

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS



**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO
REGIONAL DE TACNA, PERIODO 2016**

TESIS

Presentado por:

Bach. MIGUEL ANGEL NOA TAMARA

Para Optar el Título Profesional de:

Contador Público con mención en Auditoría

Tacna - Perú

2017

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por brindarme la vida, por el cual permite realizar nuestros sueños.

A la Universidad Privada de Tacna, porque a través de sus docentes, me brindaron sus conocimientos, sabiduría, experiencias y valores.

A la familia FACEM, que me acobijó estos años. Gracias por acompañarme, por todo este recorrido y por hacerme sentir como si estuviera en un segundo hogar.

Al equipo docente, de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras, por su dedicación y orientación impartidas a lo largo de mi formación académica profesional.

A mis compañeros y amigos, quienes sin esperar nada a cambio, compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas; a todas aquellas personas que durante estos cinco años, estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

A mi centro de trabajo, Gobierno Regional de Tacna por permitirme ser parte del desarrollo de la región de Tacna; al personal que labora en la entidad en el cual han influenciado en mi vida, dándome los mejores consejos, guiándome y haciéndome una persona de bien.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo en primer lugar a mis padres: Mirtha y Juan, por su apoyo incondicional y constante; por enseñarme que todo es posible.

A mi novia (madre, amiga y compañera): Lady Mariana e hija Mariana Isabela, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado ahí para brindarme su comprensión, cariño y amor, por ello son mi principal fuente de motivación y superación en este camino largo de formación personal y profesional, por el apoyo que me transmiten, para lograr mis metas y recordar que siempre en esta vida con esfuerzo y perseverancia todo se puede lograr.

A mis hermanas Rosa, Arlein y mis sobrinos Cesar, Matías y Sebastián.

RESUMEN

Es innegable la importancia de la ética profesional en el cual uno labora, en especial en las entidades del estado a través de las áreas administrativa que son consideradas como áreas críticas en todo el estado peruano, porque son estas las que inciden en el desarrollo de un centro poblado, municipalidades distritales, gobiernos regionales, programas sociales e incluso el gobierno central.

Tacna es una ciudad fronteriza, por ello necesita proyectos de gran impacto social y económico que permitirá tener una diferenciación con otras regiones. Lo que no ha ocurrido en el año 2016 siendo considerados una de las regiones con el menor índice en la ejecución del gasto, en lo que conlleva que el Gobierno Regional de Tacna no cumpla con eficiencia los procedimientos administrativos para dicho gasto, no compruebe y analice el cumplimiento de leyes, normas, directivas y como organización no se trabaje en equipo, unificando las tomas de decisiones para la institución, siendo que los servidores públicos también pongan hincapié a sus valores éticos como profesionales.

Si bien es cierto, se quiere que la región de Tacna crezca social y económicamente y se obtenga una buen imagen a nivel nacional, pues no es así con los últimos acontecimientos suscitados en la entidad por los actos de corrupción generado por los servidores públicos dejen de lado sus valores morales como la honestidad la honradez e incluso saber si los puestos están designados idóneamente para el ejercicio de su función esto que reflejaría que el personal no es idóneo para el puesto indicado lo que generaría que los inversionistas no inviertan en nuestra región creando una inseguridad e inestabilidad.

Como resultado de la investigación se evidenció una deficiente en la ética profesional, en los servidores públicos y la relación con la gestión administrativa para una buena decisión que permita emplear estrategias para la mejora de la institución del Gobierno Regional de Tacna.

Finalmente, es importante reconocer que la realización de este trabajo contó con la participación y apoyo de servidor público que labora en la entidad antes

mencionada, quienes permitieron disponer de la información suficiente para realizar las evaluaciones que se estimaron pertinentes.

ABSTRACT

It is undeniable the importance of professional ethics in which one works, especially in the state entities through administrative areas that are considered as critical areas throughout the Peruvian state, because they are those that affect the development of a Populated center, district municipalities, regional governments, social programs and even the central government.

Tacna is a border city, therefore it needs projects of great social and economic impact that will allow to have a differentiation with other regions. What has not happened in 2016, being considered one of the regions with the lowest rate in the execution of expenditure, which means that the Regional Government of Tacna does not efficiently comply with administrative procedures for such expenditure, do not check and analyze Compliance with laws, norms, directives and as an organization do not work as a team, unifying decision-making for the institution, and public servants also emphasize their ethical values as professionals.

While it is true, we want the region of Tacna to grow socially and economically and to obtain a good image at the national level, since this is not the case with the latest developments in the organization due to the acts of corruption generated by public servants. Side their moral values such as honesty and honesty and even know if the positions are ideally designated for the exercise of their function this would reflect that the staff is not suitable for the indicated position which would generate that the investors do not invest in our region creating a Insecurity and instability.

As a result of the investigation, a deficiency in the professional ethics, in the public servants and the relation with the administrative management was evidenced for a good decision that allows to employ strategies for the improvement of the institution of the Regional Government of Tacna.

Finally, it is important to recognize that the accomplishment of this work had the participation and support of public servants who work in the aforementioned entity, who allowed sufficient information to carry out the evaluations that were considered pertinent.

INDICE

AGRADECIMIENTOS	I
DEDICATORIA	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	V
INDICE.....	VI
INDICE DE TABLA	X
INDICE DE GRAFICOS	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPITULO I	15
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Formulación del Problema.....	16
1.2.1 Problema General	16
1.2.2 Problemas Específicos.....	16
1.3 Delimitación de Objetivos	16
1.3.1 Objetivo General	16
1.3.2 Objetivo Específico	16
1.4 Justificación	17
CAPITULO II.....	19
2 MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes del Estudio.....	19
2.2 Base Teórica	23
2.2.1 Ética Profesional.....	23
2.2.2 Gestión Administrativa.....	37
2.3 Definición de Conceptos.....	46
2.4 Hipótesis	47
2.4.1 Hipótesis General	47
2.4.2 Hipótesis Específicas.....	47
2.5 Estudio y Operacionalización de variables	48

2.5.1	Variable Independiente: (X).....	48
2.5.2	Variable Dependiente: (Y)	48
CAPITULO III		49
3	MARCO METODOLÓGICO	49
3.1	Tipo de Investigación.....	49
3.2	Diseño de la Investigación.....	49
3.3	Población, Muestra y Muestreo	49
3.3.1	Población	49
3.3.2	Muestra	50
3.4	Técnica e instrumento de recolección de datos	50
3.4.1	Instrumentos y equipo	50
3.5	Técnicas y métodos de recolección de datos	50
3.6	Procesamiento y análisis de los datos	51
3.6.1	Procedimiento:.....	51
CAPITULO IV		53
4	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1	Confiabilidad del Instrumento	53
4.2	Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.....	55
4.2.1	Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades	56
4.2.2	La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas. 57	
4.2.3	Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.	58
4.2.4	Considera que los servidores públicos son honrados	58
4.2.5	Los Funcionarios Públicos emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución.....	59
4.2.6	En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular.	60
4.2.7	Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad. 61	
4.2.8	La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.	61

4.2.9	El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.....	62
4.2.10	Las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna coordina la ejecución del gasto.....	63
4.2.11	El Gobierno Regional de Tacna a través de la oficina ejecutiva de tesorería registra oportunamente la ejecución de ingresos.....	64
4.2.12	El plan anual de contrataciones que realiza la oficina de logística y servicios auxiliares están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenidos en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna.	65
4.2.13	El Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.....	66
4.2.14	La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.	67
4.2.15	La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.	68
4.2.16	Cree usted que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna realiza un trabajo articulado.	69
4.2.17	La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones.	70
4.2.18	Considera que el Gobierno Regional de Tacna viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades	71
4.2.19	Considera al Órgano de Control Institucional una oficina que identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.	72
4.2.20	El Gobierno Regional de Tacna tiene un buen control que permite verificar la asistencia y permanecía en el lugar de trabajo de los funcionarios.	73
4.2.21	El Órgano Control Institucional cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad.....	74
4.3	Contraste de hipótesis	76
4.3.1	Comprobación de hipótesis general	76
4.3.2	Comprobación de la primera hipótesis Específica	79
4.3.3	Comprobación de la segunda hipótesis Específica.....	82

4.3.4	Comprobación de la Tercera hipótesis Específica.....	85
4.4	Discusión de Resultados	88
	CONCLUSIONES	89
	RECOMENDACIONES	91
	PROPUESTA.....	92
	Proyecto N° 01.....	93
	Proyecto N° 02.....	94
	REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	98
	Bibliografía:	98
	Bibliografía Electrónica:.....	102
	ANEXOS	103
	Anexo No. 01 Encuesta	103
	Anexo No. 02 Matriz de Consistencia.....	105
	Anexo No. 03 Matriz Operacionalización de Variables	106
	Anexo No. 04 Matriz de Validación.....	107
	Anexo No. 05 Código de ética 2004.....	116
	Anexo No. 06 MAPRO 2012.....	117

INDICE DE TABLA

Tabla 1 Población	49
Tabla 2 Indicador – Ítem Ética Profesional.....	53
Tabla 3 Indicador - ítem Gestión Administrativa.....	54
Tabla 4 Alpha de Cronbach - Encuesta	55
Tabla 5 Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	56
Tabla 6 La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas.....	57
Tabla 7 Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.....	58
Tabla 8 Considera que los servidores públicos son honrados.	59
Tabla 9 Los Funcionarios Públicos emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución	59
Tabla 10 En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular.	60
Tabla 11 Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad.	61
Tabla 12 <i>La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa</i>	62
Tabla 13 <i>El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.</i>	63
Tabla 14 Las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna coordina la ejecución del gasto	64
Tabla 15 El Gobierno Regional de Tacna a través de la oficina ejecutiva de tesorería registra oportunamente la ejecución de ingresos.....	65
Tabla 16 El plan anual de contrataciones que realiza la oficina de logística y servicios auxiliares están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenidos en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna.....	66
Tabla 17:.....	67
Tabla 18 La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.	68
Tabla 19 La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.	69
Tabla 20 Cree usted que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna realiza un trabajo articulado.....	70
Tabla 21 La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones.....	71

Tabla 22 Considera que el Gobierno Regional de Tacna viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades.	72
Tabla 23 Considera al Órgano de Control Institucional una oficina que identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.	73
Tabla 24 El Gobierno Regional de Tacna tiene un buen control que permite verificar la asistencia y permanecía en el lugar de trabajo de los funcionarios. ...	74
Tabla 25 El Órgano Control Institucional cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad.	75
Tabla 26 Tablas Cruzadas	77
Tabla 27 Prueba De Chi Cuadrado De Pearson	77
Tabla 28 Grado De Relación	78
Tabla 29 Tablas Cruzadas	80
Tabla 30 Prueba De Chi Cuadrado De Pearson	80
Tabla 31 Grado De Relación	81
Tabla 32 Tablas Cruzadas	83
Tabla 33 Prueba De Chi Cuadrado De Pearson	83
Tabla 34 Grado De Relación	84
Tabla 35 Tablas Cruzadas	86
Tabla 36 Prueba De Chi Cuadrado De Pearson	86
Tabla 37 Grado De Relación	87

INDICE DE GRAFICOS

Figura 1: Aplicación del programa SPSS 54

INTRODUCCIÓN

La profesión de Contador Público y las demás carreras profesionales tiene diversas y muy importantes incumbencias sociales por lo que se debe reflexionar y optar entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo que no es; aún más si es en una entidad del estado como lo es el Gobierno Regional de Tacna.

En esos aspectos la Ética Profesional, está muy poca explorada en las entidades del estado, por ser un tema complejo y que admiten criterios y puntos de vistas distintos, por lo que no se cuenta con información que resuman arduamente el tema.

En la actualidad la mayoría de universidades dentro de su plan curricular y de los profesionales se dedican más en los aspectos técnicos, dejando de lado y minimizando los temas que se relacionan con la propia personalidad y la ética con el cual se desempeñan como profesional, siendo este un campo básico en la vida, tanto de un Contador u otras profesiones.

Además el profesional está inmerso en la demanda que cada vez más el desarrollo de los valores personales para una mejor calidad social y un eficiente trabajo profesional no solo basado en las especificidades técnicas que hacen una incumbencia de un profesional, sino también en el trabajo que dignifique a la persona como tal.

Es por ello que el estudio de la tesis es denominada “LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACION CON LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, PERIODO 2016”. Se centra en los serios problemas éticos de los servidores y lo repercute con la gestión administrativa, si es que existe relación entre ambos en la entidad en cuestión.

El contenido de la presente tesis ha sido elaborado de acuerdo al protocolo establecido por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en ese sentido hemos dividido la investigación en IV Capítulos que nos permitirá entender la presente investigación.

En el Capítulo I se ha procedido a realizar la situación actual problemática, para luego determinar la formulación del problema general y los problemas específicos

así también como el objetivo general y los objetivos específicos lo que conllevaría a la justificación de la investigación en si su razón del estudio.

En el Capítulo II, se detalla los antecedentes del trabajo de investigación y principalmente establecer el marco teórico, sustentado sus manifestaciones de diferentes autores de textos e incluso la ley 27815 vinculados con las variables e indicadores de la presente tesis.

En el Capítulo III, que corresponde al Marco metodológico en el cual indicamos el tipo de investigación, la población que va ser objeto del estudio que esquematiza a los servidores públicos de la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, las técnicas y métodos de recolección de datos y el procesamiento de los datos como también el instrumento que nos proporcionara los datos.

Siguiendo con el Capítulo IV, denominado como resultados y discusión donde se desarrollara la confiabilidad del instrumento, el tratamiento estadístico e interpretación de los resultados estadísticos que nos brindara el programa SPSS .v22 como tablas y gráficos y los más importante el contraste de hipótesis general y específicas sería el resultado de nuestro pronóstico, si verdaderamente Existe una relación directa y significativa con la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016, finalizando con las conclusiones, recomendaciones y propuestas.

Este trabajo de investigación trae como conclusión principal que si existe una relación entre la Ética profesional y la Gestión administrativa lo que trae profesionales sin valores éticos que conlleva una mala gestión a la entidad lo que perjudicaría social y económicamente a la región de Tacna.

CAPITULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad Problemática

Se viene observando que en la actualidad los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, están dejando de lado la Ética Profesional por los actos de corrupción que ocurren en la actualidad y que a su vez vienen siendo intervenidos por la fiscalía especializada en delitos de corrupción de funcionarios, así mismo no existe un estudio que nos permita conocer y establecer los niveles de calidad profesional en los trabajadores, sus valores morales ante los procesos y procedimientos que la entidad establece y un perfil innovador, investigador, líder, el mismo que contribuirá al esclarecimiento o determinación de la problemática de la gestión administrativa, también se observa que no se tiene una visión clara y definida acerca del nivel alcanzado en la formación de los trabajadores de acuerdo a las diferentes especialidades del proceso administrativo lo que permitirá la optimización de los procedimientos.

Asimismo al tener resultados de la gestión administrativa que sin duda alguna es la integradora de la entidad y por ende es uno de los factores determinantes en la eficiencia del recurso humano; de la aceptación de ella dependen los niveles de productividad en el que se concretan los objetivos. Cada entidad posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, las autoridades del Gobierno Regional podrán tomar decisiones con la finalidad de mejorar el desempeño, en la medida en que se debe hacer cumplir con las funciones, en las diversas áreas administrativas de acuerdo a las acciones de cautela que se realizan durante la ejecución de los procesos u operaciones.

La gestión Administrativa se debe aplicar por el titular del pliego, los funcionarios y los servidores, sobre las bases de las normas que rigen las actividades de la entidad, los procedimientos establecidos, los reglamentos y

los planes institucionales. Siendo el reflejo de la gestión administrativa, en donde se traduce las deficiencias o excesos de la gestión lo que se mide a través de las diferentes acciones de control en el registro adecuado de sus operaciones, lo que debe traducirse en cambios de actitud en el manejo de los procedimientos normativos.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016?

1.2.2 Problemas Específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016?
- b) ¿Qué relación existe entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016?
- c) ¿Qué relación existe entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016?

1.3 Delimitación de Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Establecer la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

1.3.2 Objetivo Específico

- a) Establecer la relación entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.
- b) Establecer la relación entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.
- c) Establecer la relación entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

1.4 Justificación

La presente investigación se justifica por ser teórica, en vista que se pretende saber la relación que existe entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa, ya que es importante; si se colocan a los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna bajo los mismos principios y normas, siendo este trabajo conveniente ya que permitirá generar una cultura organizacional que resuelva el problema institucional y económico de la institución.

Estos aspectos, referidos a la Ética Profesional, están muy poco explorados en las bibliografías existentes, por ser temas complejos y que admiten distintas opiniones y puntos de vista adversos, por lo que no se cuenta con compilaciones que resuman exhaustivamente esta temática.

La profesión de Contador Público tiene diversas y muy importantes incumbencias sociales por lo que continuamente se debe reflexionar y optar entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo que no lo es.

Esta investigación permitirá obtener una relevancia institucional, dado que los ciudadanos, los funcionarios públicos y la entidad serán los beneficiados, preparándolos en la formación de valores y ética profesional, teniendo en cuenta que una entidad del estado es compleja; que depende de varias incidencias en la práctica, entre las que se encuentran:

- a) Las costumbres y valores que tenga el personal: Toda empresa surge de un impulso fundamental a partir de una idea y unos principios de acción que le permita desempeñarse con éxito en sus labores cotidianas.
- b) La dirección de la entidad, en un momento dado, puede pretender perpetuar, revitalizar o incluso modificar radicalmente las creencias y valores de sus trabajadores, debiendo gestionar adecuadamente el conflicto entre lo tradicional y lo moderno.
- c) Selección y desempeño del personal: el tipo de persona reclutado refleja y refuerza la ética profesional, en una entidad. Alguien recién contratado copiará lo que hacen los demás. Esto va desde la forma de vestir, hasta el

horario de trabajo, pasando por cómo utilizan la tecnología, y el valor que le dan a los puestos de trabajo.

- d) Ambiente externo: toda organización está dentro de una sociedad. Aun siendo la misma entidad, no tendrá las mismas políticas que otra institución.

En este aspecto la investigación promueve el desarrollo de un modelo de gestión Administrativa óptima como el cambio de los procesos administrativos, sistematizándolos con lo moderno, actualizando directivas de acuerdo a la realidad ya que actualmente se encuentran desfasadas, para el uso de los servidores públicos, que permitirá la aplicación de políticas y procedimientos dirigidos a la toma de decisiones en las diferentes áreas administrativas, a las cuales están vinculadas las acciones de eficiencia, economía y transparencia que vayan paralelamente con los valores éticos.

CAPITULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del Estudio

Con la finalidad de sustentar el análisis del comportamiento de la variable independiente Ética Profesional así como la variable dependiente Gestión Administrativa, y fortalecer la investigación del presente tema, se ha consultado y revisado diferentes trabajos realizados con anterioridad cuyo contenido abarca aspectos afines y complementarios al ámbito actual de discusión.

a) Nivel Internacional

Oscar Diego Bautista, (2001), en la tesis, “La Ética en los Servidores Públicos, de México 2001” en la que concluye que algunas causas que han provocado que la administración pública no cumpla de manera eficiente con sus tareas son, por un lado, la inadecuada selección y formación de los servidores públicos con buenos principios y valores éticos, y por otro lado, el incremento de vicios o actitudes antiéticas en el sector público tales como el de la corrupción, el soborno, abuso de autoridad, tráfico de influencias, etc., así mismo concluye que todo estado que verdaderamente se llame así y que no sea simplemente de nombre debe preocuparse por orientar y vigilar el comportamiento de los individuos, esto es, tiene la responsabilidad de moderar los deseos y pasiones de los hombres y encaminarlos hacia la virtud a fin de establecer la armonía entre las partes de la Comunidad Política.

Por lo tanto, es función de todo gobierno educar a su gente, constituirlo, organizarlo, conservar su cultura, su integridad, su identidad, sus valores, por ello es importante que se fomente en los individuos principios éticos mediante la educación. Uno de los fines de la política que debe aplicar todo gobernante es hacer que los ciudadanos sean personas dotadas de cualidades capaces de realizar acciones nobles, bellas y buenas. Un acto bueno significa hacer el bien. Bueno es lo admitido como positivo actuando de manera correcta,

realizando actos que van acompañados de elogio, de mérito, de reconocimiento. Bueno es realizar acciones acompañadas de virtud.

María Denise Alpentista, María Gisela Merín, María Soledad Iasuoizzi (2011), en el Trabajo de Investigación “La ética profesional y el contador público”, concluye que Los graduados en Ciencias Económicas se encuentran actuando y asesorando a entidades de todo tipo, junto con profesionales universitarios de otras disciplinas y directivos o ejecutivos con o sin formación universitaria, enfrentándose a diversas problemáticas en el desempeño profesional, por lo que constantemente se debe reflexionar y optar entre lo bueno y lo malo.

La ética profesional puede ser concebida como el arte de ejercer la profesión, que permite adecuar el trabajo profesional a la singular dignidad humana tanto en su dimensión personal (cada uno se construye a sí mismo) como social (contribuyendo a la conformación de la identidad de la comunidad profesional).

b) Nivel Nacional

Fátima Emilyn Guzmán Florián, (2013), en la Tesis sobre “Aplicación de un código ético institucional en la Gestión Administrativa de agroinversiones beasflorian.EIRL –Cañete Perú, 2013”, en la que concluye que la aplicación de la ética y el código de ética influyen de forma determinante en los colaboradores de una organización, coloca a todos los integrantes de la empresa bajo los mismos principios y normas, por tanto también genera una cultura organizacional fuerte y bien definida que perdure a través del tiempo, los códigos permiten tener pautas de conducta y criterios generales para resolver problemas; trato con clientes, proveedores, y otros grupos interesados.

Grover Oliver Quichca Torres, (2011), en la Tesis “Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú”, en la que se

concluye que la formación de profesionales de calidad y competitivos en los Institutos superiores Públicos y privados, así como en las Universidades del país, deben enfocarse en el análisis crítico de su experiencia y práctica profesional enmarcada en un contexto social, comunitario e institucional de su saber y de la cultura humana, la misma que ha de ser cuestionada y enriquecida desde la experiencia.

Keny alain quintanilla arce, (2012), en la tesis “Gestión por Competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho”, en la cual concluye que es preciso resaltar como resultado final que, una nueva concepción para los directivos y trabajadores en general de las municipalidades de Ayacucho, es el reto que tienen de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de ésta en los desempeños laborales.

Asimismo, tienen que comprender mejor el desarrollo de habilidades y destrezas, de capacidades para el manejo de la tecnología aplicada, capacidades para el trabajo en equipo, fomentar el desarrollo de la creatividad e iniciativa, capacidades para el desarrollo de proyectos, para tomar decisiones de riesgo, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, la práctica de valores institucionales, la capacitación por competencias, etc. Es decir, encaminar su accionar hacia un sistema de gestión por competencias como estrategia de desarrollo y cambio de las municipalidades, porque influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de las referidos municipios; el trabajo individual, la falta de simplificación, la rigidez normativa y la evasión de responsabilidades son características de los métodos tradicionales de trabajo, estos inciden en los rendimientos de la fuerza laboral existente en las municipalidades de la ciudad de Ayacucho. Por tanto la alternativa de solución es incorporar un modelo de gestión por competencias.

Luis Benjamín Escudero Ramírez. (2010), en la tesis, “Uso de la Plataforma Informática del Personal del Sector Educación y su Incidencia en la Gestión Administrativa de la Educación Pública de la Región Callao – 2010”, en la cual concluye que existe incidencia significativa entre el uso de la plataforma informática, en la gestión administrativa en el sector público educativo. Llegando como conclusión final que para llegar a planificar, organizar, dirigir y controlar, los recursos humanos implica contar con herramientas informáticas (Harvard y software) que van a permitir controlar las plazas, registrar el historial laboral de los docentes, procesar las remuneraciones y presupuestar el financiamiento del pago de las Remuneraciones.

Yuri Ivan, Zuñiga Castro. (2004), en la tesis, “Ética y Corrupción en la Administración de Justicia, Lima- 2004”; en la cual concluye que Para el mejor cumplimiento de sus funciones, el Organismo deberá incluir una dependencia de prevención, que planifique las políticas orientadas a la promoción de la ética pública y el cumplimiento de la ley: y. Asimismo, otra de investigaciones, que lleve a cabo el seguimiento de casos concretos y de situaciones de carácter general, en el ámbito de su competencia.

Luisa Pamela Beltrán Larco. (2013), en la Tesis, “Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado, Lima-2013”, en la que concluye que se considera que con la utilización de los CAS se vulneró el derecho de igualdad reconocido constitucionalmente a los trabajadores, aplicando una mala gestión administrativa, ya que el Estado no dio un trato justo a todo su personal, a pesar de que las personas contratadas mediante CAS desarrollaban labores de carácter permanente, estaban sujetos a subordinación y recibían un pago por la labor prestada; características propias de un contrato de trabajo, pero que por haber sido contratados mediante CAS y no de acuerdo al procedimiento establecido por el Decreto Legislativo N° 276, tenían derechos recortados. Lo cual mejoró posteriormente con la Sentencia N° 002-2010-PI/TC expedida por el Tribunal Constitucional, en la que se devela la existencia de una Relación Laboral en

el Régimen CAS y reconoce los Derechos de Sindicalización y Huelga; así como mejoró con la expedición de la Ley N° 29849, la cual establece la Eliminación Progresiva del CAS y a su vez reconoce otros Derechos Laborales (Vacaciones remuneradas de 30 días naturales, licencias por maternidad, paternidad y otras, derecho a Recibir un Certificado de Trabajo, a gozar de los derechos que reconoce la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

2.2 Base Teórica

2.2.1 Ética Profesional

La Ética y Conducta, plasma el compromiso con la entidad y vincula la visión y la estrategia, las prácticas de responsabilidad como trabajador, el cumplimiento al régimen de legalidad, la actuación ética y los valores que deben regir nuestro comportamiento.

La Ética es vital para asegurar y mantener un mutuo respeto a los trabajadores, funcionarios, directores, clientes, proveedores, colaboradores, competidores, autoridades de gobierno, comunidad y medio ambiente. Asimismo, será la base y cimiento de nuestra forma de actuar en cualquier escenario. Debemos preservar y dignificar el valor de nuestra institución y cuidar el prestigio de la entidad, ser ejemplo ante la sociedad y perdurar así a largo plazo.

Arens & Loebbecke (2000), la profesión es una capacidad cualificada requerida por el bien común, con peculiares posibilidades económico-sociales. El profesional no tiene el carácter de tal por el simple hecho de recibir el título que lo certifica o le da la cualidad de profesional, nadie es profesional por el título en sí, el título lo único que expresa es su calidad de ser ya un profesional, mas no que tiene todas las cualidades éticas para serlo, el título profesional más allá de ser un ALGUIEN es la manifestación intrínseca de lo que internamente se lleva , no por la naturaleza de la persona sino por sus cualidades éticas, como la idoneidad o aptitud que le da un nuevo perfil a su personalidad. El ser profesionales

dignos representa la excelencia, gravedad, decoro que tiene la persona y el respeto consigo mismo. Los servidores públicos deben acatar la ética como opción de vida, por el solo hecho de tener fe pública. Las decisiones de los servidores públicos están respaldadas por las demás personas que creen fielmente en ellos y en nuestra su palabra. Por ello deben seguir los principios básicos que les competen como son: La integridad, Objetividad, Independencia, Responsabilidad, Confidencialidad, Observar las disposiciones normativas, Competencia y actualización profesional, Difusión y colaboración, Respeto entre colegas, y una conducta ética.

Todo trabajador tiene o debe desarrollar una ética profesional que defina la lealtad que le debe a su trabajo, profesión, empresa y compañeros de labor.

Villarini (1994): "la ética de una profesión es un conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas una práctica y relaciones profesionales. El bien se refiere aquí a que la profesión constituye una comunidad dirigida al logro de una cierta finalidad: la prestación de un servicio". Señala, además, que hay tres tipos de condiciones o imperativos éticos profesionales:

- a) competencia - exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio
- b) servicio al cliente - la actividad profesional sólo es buena en el sentido moral si se pone al servicio del cliente
- c) solidaridad - las relaciones de respeto y colaboración que se establecen entre sus miembros.

Para lograr en los empleados una conciencia ética profesional bien desarrollada es que se establecen los cánones o códigos de ética. En éstos se concentran los valores organizacionales, base en que todo trabajador deberá orientar su comportamiento, y se establecen normas o directrices para hacer cumplir los deberes de su profesión. En virtud de la finalidad

propia de su profesión, el trabajador debe cumplir con unos deberes, pero también es merecedor o acreedor de unos derechos. Es importante saber distinguir hasta dónde él debe cumplir con un deber y a la misma vez saber cuáles son sus derechos. En la medida que él cumpla con un deber, no debe preocuparse por los conflictos que pueda encarar al exigir sus derechos. Lo importante es ser modelo de lo que es ser profesional y moralmente ético. Por ejemplo, un deber del profesional es tener solidaridad o compañerismo en la ayuda mutua para lograr los objetivos propios de su empresa y, por consiguiente, tener el derecho de rehusar una tarea que sea de carácter inmoral, no ético, sin ser víctima de represalia, aun cuando esto también sea para lograr un objetivo de la entidad. Al actuar de esa manera demuestra su asertividad en la toma de decisiones éticas, mientras cumple con sus deberes y hace valer sus derechos. Además, demostrará su honestidad, que es el primer paso de toda conducta ética, ya que si no se es honesto, no se puede ser ético. Cuando se deja la honestidad fuera de la ética, se falta al código de ética, lo cual induce al profesional a exhibir conducta inmoral y antiética.

Tuesta (2000), un aumento en las regulaciones rígidas en el trabajo a través de los códigos de ética ayudará a disminuir los problemas éticos, pero de seguro no se podrá eliminarlos totalmente. Esto es así, debido a las características propias de la ética que establecen que ésta varía de persona a persona, lo que es bueno para uno puede ser malo para otro; está basada en nuestras ideas sociales de lo que es correcto o incorrecto; varía de cultura a cultura, lo cual no se puede evaluar un país con las normas de otro; y está determinada parcialmente por el individuo y por el contexto cultural en donde ocurre. No obstante, el profesional debe reconocer que necesita de la ética para ser sensible a los interrogantes morales, conocer cómo definir conflictos de valores, analizar disyuntivas y tomar decisiones en la solución de problemas. En las relaciones cotidianas de unos individuos con otros surgen constantemente problemas cuya solución no

sólo afecta a la persona que los crea, sino también a otra u otras personas que sufrirán las consecuencias.

Cartagena (1983) cuando señala que: "las profesiones mismas están continuamente confrontando este asunto al constatarse los amargos hechos de médicos que explotan a sus pacientes, abogados que se dedican a actividades criminales, ingenieros y científicos que trabajan sin tomar en consideración la seguridad pública ni el ambiente y hasta negociantes que explotan al público indiscriminadamente. Si a esto añadimos la corrupción gubernamental, los robos, el vandalismo, los asesinatos y la violencia actual, entonces el tema ético toca el centro mismo de nuestra supervivencia como sociedad."

Panez (1986), sostiene que: "el arquetipo del profesional, cuando se enmarca en la pura técnica, oculta, por principio, un ataque furtivo a la ética". Esto crea situaciones que se complican en problemas que desmoralizan la imagen personal y profesional del individuo. Algunos de estos problemas éticos son los siguientes:

- a) Abuso de poder - utilizar el puesto para "pisotear" a unos o para favorecer a otros.
- b) Conflicto de intereses - emitir normas en su ámbito de trabajo que redundarán en su propio beneficio, como lo es el participar en el proceso de reclutamiento cuando uno de los candidatos es miembro de su propia familia.
- c) Nepotismo - reclutar muchos miembros de una misma familia en una institución.
- d) Soborno - aceptar dádivas, obsequios o regalías a cambio de dar un trato especial o favor a alguien como retribución por actos inherentes a sus funciones.
- e) Lealtad excesiva - mentir para encubrir la conducta impropia del supervisor o hacer todo lo que éste le diga, aun en contra de sus principios morales.

- f) Falta de dedicación y compromiso - perder el tiempo, hacerse "de la vista larga" y no dar el máximo de su esfuerzo en el trabajo.
- g) Abuso de confianza - tomar materiales de la institución para su uso personal o hacer uso indebido de los recursos disponibles en la misma.
- h) Encubrimiento - callar para no denunciar a un traidor, movido por su amistad o por temor.
- i) Egoísmo - buscar el bienestar propio en detrimento del beneficio de los demás.
- j) Incompetencia - El conocido Principio de Peter (1977) estipula que en "toda jerarquía, todo empleado tiende a ascender hasta alcanzar su nivel de incompetencia." Complementa, además, que "para todo puesto de trabajo que existe en el mundo, hay alguien, en algún lugar, que no puede desempeñarlo. Dado un período de tiempo suficiente y suficientes ascensos, llegará finalmente a ese puesto de trabajo y permanecerá en él, desempeñándolo chapucestamente, frustrando a sus compañeros y erosionando la eficiencia de la organización". Problemas de esta magnitud requieren la acción enérgica y concertada del profesional para desarrollar una nueva ética. "Corresponde al momento actual compensar el poder del profesional moderno, en cuanto técnico, con una más fina percepción de sus regulaciones morales". Como es sabido, en todas las profesiones surgen estos tipos de problemas. Es a través de cursos, cuya finalidad sea la formación ética profesional, que se logra desarrollar "en el futuro profesional el conocimiento, la habilidad, la sensibilidad y voluntad para que cuando actúe lo haga a nombre de los intereses de la comunidad profesional de la que es parte, de la comunidad que le une a sus clientes y del pueblo o humanidad de la que es miembro".

2.2.1.1 Principios Fundamentales de la Ética

- a) Actuar con integridad, honestidad y lealtad en todas nuestras relaciones de trabajo, de negocio y ante la sociedad.

- b) Cumplir nuestro compromiso con la responsabilidad social empresarial como visión de negocio y mantener un desarrollo sostenible.
- c) Respetar a las personas, los valores, la comunidad y el medio ambiente.
- d) Mantener y exigir una conducta ética y respetuosa en nuestras relaciones con accionistas, directores, colaboradores, clientes, proveedores, competidores, autoridades de gobierno, comunidad y el medio ambiente.
- e) El objetivo de negocio de Pantaleón es de crecimiento sostenible y a largo plazo enmarcado en el cumplimiento de nuestras obligaciones ante la comunidad, las leyes y reglamentos que regulan nuestra actividad empresarial.

2.2.1.2 Valores Éticos

- a) Integridad y honestidad.
- b) Mejora y cambio permanente con visión a largo plazo.
- c) Respeto por las personas relacionadas y compromiso por su éxito.

2.2.1.3 Responsables del cumplimiento Ético

- a) La responsabilidad y el estricto cumplimiento de la ética profesional es de observancia general y el mismo no contempla excepciones.
- b) Toda persona que ejerza funciones de Dirección, Jefatura o Supervisión, tiene la obligación de ser ejemplo del cumplimiento de la ética profesional y buena conducta y de no permitir la violación de los estándares, prácticas y comportamientos éticos establecidos en la entidad y en otras políticas asociadas o que se complementan.
- c) Cada gerencia debe velar y ser garante del cumplimiento de la ética. Debe hacerlo del conocimiento de todo su personal y asegurarse de que todos lo lean y lo conviertan en una práctica cotidiana en sus actividades y en su conducta y comportamiento ante los diferentes grupos de interés. Cada gerencia debe auditar anualmente el

cumplimiento del Código de Ética y Conducta en todos sus ámbitos y reportar -cuando se cometan- las violaciones y anomalías pertinentes.

- d) El área de Recursos Humanos es responsable por la difusión y actualización del Código de ética profesional, así como del adecuado seguimiento de las denuncias presentadas con el propósito de establecer su legitimidad. Adicionalmente, se encarga de definir las metodologías que faciliten la comprensión del Código.
- e) La Gerencia de Administración debe auditar anualmente el cumplimiento de las responsabilidades de cada gerencia y del área de Recursos Humanos.
- f) Se deben establecer medios y sistemas de comunicación de fácil acceso, que permitan al personal dar a conocer y reportar el incumplimiento o las violaciones a los estándares o prácticas establecidos en el Código de ética a la instancia superior.

2.2.1.4 La importancia de la Ética Profesional

Una vez analizados los elementos que integran una profesión, destaca la interrelación de ésta con la conducta ética que se espera del profesionista; aspecto que pone de manifiesto su importancia y nos conduce a la necesidad de abordar el estudio de la ética profesional.

En la actualidad, la relevancia de la ética profesional se ha evidenciado principalmente por el quebranto que los valores éticos han tenido en el desempeño de la vida profesional.

En el texto indica que existe una crisis generalizada de los valores éticos como resultado de las malas actuaciones profesionales que repercuten en todos los ámbitos de la sociedad. Actuar con base en un marco de conducta ético no solo es una cuestión individual, la deficiencia de valores a nivel profesional se refleja en la sociedad en su conjunto. Por ello, " la creciente ausencia de una ética sólida en el ejercicio de las profesiones es, precisamente, lo que la hace importante y urgente, sobre

todo, tratándose de actividades que tienen repercusión directa en la vida del ser humano y el destino de la humanidad" (González, 1996, p.93).

Según Villamil (1995) Formar profesionalmente a una persona incluye además de su preparación en destrezas, conocimientos y habilidades, tomar en cuenta un proceso de socialización dentro del conjunto de valores que constituyen la plataforma ética del quehacer profesional.

Según Gómez (1998) Esto implica que el futuro profesionista establezca una postura de compromiso con su realidad, consciente de las necesidades sociales y de su propia capacidad para contribuir en la tarea de mejorar la calidad de vida de la sociedad, especialmente de los menos favorecidos.

La ética profesional es un referente fundamental que implica considerar los valores de la profesión que se va a desempeñar y su apropiación de manera reflexiva y crítica; es decir, coadyuva a modelar la personalidad y el carácter del profesionista al dotarlo de principios y valores morales que normará su comportamiento y posibilitarán su actuar ético en el quehacer profesional. Un punto fundamental de la ética profesional es que recupera el sentido social de la profesión, que consiste en proporcionar a la sociedad los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades; se centra, ante todo, en el tema del bien; qué es bueno hacer y al servicio de qué bienes está una profesión y tiene como instancia última la conciencia individual (Bolívar, 2005; Cataldi, 2003; Ibarra, 2005; Morín, 2001).

Fernández, Hortal (1994) y Cataldi (2003), la ética profesional la describen como el grupo de principios morales y modos de actuar éticos en un ámbito profesional, los autores indican que la ética profesional no se limita a los deberes y obligaciones articulados en un conjunto de normas o códigos de cada profesión, dado que esto corresponde a la deontología, más bien la ética profesional supera lo puramente

deontológico, puesto que al circunscribirse al ámbito laboral-profesional nutre y dota de amplio significado los deberes propios de la actividad profesional.

Garza (2004) define la ética profesional como el estudio de los valores inherentes al ejercicio de una profesión, emanados de las relaciones que se establecen entre el profesionista y la sociedad.

Hortal (2002) afirma que la ética profesional debe ser una ética racional y crítica, cuyo propósito es hacer reflexionar sobre la dimensión moral que lleva consigo la práctica de la profesión ejercida; implica el desempeño profesional en espacios públicos y privados con el fin de procurar el beneficio de la sociedad y la responsabilidad ante el ejercicio de la profesión.

Después del análisis anterior, sobresale el papel de la ética profesional como el componente fundamental de la profesión que coadyuva al cumplimiento de la función social de la misma. Su enseñanza debe estar orientada principalmente a la reflexión sobre la relevancia moral que tendrá la práctica profesional, es por ello, que la ética profesional es una ética práctica, una ética aplicada.

2.2.1.5 La Ética Profesional como una ética aplicada

Según Gutiérrez (2000) La ética es la rama de la filosofía que dicta las normas de conducta y juzga los actos humanos con base en la bondad o maldad de los mismos.

Según López (1999) Es una disciplina teórico-práctica y normativa. Teórica, porque estudia los actos humanos y llega así al conocimiento de la naturaleza del sujeto que los origina. Práctica, debido a que relaciona los actos humanos con el obrar consciente y libre. Normativa, porque concreta la promulgación de leyes que ayudan al ser humano a realizar el bien.

Según Bolívar (2005) la ética proporciona razones que justifican o no las actuaciones, analizando los comportamientos morales, explica desde patrones de generalidad o universalidad la experiencia moral de los seres humanos y percibe los modos de comportamiento justificables.

La ética forma la personalidad del ser humano, es el ethos que remite a la forma habitual de comportamiento, al "carácter como el modo de ser, carácter moral o modo ético de ser" González (1996) (p. 10).

Es decir, el ethos es la forma de ser del hombre que se genera por las propias acciones del ser humano.

Según Cortina (2002) la ética se desprenden dos ramas: la ética crítica y la ética aplicada. La primera implica el análisis lógico y epistemológico de los principios éticos, es decir, la determinación de la validez de ciertas opiniones o creencias morales. La segunda, también llamada normativa, busca guiar la conducta en la decisión de cuál es la mejor opción entre las posibles en una situación concreta. Menciona que la ética aplicada no nació por requerimiento de una sola instancia, sino por la demanda de ciudadanos, políticos, científicos y expertos. Así fueron surgiendo las primeras éticas aplicadas, por mencionar algunas: la bioética, ética económica y empresarial, ética del desarrollo y ética profesional. La ética profesional se identifica como una ética aplicada, dado que se orienta a la aplicación en cada aspecto de actuación profesional los principios de la ética general, pero incluye los bienes, metas, valores, principios y hábitos de cada ámbito de actuación profesional.

A este respecto, menciona que la ética profesional está basada en los principios y las relaciones éticas que deben mantener los profesionales con sus clientes, con el público en general o con las instituciones. El hecho de ser una ética aplicada implica que se extienda y se aplique al

ámbito de la práctica profesional, con las especificidades propias que le correspondan, (Bolívar, 2005; Hortal, 2002).

2.2.1.6 Los componentes de la ética profesional

Según Gracia (1989) y Hortal (2002). De acuerdo a la literatura especializada, la ética profesional está integrada básicamente por dos componentes: principios y valores. Los primeros son axiomas o criterios generales por los que se guía la práctica profesional ética; es decir, son normas genéricas que orientan acerca de qué hay de bueno y realizable en unas acciones, y de malo y evitable en otras.

“un conjunto de principios en el contexto moral debe funcionar como un marco de referencia analítico, que exprese las directrices generales que subyacen a las reglas de la moralidad común” Beauchamp y Childress (2001), p. 25.

Según Hortal (2002) si se habla de ética profesional es porque existen actuaciones profesionales buenas o malas, no sólo desde el punto de vista técnico, sino también desde el ético. Por ello, se buscan criterios que permitan diferenciar entre las buenas o malas actuaciones. Esos criterios provienen de principios que permiten orientarnos acerca de lo que en términos éticos es deseable o aceptable y lo que no lo es. Los principios marcan orientaciones para las normas, más que prescribir normativamente ellos mismos.

Según Cataldi (2003) menciona que los principios son mandatos óptimos que definen conductas válidas que dibujan líneas básicas de acción y sirven para definir estilos de conducta. Un principio enuncia una directriz o una meta valiosa; en cambio las reglas, determinan lo que se debe hacer o no hacer, es decir, estas últimas son mandatos definitivos, son concluyentes.

Según Gutiérrez (2000). El segundo componente de la ética profesional son los valores ético profesionales, estos refieren las cualidades que

debe poseer el ser humano en su proceder, su vocación personal y en su actuación profesional.

Según Garza (2004) los valores se relacionan con la capacidad moral, cuyo significado se orienta al valor del profesional como persona y es esencial para cualquier profesionista, le da dignidad, nobleza y seriedad a su trabajo. Abarca no sólo la honestidad y la responsabilidad en el cumplimiento de lo pactado. Es la capacidad para traspasar su propia esfera profesional en un horizonte mucho más amplio, que da importancia al trabajo y hace valer al profesional no sólo por su profesión académica, sino como persona, más allá de su ambiente de trabajo.

Berumen (2001) opina que el profesionista al ejercer su profesión, además de contar con los conocimientos necesarios de su campo, debe poseer valores morales, con la finalidad fundamental de buscar y tratar de garantizar el bien común.

2.2.1.7 Ley 27815 “Ley del Código de Ética de la Función Pública”

2.2.1.7.1 Ámbito de aplicación

Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el presente Código de Ética de la Función Pública rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública

2.2.1.7.2 Capítulo II de la ley 27815 en su Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

a) Respeto

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

b) Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

c) Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

d) Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

e) Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

f) Lealtad y Obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

g) Justicia y Equidad

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

h) Lealtad al Estado de Derecho

El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

Los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidas en la Ley y en el presente Reglamento, son el conjunto de preceptos que sirven para generar la confianza y credibilidad de la comunidad en la función pública y en quienes lo ejercen.

2.2.1.8 Principio Contable Generalmente Aceptado

Equidad:

Enunciado textual según el PCGR:

Es el principio fundamental que debe orientar la acción del profesional contable en todo momento y se anuncia así:

La equidad entre intereses opuestos debe ser una preocupación constante en contabilidad, puesto que los que se sirven de, o utilizan los datos contables pueden encontrarse ante el hecho de que los intereses particulares se hallen en conflicto. De esto se desprende que los estados financieros deben prepararse de tal modo que reflejen, con equidad, los distintos intereses en juego en una empresa dada.

Comentario:

El principio de equidad es sinónimo de imparcialidad y justicia, y tiene la condición de postulado básico. Es una guía de orientación, en íntima relación con el sentido de lo ético y justo, para la evaluación contable de los hechos que constituyen el objeto de la contabilidad, y se refiere a que la información contable debe prepararse con equidad respecto a terceros y a la propia empresa, a efecto de que los estados financieros reflejen equitativamente los intereses de las partes y que la información que brindan sea lo más justa posible para los usuarios interesados, sin favorecer o desfavorecer a nadie en particular. Bajo el principio de equidad se debe compatibilizar intereses opuestos.

Si el sentido de justicia entendido como virtud que se inclina a dar a cada uno lo que le pertenece" se aplica a cada ejercicio, se debe asignar a este su correspondiente ingreso, costo y gasto.

2.2.2 Gestión Administrativa

2.2.2.1 Concepto de Gestión:

Según (Carod y Martin, 2009) menciona que gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. En otra concepción gestión es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa. El Diccionario Enciclopédico Ilustrado.

2.2.2.2 Gestión Administrativa:

La administración es la acción de administrar (del Latín Administrativo- onis) Acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados

objetivos. El Diccionario de la (**Real Academia Española de la Lengua. 2009**).

Esta es una definición genérica que nos dice mucho, un poco restringido, de carácter idiomático, realizada atendiendo a su significado etimológico, por lo que para tener una concepción más amplia del término debemos buscarla en la diversidad de definiciones hechas por un considerable número de tratadistas, por ejemplo Henry Fayol un autor trascendente, definió operativamente la administración diciendo que la misma consiste en "prever, organizar, mandar, coordinar y controlar" además consideró que era el arte de manejar a los hombres.

Según (Terry, 2012) La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizada, ejecutar, controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.

Desde finales del siglo XIX se acostumbra definir la administración en términos de cuatro funciones específicas de los gerentes: la planeación, la organización, la dirección y el control. Aunque este marco ha sido objeto desierto escrutinio, en términos generales sigue siendo el aceptado.

Por tanto, cabe decir que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización. Los mismos autores consideran que un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueren sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas planeadas George Terry explica que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizada, ejecutar, controlar,

desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. (F.STONER, FREEMAN, & GILBERT, JR, 1996, pág. 32)

Un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueren sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas planeadas.

Es más fácil entender un proceso tan complejo como la administración, si se descompone en partes y si se identifican las relaciones básicas entre ellas. Este tipo de descripciones, llamadas modelos, han sido utilizados por estudiantes y practicantes de la administración desde hace muchos decenios.

Un modelo es una descripción usada para representar relaciones complejas en términos fáciles de entender. De hecho, se usó un modelo sin identificar como tal. Cuando se dijo que las actividades centrales de la administración son planificación, organización, dirección y control. Estas representan cuatro formas de abordar las relaciones formales que evolucionan con el tiempo, sin embargo las relaciones descritas están muchos más entrelazadas que lo que implica el modelo.

Por ejemplo, se usan estándares para evaluar y controlar las acciones de los empleados, pero establecer estas normas forma parte inherente del proceso de la planificación y es un factor integral para motivar y dirigir a los subordinados. Por otra parte, las medidas correctivas – presentadas como una actividad de control – muchas veces entraña un ajuste de planes.

En la práctica, el proceso de administrar no entraña cuatro series de actividades independientes o ligeramente relacionadas, sino un grupo de funciones interrelacionadas. Planificación, organización, dirección y control son los actos simultáneos e interrelacionados que mantienen muy ocupados a los gerentes.

Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupo los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Según Terry (2012) y Chiavenato (2004) Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa.

2.2.2.2.1 Planeación

Es seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para lograr los objetivos organizacionales.

La determinación de los objetivos y la elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro

2.2.2.2.1.1 Principios De Planeación

- a) Factibilidad. Lo que se planea debe ser realizable.
- b) Objetividad y cuantificación (precisión). Cuando se planea es necesario basarse en datos reales, razonamientos precisos y exactos y nunca en opiniones subjetiva. La planeación es más exacta mientras puede ser cuantificada, o sea expresada en tiempo, dinero, cantidades y especificaciones.
- c) Flexibilidad. Al elaborar planes es necesario establecer márgenes de holgura que permitan afrontar situaciones imprevistas y proporcionar cursos de acción que se ajusten a estas condiciones.
- d) Unidad. Todos los planes específicos deben estar integrados a un plan general y dirigirse a logro de los propósitos generales.
- e) Cambio de estrategias. Cuando un plan se extiende en cuanto al tiempo es necesario rehacerse completamente

2.2.2.2 Organización

La organización como función administrativa y parte integrante del proceso administrativo, se refiere al acto de organizar, integrar y estructurar los recursos y los órganos involucrados en su administración; establecer relaciones entre ellos y asignar atribuciones de cada uno.

2.2.2.2.1 Principios De Organización

- a) Del objetivo. Todas y cada una de las actividades establecidas en la organización deben relacionarse con los objetivos propuestos por la empresa.
- b) Especialización. El trabajo de una persona debe limitarse hasta donde sea posible, a la ejecución de una sola actividad.
- c) Jerarquía. Es necesario establecer centros de autoridad de los que emane la comunicación necesaria para lograr los planes, en los cuales la autoridad y responsabilidad fluyan en línea clara e inmediata.
- d) Paridad Autoridad - Responsabilidad. A cada grado de responsabilidad conferido, debe corresponder el grado de autoridad necesario para cumplir dicha responsabilidad.
- e) Unidad de mando. Solo se les debe proporcionar un jefe a los subordinados a el cual solo debe reportar.
- f) Difusión. Para maximizar las ventajas de la organización, las obligaciones de cada puesto que cubre responsabilidad y autoridad debe publicarse y ponerse por escrito a disposición de aquellas mientras que tengan relación con la misma.
- g) Amplitud y tramo de control. Límite del número de subordinados para poder realizar sus funciones eficientemente entre 5-6.
- h) Coordinación. Las unidades de la organización deben mantenerse en equilibrio.

- i) Continuidad. Una vez establecida la organización requiere mantenerse, mejorarse y ajustarse a las condiciones del medio ambiente.

2.2.2.2.3 Dirección

Ejecución es hacer que todos los componentes del grupo quieran realizar los objetivos de la empresa y que sus miembros se esfuercen por alcanzarlos, puesto que los miembros quieren lograr esos objetivos.

2.2.2.2.3.1 Principios de Dirección

- a) De la armonía o coordinación de intereses. La dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa.
- b) Impersonalidad de mando. La autoridad y su ejercicio (mando) surgen como necesidad de la organización para obtener ciertos resultados entonces los subordinados como los jefes deben estar conscientes de que la autoridad que emanan de los dirigentes surgen como requerimiento para lograr los objetivos y no de su voluntad o arbitrio.
- c) Supervisión directa. Apoyo y comunicación que debe proporcionar el dirigente a sus subordinados durante la ejecución de los planes de tal manera que se realice con mayor facilidad.
- d) Resolución del conflicto. Indica que hay que resolver el problema cuando surge y no más tarde cuando ocasiones conflictos.
- e) De la vía jerárquica. Importancia de respetar los canales de comunicación establecidos en la organización formal, de tal manera que al ser emitida una orden se emita a través en los canales de autoridad para evitar fugas de autoridad y responsabilidad, pérdidas de tiempo, etc.

- f) Aprovechamiento del conflicto. Al surgir un problema que se antepone al logro de los objetivos, es necesario buscar soluciones para tener nuevas estrategias y emprender nuevas alternativas

2.2.2.2.4 Control

La función administrativa de control es la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos. Planeación y control están estrechamente relacionados, sin planes y objetivos, el control es imposible.

En el control se determina que se está realizando, esto es, evalúa el desempeño y, si es necesario, aplicar medidas correctivas de manera que el desempeño tenga lugar de acuerdo con los planes.

2.2.2.2.4.1 Principios De Control

- a) Equilibrio. A cada grupo de delegación conferido debe proporcionársele el control correspondiente.
- b) De los objetivos. El control existe en función de los objetivos, el control no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos preestablecidos.
- c) De la oportunidad. Para que el control sea eficaz, necesita ser oportuno, debe aplicarse antes de que se ejecute el error, de tal manera que sea posible tomar medidas correctivas con anticipación.
- d) De las desviaciones. Todas las variaciones o desviaciones que se presenten en relación con los planes deben ser analizadas detalladamente de tal manera que sea posible conocer las causas que las originaron, a fin de tomar las medidas necesarias para evitarlos en el futuro.
- e) De excepción. En control debe aplicarse a las actividades excepcionales o representativas, a fin de reducir costos y

tiempo, delimitando adecuadamente cuales funciones estratégicas requerirán control.

- f) De la función controladora. La función controladora por ningún motivo debe comprender a la función controlada, ya que se pierde efectividad en el control.

2.2.2.3 Importancia de la Gestión Administrativa:

Se puede afirmar que la tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

En situaciones complejas, donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos.

Según López (2006) este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país.

Según Guzman (2000) en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines.

2.2.2.4 Precusores de la Gestión Administrativa:

Para que la administración sea lo que es hoy día, hubo personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma. Entre ellos se encuentran:

2.2.2.4.1 Confucio:

Filósofo, proporcionó una serie de reglas para la Administración pública recomendando:

- a) Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.
- b) Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo.
- c) Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces.

2.2.2.4.2 Adán Smith:

Enunció el principio de la división del trabajo considerándolo necesario para la especialización y para el aumento de la producción.

2.2.2.4.3 Henry Metcalfe:

Se distinguió por implantar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una nueva manera de control considerada como muy eficiente. Publicó un libro titulado "El Costo de Producción y la Administración de Talleres Públicos y Privados, considerada como una obra precursora de la administración científica.

2.2.2.4.4 Woodrow Wilson:

Hizo una separación entre política y Administración y le dio el calificativo de ciencia a la administración propugnando su enseñanza a nivel universitario.

2.2.2.4.5 Frederick W. Taylor:

se le considera padre de la administración científica; Taylor trabajo entre los años 1880 y 1915 en una serie de empresas, realizando varios experimentos y aplicando sus propias ideas en busca del mejoramiento de la administración descubriendo que existen fallos o deficiencias que eran imputables del factor humano, ya que según criterio, los trabajadores "En lugar de emplear todo su esfuerzo a producir la mayor cantidad posible de trabajo, en la mayoría de los casos hacen deliberadamente los menos que pueden", además promovió que las fuentes de empleo aumentarían la paga a los trabajadores más productivos.

2.3 Definición de Conceptos

- a) **Ética Profesional:** La ética es el arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto el arte de discernir lo que nos conviene lo bueno y lo que no nos conviene lo malo.
- b) **Eficiencia:** Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.
- c) **Probidad:** Moralidad, integridad y honradez en las acciones.
- d) **Idoneidad:** Reunión de las condiciones necesarias para desempeñar una función.
- e) **Gestión Administrativa:** la administración es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales".
- f) **Planeación:** es la acción y efecto de planear o planificar. Es el proceso y resultado de organizar una tarea simple o compleja teniendo en cuenta factores internos y externos orientados a la obtención uno o varios objetivos.
- g) **Organización:** es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos.
- h) **Dirección:** es la acción y efecto de dirigir (llevar algo hacia un término o lugar, guiar, encaminar las operaciones a un fin, regir, dar reglas, aconsejar u orientar).

- i) Control: es el proceso de verificar el desempeño de distintas áreas o funciones de una organización.
- j) Visión: es la capacidad de ver más allá, en tiempo y espacio, y por encima de los demás, significa visualizar, ver con los ojos de la imaginación, en términos del resultado final que se pretende alcanzar.
- k) Estrategia: es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto.
- l) Institución: es una cosa establecida o fundada. Se trata de un organismo que cumple con una función de interés público.
- m) Aptitud: la habilidad de una persona o cosa que posee para efectuar una determinada actividad o la capacidad y destreza para el buen desempeño de un negocio.
- n) Normativas: es la agrupación de todas aquellas normas que son o pueden ser aplicables en una materia específica, teniendo en cuenta que una norma es un precepto jurídico o ley que regula la conducta de un individuo en una sociedad o espacio determinado, permitiendo así la regulación de ciertas actividades.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016

2.4.2 Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

H₂: Existe relación directa y significativa entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

H₃: Existe relación directa y significativa entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

2.5 Estudio y Operacionalización de variables

2.5.1 Variable Independiente: (X)

2.5.1.1 Ética Profesional

Los Indicadores de la Variable Independiente están identificados de la siguiente manera:

- a) Eficiencia
- b) Probidad.
- c) Idoneidad

2.5.2 Variable Dependiente: (Y)

2.5.2.1 Gestión Administrativa

Los indicadores de la Variable dependiente están identificados de la siguiente manera:

- a) Planeación
- b) Organización
- c) Dirección
- d) Control

CAPITULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

El presente Trabajo de Investigación es descriptivo correlacional porque nos permite obtener datos directamente de la realidad objeto de estudio, y medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables.

3.2 Diseño de la Investigación

Se trata de un diseño no experimental; transeccional. Descriptivo y correlacional, no se manipulan variables, se describen los hechos y se establece la relación entre las variables, de acuerdo a la finalidad de la investigación.

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la relación y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o generalmente más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos teniendo que dicha hipótesis también es descriptiva.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

La población objeto de estudio, está constituida por 60 trabajadores de ambos sexos que laboran en las diferentes áreas Administrativas:

Tabla 1
Población

Dependencia	Cantidad
Administración	6
contabilidad	11
Tesorería	9
Abastecimiento	13
Recursos Humanos	16
Presupuesto	5
Total	60

3.3.2 Muestra

Como muestra se considera el 100% de la población por ser pequeña.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Instrumentos y equipo

Descripción de los instrumentos de recolección de datos, se elaborará una encuesta para medir la variable dependiente Gestión Administrativa.

Para medir la variable independiente se elaborará una encuesta para evaluar la Ética Profesional.

3.4.1.1 Encuesta

Se aplicará este instrumento dirigido a los servidores del Gobierno Regional de Tacna, quienes aportarán datos sobre la evaluación de la Ética Profesional.

Por cada variable se diseñarán un conjunto de preguntas de tipo cerrada y de selección múltiple, las cuales se organizarán sistemáticamente en un orden lógico de manera que facilitará la comprensión del entrevistado y la labor del entrevistador.

Las preguntas cerradas contienen alternativas de respuestas que serán delimitadas.

3.5 Técnicas y métodos de recolección de datos

Para el presente estudio se hará uso de las técnicas para la investigación de campo como:

- a) Técnicas de información para la obtención de la información tales como la revisión de datos históricos, archivos, hojas de trabajo anteriores, etc.
- b) Técnicas de planificación para la definición de los pasos a seguir en la investigación.
- c) Técnicas de Recolección de datos, el cual se hará uso de la encuesta a fin de trabajar con preguntas cerradas.

d) Técnicas de Registro para plasmar los datos en los papeles de trabajo específicos para ello.

La investigación se realizará valiéndose de fuentes primarias por cuanto se hará una recopilación y análisis de la información sobre un tema poco estudiado en una investigación de campo.

3.6 Procesamiento y análisis de los datos

Los datos se procesaran ordenando los siguientes pasos:

- a) Cuadros estadísticos y Gráficos Estadísticos Para observar el comportamiento de las variables
- b) Comprobación se verificara las encuestas con el fin de garantizar la existencia de toda la información necesaria para responder las interrogantes de investigación y satisfacer los objetivos planteados.
- c) Clasificación de los datos: Los datos se agruparan atendiendo la clasificación adoptada en la investigación en:

3.6.1 Procedimiento:

- a) Obtención y recopilación de datos, tabulación, análisis e interpretación
- b) Aplicación de encuesta
- c) Procesamiento: tabulación de datos
- d) Análisis e interpretación de datos para determinar la correlación entre las variables de estudio, mediante el SPSS, que permitirá obtener rápidamente cuadros y gráficos estadísticos.
- e) La estrategia para probar la hipótesis es la prueba estadística no paramétrica denominada Chi cuadrado para verificar la correlación, a través de la prueba de dependencia, es decir, si están las variables asociadas.

Los datos obtenidos en la investigación por el instrumento diseñado para tal fin se organizaran y procesaran de forma computarizada, a fin de obtener resultados más rápidos con menor riesgo que el sistema manual

con el propósito de presentar la información de manera ordenada, clara y sencilla.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Confiabilidad del Instrumento

Se aplicó para la determinación de la confiabilidad de la encuesta implementado el estadístico de Alpha de Cronbach (de valores comprendidos entre 0 y 1; lo que indica que mientras más cercano a 1 la encuesta es más confiable) reflejada en la siguiente formula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K : El número de Ítems
- S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Para un mejor análisis de la Ética Profesional de la sede Central del Gobierno Regional de Tacna, una escala de Valoración, el cual se utilizó la escala de Likert (cuyos valores es de 0 y 1 donde el valor 1 = Si con los expresado en el ítem y el valor 0 = No con lo expresado en el ítem).

En el siguiente cuadro se plasma la relación de cada uno de los ítems de la encuesta aplicada en el presente trabajo de investigación con el indicador respectivo, donde:

Tabla 2
Indicador – Ítem Ética Profesional

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS
ÉTICA PROFESIONAL	Eficiencia	1,2,3
	Probidad	4,5,6
	Idoneidad	7,8,9

Fuente: Encuesta de investigación - Elaboración Propia

También se planteó para un mejor análisis de la gestión administrativa de la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, una escala de Valoración, el cual se utilizó la escala de Likert (cuyos valores es de 0 y 1 donde el valor 1 = Si con los expresado en el ítem y el valor 0 = No con lo expresado en el ítem).

En el siguiente cuadro se plasma la relación de cada uno de los ítems de la encuesta aplicada en el presente trabajo de investigación con el indicador respectivo, donde:

Tabla 3
Indicador - ítem Gestión Administrativa

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	10,11,12
	Organización	13,14,15
	Dirección	16,17,18
	Control	19,20,21

Fuente: Encuesta de investigación - Elaboración Propia

Para poder validar este instrumento se procedió a aplicar una encuesta con el 50% del total de la muestra siendo es 30 servidores de la Sede central del Gobierno regional de Tacna; asimismo para el cálculo de este coeficiente se utilizó el programa estadístico: SPSS v.22, como se observa continuación:

Figura 1: *Aplicación del programa SPSS*

	EP	GA	V01	V02	V03	V04	V05	V06	V07	V08	V09	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	
1	2	5																				
2	5	4																				
3	0	2																				
4	0	0																				
5	0	1																				
6	3	6																				
7	0	0																				
8	4	6																				
9	4	4																				
10	1	2																				
11	0	0																				
12	0	1																				
13	1	0																				
14	0	1																				
15	0	0																				
16	0	0																				
17	1	1																				
18	0	2																				
19	4	6																				
20	4	5																				
21	1	3																				
22	0	0																				
23	0	0																				
24	0	0																				
25	3	5																				
26	3	4																				
27	1	3																				
28	2	1																				
29	0	2																				

Fuente: Encuesta de la Investigación – Elaboración SPSS

El valor del estadístico Alpha de Cronbach fue de 0,896 para la muestra de un pre test a 30 servidores públicos de la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna cuyo resultado nos permite concluir que la encuesta es el adecuado, pues nos muestra una consistencia interna de los ítems que forman con 89.60% de confiabilidad por lo que se recomienda su aplicación.

Tabla 4
Alpha de Cronbach - Encuesta

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	2

Fuente: Encuesta de la Investigación – Elaboración SPSS

4.2 Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

El tratamiento estadístico nos lleva al análisis de resultados del presente trabajo de investigación y su correspondiente exposición de las alternativas escogidas por los servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional de Tacna mediante la elaboración y presentación de encuestas.

Estos resultados se interpretan de manera que representan las condiciones sobre las cuales los servidores públicos tienen en cuenta su ética profesional lo que conllevaría una relación con la gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Tacna.

4.2.1 Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades

Se realizó el proceso de las encuestas a las áreas administrativas que laboran en la sede central del Gobierno Regional de Tacna de 21 ítems a 60 servidores públicos siendo ingresado los datos al programa SPSS v.22.

Se procesó los datos del ítem 1 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y gráfico del Resultado en porcentajes:

Tabla 5

Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.

Estadística Descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	49	81,7	81,7	81,7
	Si	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 81.7% de los encuestados, considera que los servidores públicos no asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades y el 18.3% de los encuestados considera que si asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.

4.2.2 La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas.

Se procesó los datos del ítem 2 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 6

La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	52	86,7	86,7	86,7
	Si	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 86.7% de los encuestados, considera que la documentación presentada por las diferentes áreas no son de calidad informativa y el 13.3% de los encuestados considera que la documentación presentada por las diferentes áreas si son de calidad informativa.

4.2.3 Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.

Se procesó los datos del ítem 3 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 7

Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.

Estadística Descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	60	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 100% de los encuestados, considera que los servidores públicos no ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.

4.2.4 Considera que los servidores públicos son honrados

Se procesó los datos del ítem 4 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 8

Considera que los servidores públicos son honrados.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	53	88,3	88,3	88,3
	Si	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 88,3% de los encuestados, considera que los servidores públicos no son honrados y el 11,7% considera que si son honrados.

4.2.5 Los Funcionarios Públicos emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución

Se procesó los datos del ítem 5 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 9

Los Funcionarios Públicos emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	50	83,3	83,3	83,3
	Si	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 83,3% de los encuestados, considera que los funcionarios públicos no emplean de forma eficiente el dinero y los bienes de la institución y el 16,7% de los encuestados considera que los funcionarios públicos si emplean de forma eficiente el dinero y los bienes de la institución.

4.2.6 En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular.

Se procesó los datos del ítem 6 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 10

En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	51	85,0	85,0	85,0
	Si	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 85% de los encuestados, considera que en el ejercicio de sus funciones, el servidor público no prevalece el interés general sobre el particular y el 15% de los encuestados considera que en el ejercicio de sus funciones el servidor público si prevalece el interés general sobre el particular.

4.2.7 Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad.

Se procesó los datos del ítem 7 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 11

Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	45	75,0	75,0	75,0
	Si	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 75% de los encuestados, considera que no se asigna correctamente las funciones en la entidad y el 25% de encuestados considera que si se asigna correctamente las funciones en la entidad.

4.2.8 La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.

Se procesó los datos del ítem 8 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 12

La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa

Estadística Descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	43	71,7	71,7	71,7
	Si	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 71,7% de los encuestados, considera que la entidad no tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa y el 28,3% de los encuestados considera que la entidad si tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.

4.2.9 El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.

Se procesó los datos del ítem 9 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 13

El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	49	81,7	81,7	81,7
	Si	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 81,7% de los encuestados, considera que el perfil de los servidores públicos no están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales y el 18,3% considera que el perfil de los servidores públicos si están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.

4.2.10 Las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna coordina la ejecución del gasto.

Se procesó los datos del ítem 10 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 14

Las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna coordina la ejecución del gasto

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	52	86,7	86,7	86,7
	Si	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 86,7% de los encuestados, considera que las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna no coordinan la ejecución del gasto y el 13,3% considera que las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna si coordinan la ejecución del gasto.

4.2.11 El Gobierno Regional de Tacna a través de la oficina ejecutiva de tesorería registra oportunamente la ejecución de ingresos.

Se procesó los datos del ítem 11 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 15

El Gobierno Regional de Tacna a través de la oficina ejecutiva de tesorería registra oportunamente la ejecución de ingresos.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	57	95,0	95,0	95,0
	Si	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 95% de los encuestados, considera que el Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Tesorería no registra oportunamente la ejecución de ingresos y el 5% considera que el Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Tesorería si registra oportunamente la ejecución de ingresos.

4.2.12 El plan anual de contrataciones que realiza la oficina de logística y servicios auxiliares están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenidos en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna.

Se procesó los datos del ítem 12 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 16

El plan anual de contrataciones que realiza la oficina de logística y servicios auxiliares están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenidos en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	40	66,7	66,7	66,7
	Si	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 66,7% de los encuestados, considera que el plan anual de contrataciones que realiza la Oficina de Logística y servicios auxiliares no están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenido en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna y el 33,3% considera que el plan anual de contrataciones que realiza la Oficina de Logística y servicios auxiliares si están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenido en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna.

4.2.13 El Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.

Se procesó los datos del ítem 13 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 17:

El Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	41	68,3	68,3	68,3
	Si	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 68,3% de los encuestados, considera que el Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad no coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables y el 31,7% considera que el Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad si coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.

4.2.14 La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.

Se procesó los datos del ítem 14 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 18

La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	35	58,3	58,3	58,3
	Si	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 58,3% de los encuestados, considera que La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna no coordina mensualmente las informaciones sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias y el 41,7% considera que La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna si coordina mensualmente las informaciones sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.

4.2.15 La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.

Se procesó los datos del ítem 15 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 19

La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	58	96,7	96,7	96,7
	Si	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 96,7% de los encuestados, considera que La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos no entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos y el 3,3% considera que La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos si entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.

4.2.16 Cree usted que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna realiza un trabajo articulado.

Se procesó los datos del ítem 16 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 20

Cree usted que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna realiza un trabajo articulado.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	42	70,0	70,0	70,0
	Si	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 70% de los encuestados, cree que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna no realiza un trabajo articulado y el 30% cree que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna si realiza un trabajo articulado.

4.2.17 La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones.

Se procesó los datos del ítem 17 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 21

La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	53	88,3	88,3	88,3
	Si	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 88,3% de los encuestados, considera que La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna no prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones y el 11,7% considera que La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna si prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones.

4.2.18 Considera que el Gobierno Regional de Tacna viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades

Se procesó los datos del ítem 18 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 22

Considera que el Gobierno Regional de Tacna viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	55	91,7	91,7	91,7
	Si	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 91,7% de los encuestados, considera que el Gobierno Regional de Tacna no viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades y el 8,3% considera que el Gobierno Regional de Tacna no viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades.

4.2.19 Considera al Órgano de Control Institucional una oficina que identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.

Se procesó los datos del ítem 19 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 23

Considera al Órgano de Control Institucional una oficina que identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	44	73,3	73,3	73,3
	Si	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 73,3% de los encuestados, considera al Órgano de Control Institucional una oficina que no identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo y 26,7% considera al Órgano de Control Institucional una oficina que si identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.

4.2.20 El Gobierno Regional de Tacna tiene un buen control que permite verificar la asistencia y permanecía en el lugar de trabajo de los funcionarios.

Se procesó los datos del ítem 20 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 24

El Gobierno Regional de Tacna tiene un buen control que permite verificar la asistencia y permanecía en el lugar de trabajo de los funcionarios.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	39	65,0	65,0	65,0
	Si	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 65% de los encuestados, considera que el Gobierno Regional de Tacna no tiene un sistema de control que permite verificar la asistencia y permanecía en el lugar de trabajo de los funcionarios y 35% considera que el Gobierno Regional de Tacna si tiene un sistema de control que permite verificar la asistencia y permanecía en el lugar de trabajo de los funcionarios.

4.2.21 El Órgano Control Institucional cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad.

Se procesó los datos del ítem 21 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y grafico del Resultado en porcentajes:

Tabla 25

El Órgano Control Institucional cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad.

Estadística descriptiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	60	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta – Resultados SPSS V.22

Interpretación:

El 100% de los encuestados, considera que el Órgano Control Institucional no cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad.

4.3 Contraste de hipótesis

4.3.1 Comprobación de hipótesis general

Tipo de estudio : Transversal

Nivel de Investigación : Relacional

Objetivo estadístico : Correlacional

Variable de Estudio : Nominal

- Variable Dependiente : Gestión Administrativa
- Variable Independiente : Ética Profesional

4.3.1.1 Redacción de la Hipótesis General

Para efectuar la interpretación estadístico tenemos:

Hipótesis Nula

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Hipótesis Alternativa

H_1 : Si existe relación directa y significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

4.3.1.2 Determinar el nivel ALFA

$$\text{ALFA} = 5\% = 0.05$$

El nivel de significancia o prueba de error será de 0.05

4.3.1.3 Determinamos la prueba estadística

Considerando los diferentes tipos de correlaciones, elegiremos la prueba estadística que se adecue a los tipos de medición de cada variable, la cual es la prueba de Chi-cuadrado de Pearson y para medir su grado de relación usaremos el Coeficiente de Contingencia.

Tabla 26
Tablas Cruzadas

Resumen de procesamiento de casos						
Ética Profesional *	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Tabla 27
Prueba De Chi Cuadrado De Pearson

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	76,848 ^a	35	,000
Razón de verosimilitud	81,549	35	,000
Asociación lineal por lineal	40,795	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 47 casillas (97,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Interpretación

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, existe relación directa y significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Tabla 28
Grado De Relación

Medidas simétricas			
		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,749	,000
N de casos válidos		60	

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Interpretación

Como el coeficiente de contingencia nos da un valor de 0,749 podemos concluir que su grado de relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa es Fuerte, ya que se acerca más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo es “0”.

4.3.2 Comprobación de la primera hipótesis Específica

Tipo de estudio	:	Transversal
Nivel de Investigación	:	Relacional
Objetivo estadístico	:	Correlacional
Variable de Estudio	:	Nominal

4.3.2.1 Redacción de la Hipótesis específica

Hipótesis Nula

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Hipótesis Alternativa

H_1 : Si existe relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

4.3.2.2 Determinar el nivel ALFA

$$\text{ALFA} = 5\% = 0.05$$

El nivel de significancia o prueba de error será de 0.05

4.3.2.3 Determinamos la prueba estadística

Considerando los diferentes tipos de correlaciones, elegiremos la prueba estadística que se adecue a los tipos de medición de cada variable, la cual es la prueba de Chi-cuadrado de Pearson y para medir su grado de relación usaremos el Coeficiente de contingencia.

Tabla 29
Tablas Cruzadas

Resumen de procesamiento de casos						
Eficiencia * Gestión Administrativa	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Tabla 30
Prueba De Chi Cuadrado De Pearson

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	43,390 ^a	14	,000
Razón de verosimilitud	41,415	14	,000
Asociación lineal por lineal	22,631	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 19 casillas (79,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Interpretación:

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1), luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, si existe una relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Tabla 31
Grado De Relación

Medidas simétricas			
		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,648	,000
N de casos válidos		60	

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Interpretación

Como el coeficiente de contingencia nos da un valor de 0,648 podemos concluir que su grado de relación entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa es moderado, ya que se acerca más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo es “0”.

4.3.3 Comprobación de la segunda hipótesis Específica

Tipo de estudio	:	Transversal
Nivel de Investigación	:	Relacional
Objetivo estadístico	:	Correlacional
Variable de Estudio	:	Nominal

4.3.3.1 Redacción de la Hipótesis específica

Hipótesis Nula

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Hipótesis Alternativa

H_1 : Si Existe relación directa y significativa entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

4.3.3.2 Determinar el nivel ALFA

$$\text{ALFA} = 5\% = 0.05$$

El nivel de significancia o prueba de error será de 0.05

4.3.3.3 Determinamos la prueba estadística

Considerando los diferentes tipos de correlaciones, elegiremos la prueba estadística que se adecue a los tipos de medición de cada variable, la cual es la prueba de Chi-cuadrado de Pearson

Tabla 32
Tablas Cruzadas

Resumen de procesamiento de casos						
Probidad * Gestión Administrativa	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Tabla 33
Prueba De Chi Cuadrado De Pearson

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	54,710 ^a	14	,000
Razón de verosimilitud	56,555	14	,000
Asociación lineal por lineal	21,660	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 20 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,25.

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Interpretación

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1), luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, si existe una relación directa y significativa entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Tabla 34
Grado De Relación

Medidas simétricas			
		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,691	,000
N de casos válidos		60	

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Interpretación

Como el coeficiente de contingencia nos da una valor de 0,691 podemos concluir que su grado de relación entre la Probidad y la Gestión Administrativa es moderado, ya que se acerca más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo es “0”.

4.3.4 Comprobación de la Tercera hipótesis Específica

Tipo de estudio	:	Transversal
Nivel de Investigación	:	Relacional
Objetivo estadístico	:	Correlacional
Variable de Estudio	:	Nominal

4.3.4.1 Redacción de la Hipótesis específica

Hipótesis Nula

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Hipótesis Alternativa

H_1 : Si existe relación directa y significativa entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

4.3.4.2 Determinar el nivel ALFA

$$\text{ALFA} = 5\% = 0.05$$

El nivel de significancia o prueba de error será de 0.05

4.3.4.3 Determinamos la prueba estadística

Considerando los diferentes tipos de correlaciones, elegiremos la prueba estadística que se adecue a los tipos de medición de cada variable, la cual es la prueba de Chi-cuadrado de Pearson

Tabla 35
Tablas Cruzadas

Resumen de procesamiento de casos						
Idoneidad * Gestión Administrativa	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Tabla 36
Prueba De Chi Cuadrado De Pearson

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	65,499 ^a	14	,000
Razón de verosimilitud	66,490	14	,000
Asociación lineal por lineal	34,034	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 22 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,55.

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Interpretación

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1), luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, si existe una relación directa y significativa entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Tabla 37
Grado De Relación

Medidas simétricas			
		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,722	,000
N de casos válidos		60	

Fuentes: Resultados SPSS V.22

Interpretación

Como el coeficiente de contingencia nos da un valor de 0,722 podemos concluir que su grado de relación entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa es moderado, ya que se acerca más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo es “0”.

4.4 Discusión de Resultados

La investigación de la tesis se pudo confirmar la teoría de este, pues se investigó la relación directa y significativa que existe entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa del Gobierno Regional de Tacna.

La hipótesis general planteada inicial expone que existe relación directa y significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016, se procedió a analizar los datos para hallar el coeficiente de correlación de Chi cuadrado que obtuvo un total de 0.00, rechazándose así la hipótesis nula. Lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, con esto se puede comprobar que la ética profesional se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Cabe resaltar que la Eficiencia, Probidad e Idoneidad según los datos hallados por el coeficiente de correlación de Chi cuadrado obtuvieron un nivel de significancia menor que 0.05 ($0,000 < 0,05$), por lo que rechazamos las hipótesis nulas y aceptamos las hipótesis alternativas, concluyendo que la Eficiencia, Probidad e Idoneidad se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se cumplió con el objetivo general ya que como producto de los datos obtenidos en la investigación se ha determinado que la Ética Profesional se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Tacna. Por lo que la Ética cumple un rol fundamental en el desarrollo de las funciones administrativas de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, ya que influye en las decisiones buenas o malas sobre las normas, presupuestos, proyectos, inversiones, directivas, entre otros. La falta de Ética Profesional ocasionaría una deficiente labor administrativa en las entidades públicas causando perjuicios económicos y subdesarrollo para la población.
2. Del mismo modo, se cumplió con el primer objetivo específico demostrando que existe una relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016. Tal es así, que a través de la eficiencia se optimizará el uso de recursos económicos (evitar la sobrevaloración de costos), materiales (evitar el desperdicio de papel, luz, agua, etc) y de tiempo (ejecución de obras y proyectos dentro de los plazos establecidos). Hoy en día se necesita un Gobierno Regional con procedimientos ágiles, que demuestre una adecuada ejecución de los presupuestos asignados evitando despilfarrar recursos económicos y sincerando los costos en la ejecución de proyectos de inversión.
3. Así mismo, se cumplió con el segundo objetivo específico demostrando que existe una relación directa y significativa entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016. Ello significa que la probidad es un valor esencial que deben practicar los servidores públicos para hacer prevalecer el interés general (de la población) sobre el interés personal (su beneficio propio). Hoy más que nunca

la población exige que los servidores del Gobierno Regional de Tacna se desempeñen honesta y transparente resguardando los intereses públicos de tal manera que se pueda alcanzar el desarrollo que se describe en el Plan Regional de Desarrollo Concertado.

4. Por último, se cumplió con el tercer objetivo específico demostrando que existe una relación directa y significativa entre la idoneidad y la gestión administrativa de la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016. Es preciso que el personal que labora o se contrata cumpla con el perfil profesional requerido para que desempeñe adecuadamente las funciones encomendadas. El Gobierno Regional de Tacna debe institucionalizar una política de meritocracia para atraer a los mejores talentos para que se desempeñen en los altos cargos directivos, todo ello con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales que permitan el desarrollo de Tacna.

Como se ha demostrado en la presente investigación, la Ética Profesional es un factor fundamental para que los servidores públicos desarrollen sus funciones con eficiencia y eficacia, alcanzando altos estándares de desempeño, liderando en el índice de Desarrollo Competitivo Nacional, Ejecutando eficazmente el 100% de los presupuestos asignados, demostrando transparencia y trabajo hacia la población, optimizando procesos para eliminar la burocracia, etc. El Gobierno Regional de Tacna debe desarrollar la Ética Profesional como un pilar esencial dentro de su Cultura Organizacional ya que como se ha demostrado permitirá alcanzar la visión institucional, la cual es: “Tacna con identidad cultural, competitiva, sostenible y ciudadanos felices”.

RECOMENDACIONES

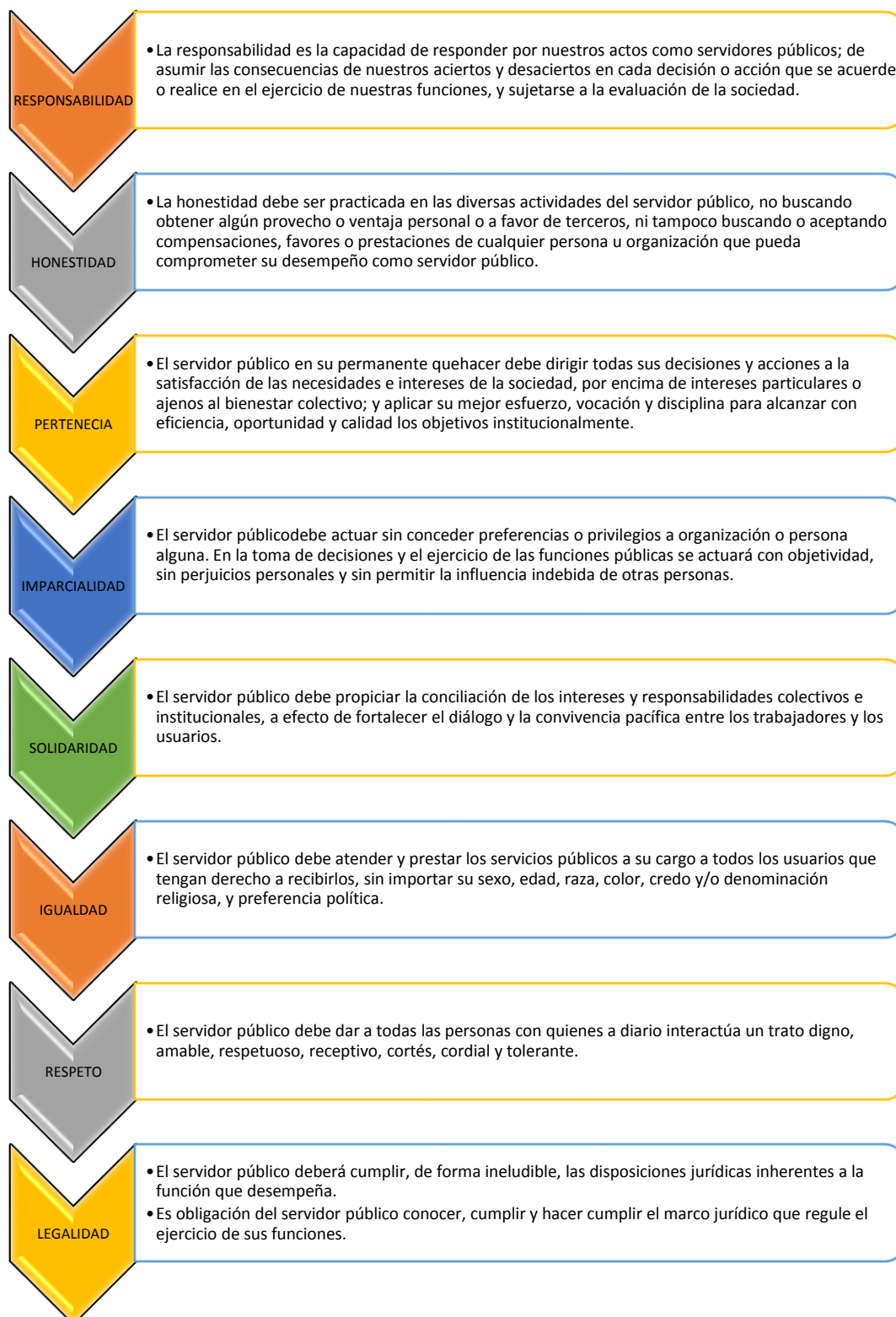
1. Observando los resultados sobre la relación que existe entre la Ética profesional y la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016, se recomienda a futuro, ampliar el trabajo de investigación a todo el Gobierno regional de Tacna como pliego siendo comprendidas por: Dirección Regional de Agricultura, Dirección Regional de Transporte y comunicaciones, Dirección Regional de Educación, UGEL Tacna, Proyecto especial Tacna, Dirección Regional de Salud y el Hospital Hipólito Unanue Tacna.
2. Desde esta perspectiva, se recomienda realizar reuniones de trabajo con jefes de departamentos y de oficina para retroalimentar sus experiencias y presentar posibles soluciones a los problemas administrativos de esta forma lograr el trabajo en equipo.
3. Otra Recomendación que no puedo dejar de mencionar es la relación entre la probidad y la gestión administrativa. El Contador Público y las demás profesionales deben mantener incólume su integridad moral cualquiera que sea su campo profesional; promoviendo un ambiente de confianza y comunicación con el personal bajo su cargo ya que esta es la argamasa emocional que uno a los sujetos creando un clima productivo generando una mejora continua, transmitiendo confianza, seguridad y transparencia a la Población como a la institución.
4. En el caso de la relación entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa, recomiendo aplicar la Directiva N°008-2016-CG/GPROD denominada Auditoria de Desempeño y Manual de Auditoria de Desempeño” Aprobada con la Resolución de Contraloría N° 122-2016-CG publicada en el Diario EL PERUANO el 05 de Mayo de 2016.

PROPUESTA

1. En función al trabajo de investigación realizado, proponer a la Gerencia General del Gobierno Regional de Tacna actualizar el código de ética del servidor público del Gobierno Regional de Tacna siendo este elaborado en el año 2004 el cual se encuentra desfasada e iniciar un programa de compromiso institucional sobre la ética, multimedios con la participación de todos los miembros del Gobierno Regional de Tacna dirigido a construir una cultura ética en la entidad. Asimismo una directiva de procedimiento administrativo disciplinario acorde a la actualización del código de ética, que conlleve como axiomas importantes la celeridad, la no duplicidad de investigaciones y la estructura de un código de conductas sancionables como faltas administrativas, además de incorporar los axiomas de compromiso ético, esto optimizará los principios y normas sobre responsabilidad de la administración pública y sus agentes, dando una respuesta sistemática y moderna a esta problemática. Para tal efecto, debe estructurarse y en consecuencia modificarse el actual sistema de responsabilidad para los funcionarios públicos. Proyecto N° 01
2. Proponer a la Gerencia General a través de la Sub Gerencia de Desarrollo Organizacional Actualizar el Manual de Procedimientos de la Oficina Regional de Administración del año 2012 que se encuentra desfasada, ya que en la actualidad han sido promulgados varios procedimientos, directivas y normas que deberían ser incorporadas al presente Manual.
3. Proponer a la Oficina Regional de Administración una mejora en el procedimiento de pago de las AFPs en una forma más eficiente para la institución sin el uso del fondo de caja chica en para el pago de las AFPs con cheque de gerencia e incorporarlo al Manual de Procedimiento de la Oficina Regional de Administración – MAPRO. Proyecto N° 02
4. Proponer a la Gerencia General del Gobierno Regional de Tacna y solicitarle una Auditoria de Desempeño a la Institución, para saber si realmente se usa en forma adecuada, las normas, procedimientos y directivas en cada dependencia de la entidad.

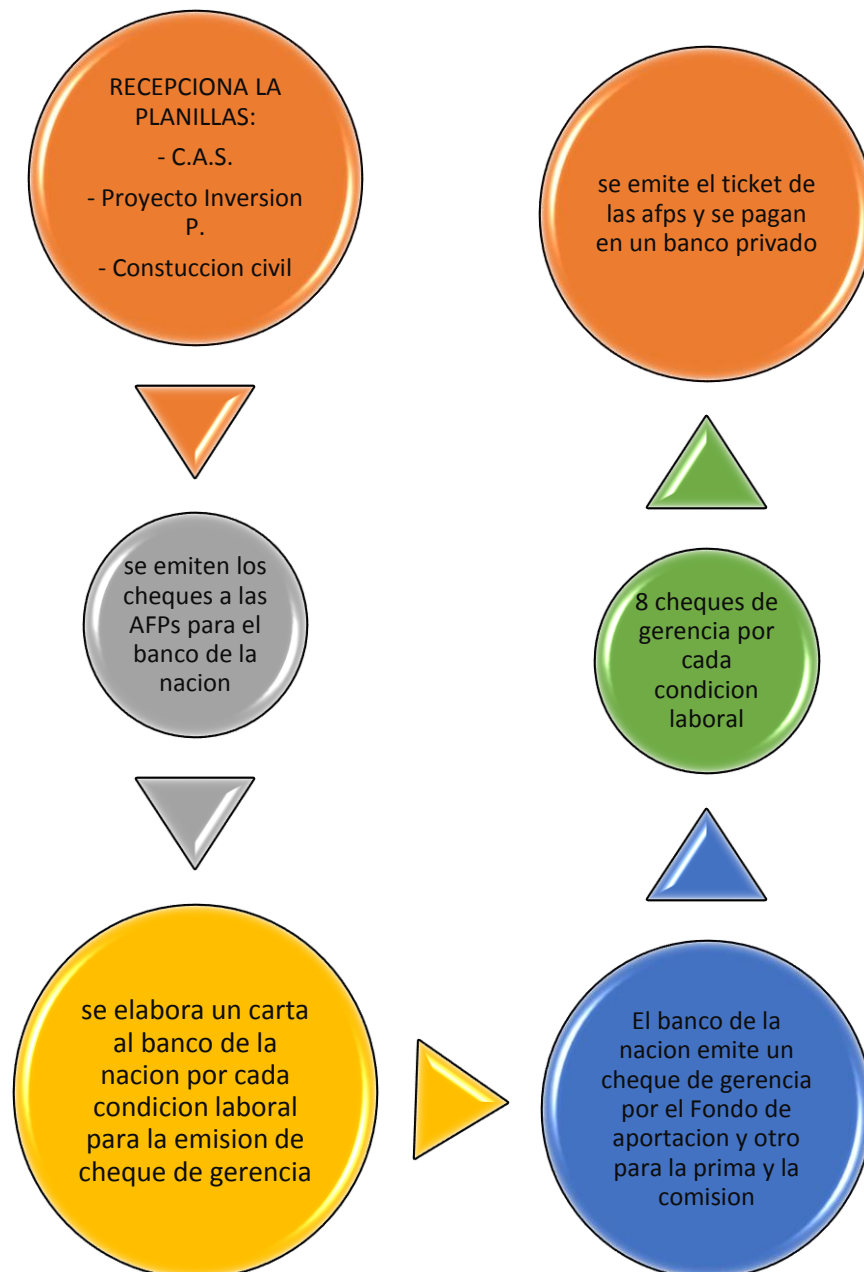
Proyecto N° 01

Disposiciones para considerar código de Ética Institucional



Proyecto N° 02

FLUJOGRAMA DEL PAGO DE AFPs – CHEQUE DE GERENCIA



El costo de cada cheque de gerencia es de S/. 10.00 soles

FLUJO GRAMA PAGO DE AFPs a través de la AFPNET pago en línea

Este proceso no genera costo alguno en ninguna de sus etapas

ANALISIS DE COSTO – BENEFICIO PROYECTO N° 02**CHEQUE DE GERENCIA**

C.A.S			
AFP	CHEQUES	COSTO	TOTAL
INTEGRA	2	S/. 10.00	S/. 20.00
PROFUTURO	2	S/. 10.00	S/. 20.00
PRIMA	2	S/. 10.00	S/. 20.00
HABITAT	2	S/. 10.00	S/. 20.00
TOTAL			S/. 80.00

PAGO EN LINEA**AFP NET**

PROCESOS	COSTO
CANJE DE CHEQUE BANCO A BANCO	S/. -
PAGO DE ITF	S/. -
APERTURA DE CTA CTE BANCA PRIVADA	S/. -
AFILIACION DE CTA CTE AFPNET	S/. -
CARGO DE CUENTA POR OPERACIÓN	S/. -
TOTAL	S/. -

PROYECTO DE INVERSION PUBLICA			
AFP	CHEQUES	COSTO	TOTAL
INTEGRA	2	S/. 10.00	S/. 20.00
PROFUTURO	2	S/. 10.00	S/. 20.00
PRIMA	2	S/. 10.00	S/. 20.00
HABITAT	2	S/. 10.00	S/. 20.00
TOTAL			S/. 80.00

DIFERENCIA COSTO BENEFICIO	
CHEQUE DE GERENCIA	S/. 2,880.00
AFP NET PAGO EN LINEA	S/. -

CONSTRUCCIÓN CIVIL			
AFP	CHEQUES	COSTO	TOTAL
INTEGRA	2	S/. 10.00	S/. 20.00
PROFUTURO	2	S/. 10.00	S/. 20.00
PRIMA	2	S/. 10.00	S/. 20.00
HABITAT	2	S/. 10.00	S/. 20.00
TOTAL			S/. 80.00

COSTO DE CHEQUE DE GERENCIA

C.A.S.		S/. 80.00
PROYECTO DE INVERSION PUBLICA		S/. 80.00
CONSTRUCCION CIVIL		S/. 80.00
TOTAL CADA MES		S/. 240.00
EJERCICIO 2016	12	S/. 2,880.00

Los gastos efectuados para el pago de Afps con cheque de gerencia se vienen afectando a los fondos de caja chica.

Beneficio:

- Pago desde la comodidad de la oficina.
- Simplicidad al generar el comprobante de pago de la planilla previsional.
- Seguridad: el pago se realiza cargando el monto a la cuenta corriente.
- Facilidad de verificar los pagos realizados a las Afps.
- Se evita las colas de las ventanillas.
- El costo del servicio es cero

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Bibliografía:

Amaro Guzmán, Raymundo (2000), Administración de Personal, Editorial 3ra.Edición, Santo Domingo. Pág.: 32, al 35 Pág. 209

Andrade Simón (2005), “Diccionario de Economía», Tercera Edición, Editorial Andrade, Pág. 253.

Arens, A. y Loebbecke. J. (2000). Auditoria: un enfoque integral. México. Editorial Prentice-Hall, Pág. 73

Beauchamp T. L., & Childress J. F. . (2001). “Principios De Ética Biomédica”. Reino Unido: Oxford University. Pág. 25

Berumen de los Santos, Nora María (2001). “Ética del Ejercicio Profesional”, Editorial: Grupo Patria Cultural, S A. Compañía Editorial Continental, Azcapotzalco, México. Págs. 117-127

Bolívar, A. (2005). “El lugar de la ética profesional en la formación universitaria”. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 10ma, Pág.93-123.

Carod, M., & Martin, C. (2009). Diccionario Enciclopédico Gran Plaza Y James Ilustrado. Sao Paulo, Brasil: Editores Argentina S.A.

Cartagena, R. (1983), Puerto Rico Enfermo. Río Piedras, P. R.: Editorial Cultural. Pág.32

Chain Navarro, c. (2001), Técnicas de gestión de calidad en instituciones documentales. Editorial Murcia. España.

Chiavenato Idalberto (2004) “Introducción a la Teoría General de la Administración”, Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, Pág. 52.

Cortina, Adela (2002), “Por una ética del consumo”, Edición: Santillan Ediciones Generales, S.L. Madrid, España. Pág. 186

Decreto Legislativo No. 1017 Ley de Contrataciones del Estado.

Deming, Edward. (1989), "Calidad, productividad y competitividad Salidas de la crisis. Edit. Díaz de Santos S.A. – Madrid - España. Pág. 131

F.Stoner, J. A., Freeman, E., & Gilbert, Jr, D. R. (1996). Administración, 6ta Edición. México: Pearson.

Fernando Savater (2003), “Ética para Amador”, Editorial Ariel, 43 ed. Barcelona, Capitulo Primero.

Fernández, Fernández, José Luis y Hortal Augusto Alonso (comp.) (1994), “Ética de las Profesiones”, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, Madrid, España.

Garza Treviño, J.G. (2004), “Valores para el Ejercicio Profesional”, México: Editorial: McGraw Hill, Pág. 381-382

Gómez Pérez, Rafael, (1998) “Ética empresarial. Teoría y casos. Ediciones RIALP, Madrid, Pág. 166

Gonzales, Luis José, (1996), “Ética”, Santa fe de Bogotá: Editorial El Búho, Págs. 10 – 93

Gracia Diego (1989), “Fundamentos de Bioética”, Editorial: Eudema, S. A., Madrid, España. Págs. 575-576

Gutierrez Saenz, Raul, (2000), “Introducción a la Ética” 22ª Edición, México: Exfinge, Pág. 35

Guzmán Raymundo, A. (2000). Administración De Empresas I. Editora Tiempo S.A. Págs. 58

Hanna, D. (1992). “Diseño de organizaciones para la excelencia en el desempeño”. Editorial Addison Wesley Iberoamericana. U.S.A.

Hortal, A. (2002). “Ética general de las profesiones”. Bilbao, España: Desclée de Brouwer. Pág. 279

Ibarra, A. (2000). Formación De Recursos Humanos Y Desempeño Laboral. México: Addison - Wesley Iberoamericana.

Ibarra Colado, E. (2002). La “nueva universidad” en México: transformaciones recientes y perspectivas. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 7ma Edición, Págs. 75-105.

Koontz Harold y Wehrich Heinz (2004) “Administración Un Perspectiva Global”, 12a. Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, Pág. 14.

Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal - 2014.

LEY N° 27815 “Ley del Código de Ética de la Función Pública”

López De La Vieja, Maria Teresa (1999), “Principios morales y casos prácticos”. Madrid, Tecnos.

Mankiw Gregory (2004), “Economía”, Tercera Edición, de, McGraw-Hill Interamericana de España, Pág. 4.

María Denise Alpentista, María Soledad Iasuozzi, María Gisela Merín, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina, 2011. Trabajo de Investigación “La ética profesional y el contador público”.

Morín, Edgar (2001) “Articular los saberes” Ediciones Universidad del Salvador. Buenos Aires, Argentina.

Oliveira Da Silva Reinaldo (2002), “Teorías de la Administración”, International Thomson Editores, S.A. de C.V., Pág. 20.

Panez Meza, Julio (1986), Auditoría Contemporánea. Lima. Iberoamericana de Editores SA, Pág. 52

Peter, Saurence (1977), “El Principio de Peter”. Plaza y Janes S.A., Editores España. Pág. 28

Robbins Stephen y Coulter Mary (2005) “Administración», Octava Edición, Editorial Pearson Educación, México, Págs. 7.

Samuelson Paul y Nordhaus William (2002), “Economía”, Decimoséptima Edición, McGraw Hill Interamericana de España, Pág. 4.

Terry, George R. (2012), “Principios de Administración”. Nueva Edición. Compañía Editorial Continental S. A. México. Págs. 42-44

Tuesta Riquelme, Yolanda. (2000). "El ABC de la Auditoria Gubernamental". Lima. Iberoamericana de Editores SA., Pág. 42

Villamil, R. (1995). “Sentido ético de las nociones de utilidad y beneficio social en el origen de las profesiones”. En A. Díaz & T. Pacheco (Coords.), Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones. Pág. 27

Villarini, Angel R. (1994), “La Enseñanza Moral en el Currículo Universitario”. La Educación Moral en la Escuela: Fundamentos y Estrategias para su Desarrollo. P. R., Colección Praxis. 1994.

Wüestner. (2003). Ética Profesional Los Genetistas Humanos En Alemania.

Bibliografía Electrónica:

“Diccionario de Marketing”, Edición 1999, de Cultural S.A., Pág. 106.

Contraloría General de la Republica, (2013), La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, www.contraloria.gob.pe

Del sitio web de la «Real Academia Española», Diccionario de la Lengua Española - Vigésima Segunda Edición, obtenido en <http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?>

Dirección Nacional de Contabilidad Pública,(2014), Instructivos Contables, Directivas, NICSP, SIAF-SP, NIIFs, Normatividad, www.cpn.mef.gob.pe

Ministerio de Economía y Finanzas, (2014), Instructivos Contables, Directivas, NICSP, SIAF-SP, NIIFs, Normatividad, www.cpn.mef.gob.pe

Ministerio de Economía y Finanzas,(2014), SIAF para Sector Público y Gobiernos Locales, Teoría y Práctica, www.mef.gob.pe/siaf

Ortega M. (2013) Los procesos administrativos y la gestión administrativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de:<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/5>

Principos de Contabilidad Generalmente Aceptados – Revistas UNMSM Facultad de Ciencias Contables CPC. Jorge J. Gavelán Izaguirre Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtual/Publicaciones/quipukamayoc/2000/primer/princi_conta.htm#arriba

ANEXOS

Anexo No. 01 Encuesta

ENCUESTA SOBRE ÉTICA PROFESIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Unidad Ejecutora Sede Central del Gobierno Regional de Tacna

Instrucción:

A continuación se presenta 21 ítems, sobre aspectos relacionados con la Ética Profesional y Gestión Administrativa, cada una de las proposiciones tiene dos alternativas para responder de acuerdo a su Ambiente Laboral. Lee detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa, que mejor crea conveniente, con respecto a la realidad de su institución

ITEMS		
Variable Independiente : Sobre Ética Profesional	SI	NO
Eficiencia		
1. Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.		
2. La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas.		
3. Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.		
Probidad		
4. Considera que los servidores públicos son honrados.		
5. Los Funcionarios Públicos emplean de forma eficiente el dinero o bienes de la institución.		
6. En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular.		
Idoneidad		
7. Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad.		
8. La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.		
9. El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.		
Variable Dependiente : Sobre Gestión Administrativa		
Planeación		
10. Las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna coordina la ejecución del gasto.		
11. El Gobierno Regional de Tacna a través de la oficina ejecutiva de tesorería registra oportunamente la ejecución de ingresos.		
12. El plan anual de contrataciones que realiza la oficina de logística y servicios auxiliares están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenidos en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna		
Organización		
13. El Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.		
14. La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.		

15. La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.		
Dirección		
16. Cree usted que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna realiza un trabajo articulado.		
17. La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones, presentando las modalidades de ejecución conveniente y en coordinación con las instancias pertinentes.		
18. Considera que el Gobierno Regional de Tacna viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades.		
Control		
19. Considera al Órgano de Control Institucional una oficina que identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.		
20. El Gobierno Regional de Tacna tiene un sistema de control que permite verificar la asistencia y permanencia en el lugar de trabajo de los funcionarios.		
21. El Órgano Control Institucional cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad.		

Anexo No. 02 Matriz de Consistencia

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, PERIODO 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		ITEMS
			VARIABLES	INDICADORES	
<p>Problema principal ¿Qué relación existe entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016?</p>	<p>Objetivo principal Establecer la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016</p>	<p>Hipótesis Principal Existe relación directa y significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016</p>	<p>Independiente (X):</p>	<p>Según La Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública</p>	<ol style="list-style-type: none"> Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades. La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas. Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad. Considera que los servidores públicos son honrados. Los Funcionarios Públicos emplean de forma eficiente el dinero o bienes de la institución. En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el particular. Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad. La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa. El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.
<p>Problema Específicos</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Establecer la relación entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016.</p> <p>b. Establecer la relación entre la probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016.</p> <p>c. Establecer la relación entre la idoneidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016.</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>a. Existe relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016</p> <p>b. Existe relación directa y significativa entre la probidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016</p> <p>c. Existe relación directa y significativa entre la idoneidad y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016</p>		<p>“Ética Profesional”</p>	
			<p>Dependiente (Y):</p>	<p>“Gestión Administrativa”</p>	

Fuente: Elaboración Propia

Anexo No. 03 Matriz Operacionalización de Variables

TITULO: La Ética Profesional y su Relación con la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016

AUTOR: Noa Tamara, Miguel Ángel

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	TIPO DE PREGUNTA
INDEPENDIENTE "Ética Profesional"	Arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto el arte de discernir lo que nos conviene (lo bueno) y lo que no nos conviene (lo malo). Fernando Savater	Conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar una empresa. Agustín Reyes Ponce.	1. Eficiencia 2. Probidad 3. Idoneidad	Nominal	Dicotómica
DEPENDIENTE "Gestión Administrativa"	Proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Idalberto Chiavenato.	Satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado. José Antonio Fernández Arenas	1. Planeación 2. Organización 3. Ejecución 4. Control	Nominal	Dicotómica

Fuente: Elaboración Propia

Anexo No. 04 Matriz de Validación

**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, PERIODO 2016**

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIO DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
			SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE	
<p align="center">ÉTICA PROFESIONAL</p> <p align="center">Arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto el arte de discernir lo que nos conviene (lo bueno) y lo que no nos conviene (lo malo). Fernando Savater</p>	Eficiencia	1. Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.			✓	✓	✓	✓	
		2. La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas.			✓	✓	✓	✓	
		3. Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.			✓	✓	✓	✓	
	Probidad	4. Considera que los servidores públicos son honrados.			✓	✓	✓	✓	
		5. Los Funcionarios Públicos emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución.			✓	✓	✓	✓	
		6. En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el particular.			✓	✓	✓	✓	
	Idoneidad	7. Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad.			✓	✓	✓		
		8. La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.			✓	✓	✓		
		9. El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales			✓	✓	✓	✓	

<p style="text-align: center;">GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p style="text-align: center;">Proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Idalberto Chiavenato</p>	Planeación	10. Las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna coordina la ejecución del gasto.			✓	✓	✓		
		11. El Gobierno Regional de Tacna a través de la oficina ejecutiva de tesorería registra oportunamente la ejecución de ingresos.			✓	✓	✓	✓	
		12. El plan anual de contrataciones que realiza la oficina de logística y servicios auxiliares están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenidos en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna.			✓	✓	✓	✓	
	Organización	13. El Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.			✓	✓	✓	✓	
		14. La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.			✓	✓	✓	✓	
		15. La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.			✓	✓	✓	✓	
	Dirección	16. Cree usted que la ejecución de ingreso (TESORERÍA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna realiza un trabajo articulado.			✓	✓	✓	✓	
		17. La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones, presentando las modalidades de ejecución conveniente y en coordinación con las instancias pertinentes.			✓	✓		✓	
		18. Considera que el Gobierno Regional de Tacna viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades.			✓	✓	✓	✓	
	Control	19. Considera al Órgano de Control Institucional una oficina que identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.			✓	✓	✓	✓	
		20. El Gobierno Regional de Tacna tiene un buen control que permite verificar la asistencia y permanencia en el lugar de trabajo de los funcionarios.			✓	✓	✓	✓	
		21. El Órgano Control Institucional cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad.			✓	✓	✓	✓	

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**TITULO DE LA TESIS:**

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL
DE TACNA, PERIODO 2016

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ÉTICA PROFESIONAL – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR DEL INSTRUMENTO:

MIGUEL ANGEL NOA TAMARA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

EHEGARAY MUNENAKA VICTOR

GRADO ACADEMICO:

DR. EN ADMINISTRACION

CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA:

PROFESOR PRINCIPAL FCSE - UNJBG

OPINION DE APLICABILIDAD

VIABLE Y DE FACIL ENTENDIMIENTO

TELEFONO: 052 401089

DNI: 00434848

UEM

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 00434848

**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, PERIODO 2016**

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIO DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
			SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE	
ÉTICA PROFESIONAL Arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto el arte de discernir lo que nos conviene (lo bueno) y lo que no nos conviene (lo malo). Fernando Savater	Eficiencia	1. Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.			✓	✓	✓	✓	
		2. La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas.			✓	✓	✓	✓	
		3. Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.			✓	✓	✓	✓	
	Probidad	4. Considera que los servidores públicos son honrados.			✓	✓	✓	✓	
		5. Los Funcionarios Públicos emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución.			✓	✓	✓	✓	
		6. En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el particular.			✓	✓	✓	✓	
	Idoneidad	7. Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad.			✓	✓	✓	✓	
		8. La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.			✓	✓	✓	✓	
		9. El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales			✓	✓	✓	✓	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Proceso de planear,	Planeación	10. Las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna coordina la ejecución del gasto.			✓	✓	✓	✓	
		11. El Gobierno Regional de Tacna a través de la oficina ejecutiva							

		de tesorería registra oportunamente la ejecución de ingresos.							
		12. El plan anual de contrataciones que realiza la oficina de logística y servicios auxiliares están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenidos en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna.			✓	✓	✓	✓	
	Organización	13. El Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.			✓	✓	✓	✓	
		14. La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.			✓	✓	✓	✓	
		15. La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.			✓	✓	✓	✓	
	Dirección	16. Cree usted que la ejecución de ingreso (TESORERÍA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna realiza un trabajo articulado.			✓	✓	✓	✓	
		17. La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones, presentando las modalidades de ejecución conveniente y en coordinación con las instancias pertinentes.			✓	✓	✓	✓	
		18. Considera que el Gobierno Regional de Tacna viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades.			✓	✓	✓	✓	
	Control	19. Considera al Órgano de Control Institucional una oficina que identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.			✓	✓	✓	✓	
		20. El Gobierno Regional de Tacna tiene un buen control que permite verificar la asistencia y permanencia en el lugar de trabajo de los funcionarios.			✓	✓	✓	✓	
		21. El Órgano Control Institucional cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad			✓	✓	✓	✓	

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**TITULO DE LA TESIS:**

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL
DE TACNA, PERIODO 2016

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ÉTICA PROFESIONAL – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR DEL INSTRUMENTO:

MIGUEL ANGEL NOA TAMARA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ZAPATA RUIZ Ricardo Segundo

GRADO ACADÉMICO:

MAGISTER

CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA:

ESPECIALISTA TRIBUTARIO II - SUNAT

OPINION DE APLICABILIDAD

FACIL ENTENDIMIENTO.

TELÉFONO: 952893422

DNI: 00478932


FIRMA DEL EVALUADOR

**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, PERIODO 2016**

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIO DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
			SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRENSIBLE	
ÉTICA PROFESIONAL Arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto el arte de discernir lo que nos conviene (lo bueno) y lo que no nos conviene (lo malo). Fernando Savater	Eficiencia	1. Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.			✓	✓	✓	✓	
		2. La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas.			✓	✓	✓	✓	
		3. Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.			✓	✓	✓	✓	
	Probidad	4. Considera que los servidores públicos son honrados.			/	/	/	/	
		5. Los Funcionarios Públicos emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución.			/	/	/	/	
		6. En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el particular.			/	/	/	/	
	Idoneidad	7. Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad.			/	/	/	/	
		8. La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.			/	/	/	/	
		9. El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales			/	/	/	/	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Proceso de planear.	Planeación	10. Las jefaturas del Gobierno Regional de Tacna coordina la ejecución del gasto.			/	/	/	/	
		11. El Gobierno Regional de Tacna a través de la oficina ejecutiva			/	/	/	/	

		de tesorería registra oportunamente la ejecución de ingresos.						
		12. El plan anual de contrataciones que realiza la oficina de logística y servicios auxiliares están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenidas en el plan operativo del Gobierno Regional de Tacna.			✓	✓	✓	✓
	Organización	13. El Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.			✓		✓	✓
		14. La Oficina Ejecutiva de Tesorería del Gobierno Regional de Tacna coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.			✓		✓	✓
		15. La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.			✓	✓	✓	✓
	Dirección	16. Cree usted que la ejecución de ingreso (TESORERÍA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados del Gobierno Regional de Tacna realiza un trabajo articulado.			✓	✓	✓	✓
		17. La subgerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tacna prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones, presentando las modalidades de ejecución conveniente y en coordinación con las instancias pertinentes.			✓	✓		✓
		18. Considera que el Gobierno Regional de Tacna viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades.			✓	✓	✓	✓
	Control	19. Considera al Órgano de Control Institucional una oficina que identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.			✓	✓	✓	✓
		20. El Gobierno Regional de Tacna tiene un buen control que permite verificar la asistencia y permanencia en el lugar de trabajo de los funcionarios.			✓	✓	✓	✓
		21. El Órgano Control Institucional cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad			✓	✓	✓	✓

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**TITULO DE LA TESIS:**

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL
DE TACNA, PERIODO 2016

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ÉTICA PROFESIONAL – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR DEL INSTRUMENTO:

MIGUEL ANGEL NOA TAMARA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Arias Vascomes Gerardo Renato

GRADO ACADEMICO:

Magister

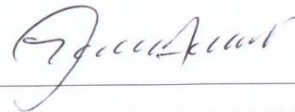
CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA:

Banco de la Nación

OPINION DE APLICABILIDAD

Facil Entendimiento

TELEFONO: 952005866 DNI: 40438152

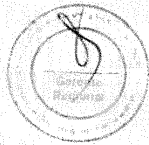


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo No. 05 Código de ética 2004

CODIGO DE ETICA DEL SERVIDOR PUBLICO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

**CODIGO DE ETICA DEL
SERVIDOR PUBLICO DEL
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA**



Tacna - Perú

2004

CERENCIA REG. DE PLANEAMIENTO, PPTO. Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
SUB CERENCIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

**Manual de Procedimientos
Oficina Regional de Administración**

**TACNA—PERÚ
2012**

*GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y
ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
SUB GERENCIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL*