  $P(t > 30,030) = 0,0 < 5\%$  por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

*Existe La ética pública en su dimensión institucional incide de manera significativa en la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica con un nivel de confianza del 95%.*

### III. VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La *ética pública* en su dimensión *individual* no incide de manera significativa en la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

Existe La *ética pública* en su dimensión *individual* incide de manera significativa en la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

#### DISCUSIÓN

De la Tabla 9 podemos observar que la relación obtenida es  $r=63\%$  además el valor calculado es  $V_c= 8,431$  y el valor tabulado es  $V_t=1,659$  de la cual deducimos que  $V_c > V_t$  ( $8,431 > 1,659$ ) que tienen asociado una probabilidad de  $P(t > 8,431) = 0,0 < 5\%$  por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

*La ética pública en su dimensión individual incide de manera significativa en la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica con un nivel de confianza del 95%.*

#### 4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general de la investigación está orientado a conocer la relación de la *ética pública en la responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015. A decir que *Kerlinger* (2002) en su diseño descriptivo correlacional se tienen que cuantificar la relación entre las variables; de esta manera los resultados de la investigación muestran que la intensidad de la relación entre las variables es 95% que de acuerdo a la Tabla 10 se tipifica como *correlación positiva muy fuerte*.

**Tabla 9.** *Intensidad de la correlación “r” de Pearson.*

Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna:	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: Ritchel (2006).

Así pues, se da cumplimiento al primer objetivo de la investigación, además la estadística coeficiente de determinación es de 90,20% que nos da la fuerza de la relación entre las variables, es decir la proporción de variabilidad de la *responsabilidad social* que es explicada por la *ética pública*.

Así mismo los resultados han evidenciado que el 25,5% de casos tienen la percepción que la *ética pública* es bajo, el 39,1% tiene un nivel medio y el 35,5% la consideran alto; en cuanto a la *responsabilidad social* los sujetos en estudio consideran que el 20,9% tiene un nivel bajo el 43,6% tiene un nivel medio y el 35,5% tiene un nivel alto.

Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 95% es significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) al nivel de confianza del 95%. Además muestra que la relación es positiva o directamente proporcional.

En cuanto a la relación de la dimensión *general* y la *responsabilidad social*, el valor obtenido para dicha correlación es del 86,1% que se tipifica como *positiva fuerte*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) y positiva.

Asimismo la relación obtenida de la dimensión *institucional* y la *responsabilidad social*, el valor obtenido para dicha correlación es del 94,5% que se tipifica como

*Positiva muy fuerte*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) y positiva.

Asimismo, la relación obtenida de la dimensión *individual* y la *responsabilidad social*, el valor obtenido para dicha correlación es del 63% que se tipifica como *positiva media*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) y positiva.

Los resultados obtenidos al confrontarlos con Moreno (2015) arriba a la siguiente conclusión: revisa los problemas relacionados con la distinción actual entre ética pública y ética privada; una distinción basada en una tesis reduccionista, según la cual los políticos. El autor destaca especialmente que la noción actual de ética pública cae en error de aislar en el espacio privado, cuestiones relacionadas con la ética pública.

En referencia a Nerón (2015) presenta y concluye que la contratación pública constituye un sector sensible a la corrupción y prácticas no debidas, en tanto implica el manejo de fondos públicos. Si efectuamos un análisis de las normas tanto de fuente disposiciones a los efectos de prevenir, erradicar y sancionar la corrupción en la materia.

Con Pulido (2006) concluye que los conceptos de ética y deontología se presentan una discusión acerca de la dimensión ética de la profesión y la dimensión ética de las organizaciones. Se diferencia entre principios, valores y obligaciones como componentes de los códigos deontológicos y se estudian estos como la representación última de las dimensiones éticas analizadas.

Finalmente, con CanyElles (2011) presenta la vinculación de las Administraciones Públicas con la Responsabilidad Social Corporativa se puede concebir bajo una doble perspectiva, la promoción entre las empresas o bien la aplicación interna. Esta nota se centra en la segunda. A pesar de que la gestión de la Responsabilidad Social de las Administraciones Públicas implica un conjunto de acciones muy diversas y de gran riqueza metodológica, a menudo se han simplificado en una serie de aspectos muy concretos como la introducción de cláusulas sociales, la elaboración de códigos éticos y la publicación de memorias de sostenibilidad.

## CONCLUSIONES

1. Las evidencias han corroborado la presencia de una relación significativa entre la *ética pública* y la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es del 95% que se tipifica como *correlación positiva muy fuerte*, la probabilidad asociada es  $P(t > 31,618) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es significativa. En el 25,5% de los casos la *ética pública* es bajo, el 39,1% es medio y en el 35,5% es alto; asimismo en lo referente a la *responsabilidad social*, el 20,9% de los casos es bajo, el 43,6% es medio y el 35,5% de casos es alto.
2. Se ha determinado la presencia de una relación significativa entre la dimensión *general* y la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es del 86,1% que se tipifica como *correlación positiva fuerte*, la probabilidad asociada es  $P(t > 17,59) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es significativa. En el 49,1% de los casos la dimensión *general* de la *ética pública* es bajo, el 18,2 es medio y el 32,7% es alto; el nivel bajo prevalece.
3. Se ha determinado la presencia de una relación significativa entre la dimensión *institucional* y la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es del 94,5% que se tipifica como *correlación positiva muy fuerte*, la probabilidad asociada es  $P(t > 30,030) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es significativa. En el 46,4% de los casos la dimensión *institucional* de la *ética pública* es bajo, el 20,9% es medio y el 32,7% es alto; el nivel bajo prevalece.
4. Se ha determinado la presencia de una relación significativa entre la dimensión *individual* y la *responsabilidad social* del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es del 63,0% que se tipifica como *correlación positiva media*, la probabilidad asociada es  $P(t > 8,43) = 0,0 < 5\%$  por lo que dicha correlación es significativa. En el 46,4% de los casos la dimensión *individual* de la *ética pública* es bajo, el 20,9% es medio y el 32,7% es alto; el nivel bajo prevalece.

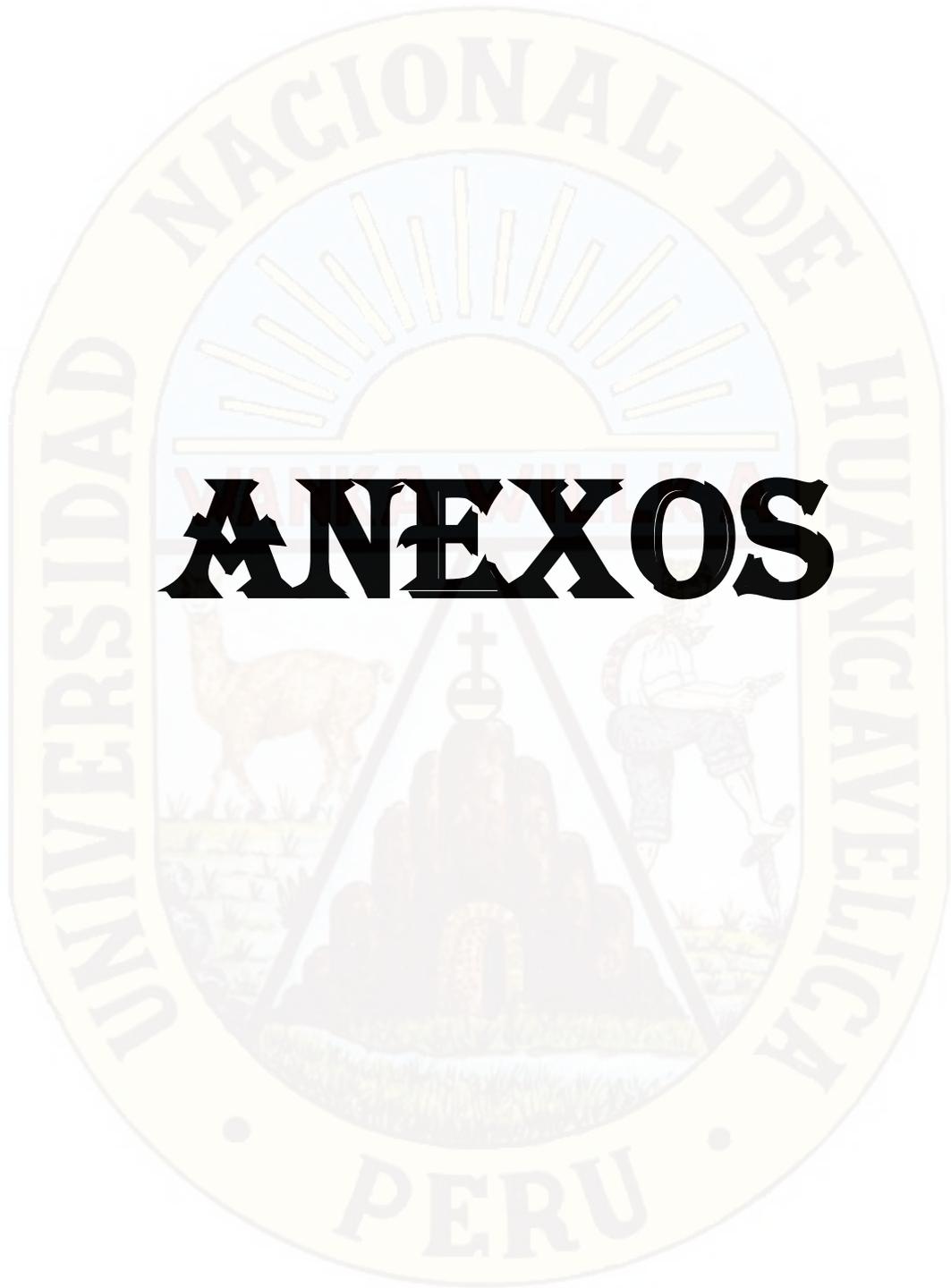
## RECOMENDACIONES

1. La ética tiene un importante impacto público en la estabilidad y sostenibilidad del orden social y democrático, por lo tanto, se requiere el vínculo de confianza entre ciudadanos e instituciones, ya que de alguna manera las personas no se sienten representadas o protegidas por las organizaciones, se pueden sentir proclives a apoyar iniciativas no democráticas.
2. Se necesita tener muy claro el fin, la meta por la que cobra sentido la administración pública. Es curioso, pero el déficit ético que enfrentan los organismos públicos en general está muy relacionado con una cierta desconexión con los objetivos centrales de estas instituciones, lo cual requiere ser concientizado en los trabajadores en esta institución.
3. La institución como las personas que laboran en esta entidad, tienen cierta ética y un clima moral, principios que deben servir de referencia para la toma de decisiones, como un conjunto de valores mínimos a la ciudadanía a partir de los cuales cobra sentido la participación de todos los empleados.
4. El reconocimiento de la igual dignidad garantiza un respeto mínimo entre trabajadores y ciudadanos y una cierta igualdad de trato que hace que las personas desarrollen una buena autoestima a nivel de esta institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

3. Arriaga, Claudia. "Función Pública y Corrupción", publicado en Revista de Derecho Público, N° 30, Montevideo, FCU, Págs. 73 – 90.
4. Balbela de Delgue, Jacinta. "Los Derechos Humanos Amenazados por la Corrupción", publicado en Xº Coloquio de Derecho Público, Montevideo, FCU, Págs. 151 – 159.
5. Brito, Mariano R. y Delpiazzo, Carlos E. "Derecho Administrativo de la Regulación Económica", publicado por Universidad de Montevideo, Facultad de Derecho, 1ª Edición, Diciembre de 1998.
6. Cajarville Peluffo, Juan Pablo. "Sobre Derecho Administrativo" Tomo II, FCU, 1ª Edición, Mayo 2007.
7. Colombo, Marcelo y Honisch, Paula "Delitos en las Contrataciones Públicas", Ed. AD HOC, 1ª Edición, Buenos Aires, Argentina, Setiembre de 2012.
8. Delpiazzo, Carlos E. "Transparencia en la Contratación Administrativa", en "Liber Amicorum Discipulorumque José Aníbal Cagnoni", FCU, 1ª Ed., Abril 2005.
9. De Zan, Julio. "La Ética, los Derechos y la Justicia". Montevideo, Ed. Fundación Konrad Adenauer, Año 2004.
10. Durán Martínez, Augusto. "Corrupción y Derechos Humanos. Aspectos de derecho administrativo", publicado en "Estudios en memoria de Eduardo Jiménez de Aréchaga", Montevideo, Ed. AMF, Págs. 139 – 154.
11. Durán Martínez, Augusto. "Corrupción y Derechos Humanos", publicado en "Estudios en memoria de Héctor Frugone Schiavone", Montevideo, Ed. AMF.
12. González Pérez, Jesús. "La Ética en la Administración Pública", Cuadernos Civitas, Madrid, Ed. Civitas S.A., Año 1996.
13. Gordillo, Agustín. "Tratado de Derecho Administrativo" Tomo I (Parte General), Buenos Aires, Argentina, Año 1997, 4ª Edición.
14. Guichot, Emilio. "Transparencia en la Administración", en "El Cronista del Estado Social y Democrático del Derecho", Junio 2012, España
15. Javier, Juvenal. "Las Normas de Conducta en la Función Pública. El Decreto 30/003 y otras normas aplicables", publicado en "Liber Amicorum Discipulorumque. José Aníbal Cagnoni", FCU.

16. Klitgaard, Robert. "Controlando la Corrupción", La Paz, Bolivia, Editorial Quipus, Año 1990.
17. Ledesma, Gaby. "Pautas para Detectar la Corrupción en el Sector Público", publicado en "Control de prácticas abusivas en el nuevo milenio", Ed. Konrad Adenauer.
18. Malet, Mariana. "La Corrupción en la Administración Pública", Montevideo, Ed. Carlos Álvarez, Año 1999.
19. Pinto Nerón, Ximena. "Licitación Pública. Problemas en la etapa preparatoria", publicado en "Renovación de la Contratación Pública", publicación del Instituto de Derecho Administrativo de la UDELAR, Ed. FCU, 1ª Edición, Agosto de 2013.
20. Rodríguez Arana, Jaime. "Sobre Ética Pública en la Administración Pública", publicado en ADA Tomo IX, Págs. 59 – 73.
21. Rodríguez-Arana, Jaime. "Ética, Poder y Estado", Buenos Aires, Argentina, Ed. RAP.
22. Rotondo, Felipe. "Normas de Conducta en la Función Pública", publicado en Anuario de Derecho Administrativo, Tomo X, Montevideo, FCU, Págs. 192 – 196



# ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCVELICA – AÑO 2015

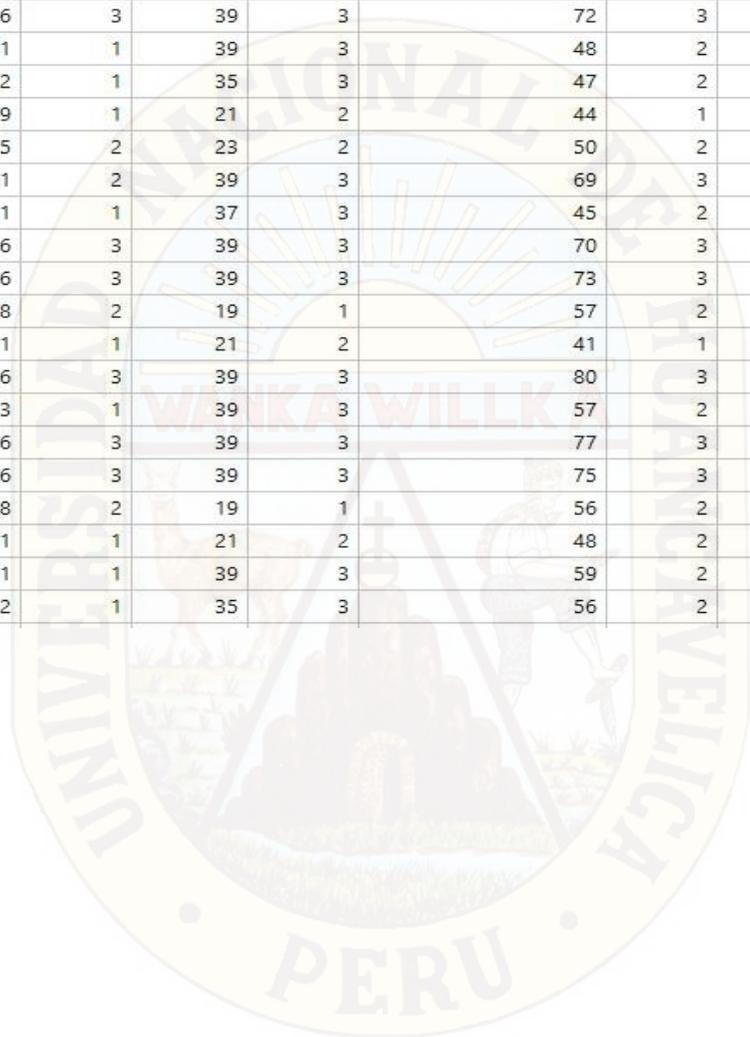
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera se relaciona la ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b>                      ¿Cómo se relaciona la ética pública en su dimensión general y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica?                      ¿Cómo se relaciona la ética pública en su dimensión institucional y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica?                      ¿Cómo se relaciona la ética pública en su dimensión individual y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica?</p>	<p>Determinar la relación de la ética pública y la responsabilidad social con el potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b>                      Conocer la relación de la ética pública en su dimensión general y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.                      Conocer la relación de la ética pública en su dimensión institucional y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.                      Conocer la relación de la ética pública en su dimensión individual y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.</p>	<p>La ética pública incide significativamente en la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b>                      La ética pública en su dimensión general incide significativamente en la responsabilidad social de potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.                      La ética pública en su dimensión institucional incide significativamente en la responsabilidad social de potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.                      La ética pública en su dimensión individual incide significativamente en la responsabilidad social de potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.</p>	<p><u>Variable Independiente</u> (X)</p> <p style="text-align: center;">Ética Pública</p> <p><u>Variable Dependiente</u> (Y)</p> <p style="text-align: center;">Responsabilidad Social</p>	<p>General</p> <p>Institucional</p> <p>Individual</p> <p>Económico</p> <p>Social</p> <p>Ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de la institución</li> <li>• Compromisos</li> <li>• Obligaciones</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Comportamientos éticos</li> <li>• Decisiones éticas</li> <li>• Principios, valores y obligaciones</li> <li>• Formación</li> <li>• Carácter</li> <li>• Vocación</li> <li>• Orientación</li> <li>• Distribución de bienes y servicios</li> <li>• Generación de utilidades</li> <li>• Responsabilidad compartida</li> <li>• Desarrollo integral</li> <li>• Espíritu de trabajo</li> <li>• Calidad de vida</li> <li>• Prevención</li> <li>• Preservación</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b>                      Según su finalidad: Investigación aplicada.                      Según el carácter: Investigación cuantitativa.</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b>                      Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b>                      No experimental, transversal, correlacional.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> </div> <p><b>Población y Muestra:</b>                      Municipalidad Provincial de Huancavelica.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de preguntas.</p> <p><b>Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadística descriptiva.</li> <li>- Estadística Inferencial</li> </ul>

## BASE DE DATOS

	Ética Pública	X	General	X1	Institucional	X2	Individual	X3	Responsabilidad Social	Y	Económico	Y1	Social	Y2	Ambiental	Y3
1	32	1	7	1	9	1	16	1	40	1	13	1	13	1	14	1
2	39	1	6	1	13	1	20	1	38	1	9	1	15	1	14	1
3	52	2	15	2	18	2	19	1	55	2	18	2	20	2	17	2
4	40	1	8	1	11	1	21	2	45	2	13	1	16	1	16	2
5	81	3	16	3	26	3	39	3	79	3	23	3	30	3	26	3
6	52	2	15	2	18	2	19	1	56	2	18	2	21	2	17	2
7	40	1	8	1	11	1	21	2	42	1	12	1	14	1	16	2
8	81	3	16	3	26	3	39	3	74	3	26	3	30	3	18	2
9	81	3	16	3	26	3	39	3	75	3	26	3	31	3	18	2
10	57	2	7	1	11	1	39	3	49	2	17	2	15	1	17	2
11	53	2	6	1	12	1	35	3	44	1	16	2	12	1	16	2
12	55	2	15	2	19	2	21	2	59	2	17	2	23	2	19	2
13	44	1	8	1	13	1	23	2	48	2	11	1	19	2	18	2
14	81	3	16	3	26	3	39	3	77	3	25	3	26	3	26	3
15	81	3	16	3	26	3	39	3	79	3	25	3	28	3	26	3
16	52	2	15	2	18	2	19	1	52	2	18	2	17	2	17	2
17	40	1	8	1	11	1	21	2	40	1	11	1	14	1	15	2
18	81	3	16	3	26	3	39	3	72	3	22	3	29	3	21	2
19	81	3	16	3	26	3	39	3	72	3	23	3	31	3	18	2
20	57	2	7	1	11	1	39	3	48	2	15	2	19	2	14	1
21	53	2	6	1	12	1	35	3	47	2	13	1	17	2	17	2
22	37	1	7	1	9	1	21	2	44	1	16	2	14	1	14	1
23	44	1	6	1	15	2	23	2	50	2	14	1	21	2	15	2
24	75	3	15	2	21	2	39	3	69	3	23	3	25	3	21	2
25	56	2	8	1	11	1	37	3	45	2	14	1	13	1	18	2
26	81	3	16	3	26	3	39	3	70	3	23	3	29	3	18	2
27	81	3	16	3	26	3	39	3	73	3	24	3	30	3	19	2
28	52	2	15	2	18	2	19	1	57	2	20	2	20	2	17	2
29	40	1	8	1	11	1	21	2	41	1	12	1	13	1	16	2
30	81	3	16	3	26	3	39	3	80	3	26	3	28	3	26	3
31	81	3	16	3	26	3	39	3	76	3	25	3	28	3	23	3
32	57	2	7	1	11	1	39	3	49	2	16	2	13	1	20	2
33	50	2	7	1	8	1	35	3	43	1	17	2	9	1	17	2
34	40	1	6	1	13	1	21	2	42	1	12	1	16	1	14	1
35	59	2	15	2	21	2	23	2	60	2	19	2	24	2	17	2
36	60	2	8	1	13	1	39	3	57	2	18	2	16	1	23	3
37	81	3	16	3	26	3	39	3	77	3	23	3	28	3	26	3
38	81	3	16	3	26	3	39	3	75	3	23	3	28	3	24	3
39	52	2	15	2	18	2	19	1	56	2	19	2	20	2	17	2
40	40	1	8	1	11	1	21	2	48	2	12	1	20	2	16	2
41	57	2	7	1	11	1	39	3	59	2	18	2	18	2	23	3
42	53	2	6	1	12	1	35	3	56	2	17	2	19	2	20	2
43	37	1	7	1	9	1	21	2	36	1	12	1	11	1	13	1
44	44	1	6	1	15	2	23	2	44	1	11	1	18	2	15	2
45	75	3	15	2	21	2	39	3	70	3	25	3	24	2	21	2

46	56	2	8	1	11	1	37	3	47	2	18	2	14	1	15	2
47	81	3	16	3	26	3	39	3	71	3	26	3	24	2	21	2
48	81	3	16	3	26	3	39	3	73	3	26	3	25	3	22	3
49	52	2	15	2	18	2	19	1	55	2	19	2	19	2	17	2
50	40	1	8	1	11	1	21	2	44	1	12	1	16	1	16	2
51	81	3	16	3	26	3	39	3	74	3	21	2	30	3	23	3
52	81	3	16	3	26	3	39	3	75	3	22	3	30	3	23	3
53	57	2	7	1	11	1	39	3	51	2	15	2	16	1	20	2
54	50	2	7	1	8	1	35	3	45	2	15	2	13	1	17	2
55	40	1	6	1	13	1	21	2	45	2	12	1	18	2	15	2
56	32	1	7	1	9	1	16	1	37	1	11	1	15	1	11	1
57	39	1	6	1	13	1	20	1	41	1	9	1	18	2	14	1
58	52	2	15	2	18	2	19	1	54	2	17	2	20	2	17	2
59	40	1	8	1	11	1	21	2	42	1	12	1	14	1	16	2
60	81	3	16	3	26	3	39	3	80	3	25	3	29	3	26	3
61	52	2	15	2	18	2	19	1	56	2	19	2	20	2	17	2
62	40	1	8	1	11	1	21	2	42	1	12	1	14	1	16	2
63	81	3	16	3	26	3	39	3	74	3	23	3	29	3	22	3
64	81	3	16	3	26	3	39	3	74	3	23	3	29	3	22	3
65	57	2	7	1	11	1	39	3	47	2	14	1	14	1	19	2
66	53	2	6	1	12	1	35	3	46	2	13	1	14	1	19	2
67	55	2	15	2	19	2	21	2	60	2	20	2	22	2	18	2
68	44	1	8	1	13	1	23	2	45	2	13	1	15	1	17	2
69	81	3	16	3	26	3	39	3	72	3	25	3	22	2	25	3
70	81	3	16	3	26	3	39	3	77	3	25	3	27	3	25	3
71	52	2	15	2	18	2	19	1	52	2	20	2	16	1	16	2
72	40	1	8	1	11	1	21	2	44	1	12	1	16	1	16	2
73	81	3	16	3	26	3	39	3	73	3	26	3	28	3	19	2
74	81	3	16	3	26	3	39	3	71	3	26	3	26	3	19	2
75	57	2	7	1	11	1	39	3	48	2	17	2	15	1	16	2
76	81	3	16	3	26	3	39	3	77	3	26	3	30	3	21	2
77	52	2	15	2	18	2	19	1	55	2	19	2	19	2	17	2
78	40	1	8	1	11	1	21	2	43	1	12	1	15	1	16	2
79	81	3	16	3	26	3	39	3	70	3	20	2	31	3	19	2
80	81	3	16	3	26	3	39	3	71	3	20	2	30	3	21	2
81	57	2	7	1	11	1	39	3	45	2	11	1	16	1	18	2
82	53	2	6	1	12	1	35	3	38	1	10	1	13	1	15	2
83	57	2	7	1	11	1	39	3	49	2	17	2	15	1	17	2
84	53	2	6	1	12	1	35	3	44	1	16	2	12	1	16	2
85	55	2	15	2	19	2	21	2	59	2	17	2	23	2	19	2
86	44	1	8	1	13	1	23	2	48	2	11	1	19	2	18	2
87	81	3	16	3	26	3	39	3	77	3	25	3	26	3	26	3

88	81	3	16	3	26	3	39	3	79	3	25	3	28	3	26	3
89	52	2	15	2	18	2	19	1	52	2	18	2	17	2	17	2
90	40	1	8	1	11	1	21	2	40	1	11	1	14	1	15	2
91	81	3	16	3	26	3	39	3	72	3	22	3	29	3	21	2
92	81	3	16	3	26	3	39	3	72	3	23	3	31	3	18	2
93	57	2	7	1	11	1	39	3	48	2	15	2	19	2	14	1
94	53	2	6	1	12	1	35	3	47	2	13	1	17	2	17	2
95	37	1	7	1	9	1	21	2	44	1	16	2	14	1	14	1
96	44	1	6	1	15	2	23	2	50	2	14	1	21	2	15	2
97	75	3	15	2	21	2	39	3	69	3	23	3	25	3	21	2
98	56	2	8	1	11	1	37	3	45	2	14	1	13	1	18	2
99	81	3	16	3	26	3	39	3	70	3	23	3	29	3	18	2
100	81	3	16	3	26	3	39	3	73	3	24	3	30	3	19	2
101	52	2	15	2	18	2	19	1	57	2	20	2	20	2	17	2
102	40	1	8	1	11	1	21	2	41	1	12	1	13	1	16	2
103	81	3	16	3	26	3	39	3	80	3	26	3	28	3	26	3
104	60	2	8	1	13	1	39	3	57	2	18	2	16	1	23	3
105	81	3	16	3	26	3	39	3	77	3	23	3	28	3	26	3
106	81	3	16	3	26	3	39	3	75	3	23	3	28	3	24	3
107	52	2	15	2	18	2	19	1	56	2	19	2	20	2	17	2
108	40	1	8	1	11	1	21	2	48	2	12	1	20	2	16	2
109	57	2	7	1	11	1	39	3	59	2	18	2	18	2	23	3
110	53	2	6	1	12	1	35	3	56	2	17	2	19	2	20	2





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0679-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 05 de Setiembre del 2016

**VISTO:**

Hoja de Tramite del Decanato N° 2164 de fecha 02-09-2016, El Oficio N°0411-2016-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 31-08-16 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N°003-2016-JAI-EPA-FCE-UNH de fecha 25-08-2016 y la solicitud presentado por **RISALVE MITMA YANNETH y TAIPE ACUÑA OTILIA**; pidiendo designación de Docente Asesor y Miembros Jurados para el Proyecto de Investigación, y;

**CONSIDERANDO:**

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición..

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada, en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1° DESIGNAR al DR. WILFREDO FERNANDO YUPANQUI VILLANUEVA, como Asesor del Proyecto de Investigación Científica Titulado: "LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCVELICA - AÑO 2015", presentado por RISALVE MITMA YANNETH y TAIPE ACUÑA OTILIA.**





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0679-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 05 de Setiembre del 2016

**ARTÍCULO 2°.- DESIGNAR** a los miembros Jurados del Proyecto de Investigación titulado: "LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCVELICA - AÑO 2015", presentado por **RISALVE MITMA YANNETH y TAPE ACUÑA OTILIA** a los siguientes docentes:

- |                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| • LIC. ADM. HÉCTOR QUINCHO ZEVALLOS  | PRESIDENTE |
| • LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALÓN    | SECRETARIO |
| • ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS    | VOCAL      |
| • LIC. MAT. OSCAR MANUEL GARCÍA CAJO | SUPLENTE   |

**ARTÍCULO 3°.- ELÉVESE** el presente documento a las instancias pertinentes.

**ARTÍCULO 4°.- NOTIFIQUESE** a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



DR. CARLOS DOZANO NUÑEZ  
DECANO



CPCC. LUIS ALBERTO MEDINA HERNANDEZ  
SECRETARIO DOCENTE

C.c.  
EPA.  
Interesados  
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0536-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 10 de Julio del 2017.

**VISTO:**

Hoja de Tramite del Decanato N° 1568 de fecha 05-07-2017; Oficio N° 394-2017-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 04-07-2017, Informe N° 02-2017-WFYC/AT-EPA-FCE-UNH de fecha 28-06-2017; presentado por las bachilleres **RISALVE MITMA YANNETH y TAIPE ACUÑA OTILIA**; solicitando la Ratificación de los Miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis, y;

**CONSIDERANDO:**

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante Informe N° 02-2017-WFYC/AT-EPA-FCE-UNH de fecha 28-06-2017, emitido por el docente asesor **DR. WILFREDO FERNANDO YUPANQUI VILLANUEVA** donde emite el resultado final de **APROBACIÓN** de la Tesis Titulado: **"LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCVELICA - AÑO 2015"** presentado por las bachilleres **RISALVE MITMA YANNETH y TAIPE ACUÑA OTILIA**; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0536-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 10 de Julio del 2017

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

**ARTÍCULO 1° RATIFICAR** a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis Titulado: **"LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCVELICA - AÑO 2015"** presentado por las bachilleres **RISALVE MITMA YANNETH** y **TAIPE ACUÑA OTILIA** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; a los siguientes docentes:

- |                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| • LIC. ADM. HECTOR QUINCHO ZEVALLOS  | PRESIDENTE |
| • LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALON    | SECRETARIO |
| • ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS    | VOCAL      |
| • LIC. MAT. OSCAR MANUEL GARCIA CAJO | SUPLENTE   |

**ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE** el presente documento a las instancias pertinentes.

**ARTÍCULO 3°.- NOTIFÍQUESE** a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



**DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ**  
DECANO



**MG. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO**  
SECRETARIO DOCENTE

C.c.  
DFCE.  
Interesado  
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0904-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 05 de Diciembre del 2017

**VISTO:**

Hoja de Tramite N° 2960 de fecha 30-11-2017, Solicitud S/N. presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **TAIPE ACUÑA OTILIA y RISALVE MITMA YANNETH**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

**CONSIDERANDO:**

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 687-2017-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 15-11-2017, Informe N° 02-2017-WFYV/AT-EPA-FCE-UNH de fecha 28-06-2017, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado "**LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPAL PROVINCIAL DE HUANCAVELICA - AÑO 2015**", dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°** PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: "**LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPAL PROVINCIAL DE HUANCAVELICA - AÑO 2015**", presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **TAIPE ACUÑA OTILIA y RISALVE MITMA YANNETH** para el día jueves 14 de diciembre del 2017 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0904-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 05 de Diciembre del 2017

**ARTICULO 2°** ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ  
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO  
SECRETARIO DOCENTE

C.c.  
DFCE.  
Jurados  
Archivos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0930-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 21 de Diciembre del 2017

**VISTO:**

Hoja de Tramite N° 3087 de fecha 21-12-2017, Solicitud S/N. presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **TAIPE ACUÑA OTILIA y RISALVE MITMA YANNETH**; pidiendo reprogramación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

**CONSIDERANDO:**

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 687-2017-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 15-11-2017, Informe N° 10-2017-MJ-EPA-FCE-UNH de fecha 14-11-2017, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPAL PROVINCIAL DE HUANCAVELICA - AÑO 2015"**, dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°**

**REPROGRAMAR** la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"LA ÉTICA PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL POTENCIAL HUMANO EN LA MUNICIPAL PROVINCIAL DE HUANCAVELICA - AÑO 2015"**, presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **TAIPE ACUÑA OTILIA y RISALVE MITMA YANNETH** para el día viernes 22 de diciembre del 2017 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0930-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 21 de Diciembre del 2017

**ARTICULO 2°** **ENCARGAR** al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



**Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ**  
DECANO



**Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO**  
SECRETARIO DOCENTE

C.c.  
DFCE.  
Jurados  
Archivos