



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



**“LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TACNA, PERIODO 2018”**

TESIS

PRESENTADA POR:

JUAN DIEGO CCALLOMAMANI HILASACA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A mi papá Mariano De La Candelaria Ccallomamani Flores, quien con su ejemplo supo guiarme por el camino de la vida. A mi padre Pablo Esmael Ccallomamani quien me enseñó a ser constante. A mi madre, Albina Hilasaca Mamani quien me brindo su calidez y su amor propio enseñándome lo valioso que es luchar por nuestros sueños, a mi hermana Guadalupe quien me enseñó a no darme por vencido y sobre todo a DIOS por haberme dado todo lo que tengo “mi familia”.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a la Escuela Profesional de Ciencias Contables y a la Universidad Nacional del Altiplano, por haberme acogido en sus aulas e impartiendo conocimientos para mi desarrollo profesional.

Un agradecimiento especial para mis docentes, quienes con su conocimiento me nutrieron con saberes para el logro de mi carrera profesional y así afrontar este duro camino de la vida.



ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.3.HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1.Hipótesis general	16
1.3.2.Hipótesis específica	17
1.4.JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	17
1.5.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1.Objetivo General	19
1.5.2.Objetivos Específicos	19
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2. MARCO TEÓRICO.....	24
2.2.1. Ética Profesional.....	24
2.2.2. Gestión Administrativa.....	43
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	52
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. Ubicación Geográfica del Estudio	55
3.2. Periodo de Duración del Estudio.....	56
3.3. Población y Muestra del Estudio.....	56



3.3.1. Población	56
3.3.2. Muestra	56
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	59
3.4.1. Técnica	59
3.4.2. Instrumentos	60
3.4.3. Confiabilidad del instrumento	62
3.5. Análisis de los Resultados.....	63
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados	64
4.2. Discusión.....	114
V. CONCLUSIONES	117
VI. RECOMENDACIONES	119
VII. REFERENCIAS.....	120
ANEXOS.....	122

TEMA: La Ética Profesional y Gestión Administrativa

ÁREA: Gestión Pública y Privada

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 11/Febrero/2022



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Ubicación de la Municipalidad Provincial de Tacna	55
Figura 2: Sexo del encuestado	65
Figura 3: Edad del Encuestado	66
Figura 4: Función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos	69
Figura 5: Documentación de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas	71
Figura 6: Minimización de los costos de la entidad	72
Figura 7: Servidores públicos son honrados.....	74
Figura 8: Emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución.....	75
Figura 9: El servidor público prevalece el interés general sobre el particular	77
Figuro 10: Asignación de funciones en la entidad.....	78
Figura 11: Inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.....	80
Figura 12: Perfil de los servidores públicos	81
Figura 13: Las jefaturas de la Municipalidad Provincial de Tacna coordinan la ejecución del gasto	84
Figura 14: Registro oportuno de la ejecución de ingresos.....	86
Figura 15: Plan Anual de Contrataciones versus Plan operativo Institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna	88
Figura 16: Conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.	89
Figura 17: Coordinación mensual sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.	91



Pág.

Figura 18: La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos..	93
Figura 19: Trabajo articulado entre Tesorería y Presupuesto respecto a la fuente RDR	95
Figura 20: Propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones	97
Figura 21: Ejecución de gasto en comparación de otras entidades.	98
Figura 22: La OCI identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo ...	100
Figura 23: Control de asistencia y permanencia en el lugar de trabajo de los funcionarios	101
Figura 24: Cumplimiento de función de asesoramiento de OCI	103



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Personal que Labora en la Municipalidad Provincial de Tacna -2020	57
Tabla 2: Escala de correlación de Pearson	61
Tabla 3: Criterios de interpretación de confiabilidad	62
Tabla 4: Estadístico de confiabilidad	62
Tabla 5: Sexo del encuestado	65
Tabla 6: Edad del encuestado	66
Tabla 7: Función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos	68
Tabla 8: Documentación de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas	70
Tabla 9: Minimización de los costos de la entidad	72
Tabla 10: Servidores públicos son honrados	73
Tabla 11: Emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución	75
Tabla 12: El servidor público prevalece el interés general sobre el particular	76
Tabla 13: Asignación de funciones en la entidad	78
Tabla 14: Inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.	79
Tabla 15: Perfil de los servidores públicos	81
Tabla 16: Las jefaturas de la Municipalidad Provincial de Tacna coordinan la ejecución del gasto	84
Tabla 17: Registro oportuno de la ejecución de ingresos	86
Tabla 18: Plan Anual de Contrataciones versus Plan operativo Institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna	87

Pág.



Tabla 19: Conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.	89
Tabla 20: Coordinación mensual sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.	91
Tabla 21: La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos. .	92
Tabla 22: Trabajo articulado entre Tesorería y Presupuesto respecto a la fuente RDR	94
Tabla 23: Propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones	96
Tabla 24: Ejecución de gasto en comparación de otras entidades.	98
Tabla 25: La OCI identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo	99
Tabla 26: Control de asistencia y permanencia en el lugar de trabajo de los funcionarios	101
Tabla 27: Cumplimiento de función de asesoramiento de OCI	102
Tabla 28: Tablas cruzadas	105
Tabla 29: Prueba de chi-cuadrado.....	105
Tabla 30: Grado de relación	106
Tabla 31: Tablas cruzadas	107
Tabla 32: Prueba de Chi cuadrado de Pearson.....	108
Tabla 33: Grado de relación	108
Tabla 34: Tablas cruzadas	110
Tabla 35: Prueba de Chi cuadrado de Pearson.....	110
Tabla 36: Grado de relación	111
Tabla 37: Grado de relación	112
Tabla 38: Prueba de Chi cuadrado de Pearson.....	113
Tabla 39: Grado de relación	113



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

(OCI): Oficina de Control Interno



RESUMEN

El trabajo de investigación se realizó para determinar la relación que existe entre la Ética Profesional y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018, se aplicó un tipo de investigación descriptivo-correlacional de diseño no experimental en el cual participaron 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, aplicándose una muestra censal y no probabilística, se utilizó como instrumento cuestionario tanto para la ética profesional así como para la gestión administrativa; los resultados evidencian que si existe una correlación positiva considerable entre la ética profesional y gestión administrativa, por lo tanto se concluye que: Si existe una correlación positiva considerable entre las variables de ética profesional y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.804^{**}$, lo que significa que a un adecuado desempeño de la ética profesional se genera una gestión administrativa alto.

Palabras Clave: Ética, Gestión, Administración, Valores



ABSTRACT

A study was carried out whose objective was to determine the relationship between Professional Ethics and administrative management in the Provincial Municipality of Tacna, Period 2018, a type of descriptive-correlational research of non-experimental design was applied in which 45 workers from The Provincial Municipality of Tacna, applying a census and non-probabilistic sample, was used as a questionnaire instrument both for professional ethics as well as for administrative management; The results show that if there is a considerable positive correlation between professional ethics and administrative management, therefore it is concluded that: If there is a considerable positive correlation between the variables of professional ethics and administrative management in the Provincial Municipality of Tacna, with a coefficient Pearson's correlation of $r = 0.804^{**}$, which means that highly appropriate professional ethics generates high administrative management.

Keywords: Ethics, Management, Administration, Values



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación corresponde a un estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Tacna titulado “La Ética Profesional y su relación con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018”.

La Ética Profesional, es escasamente explorada en las entidades del estado, por ser un tema amplio y que admiten criterios y puntos de vistas diferentes, por lo que no se cuenta con información que resuma adecuadamente 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 los temas que se relacionan con la propia personalidad y la ética con el cual se desempeñan como profesional, siendo este un campo importante en la vida, tanto del contador u otras profesiones.

A diferencia, la gestión administrativa es el conjunto de actividades coordinadas que ayudan a mejorar el manejo de recursos propios de la empresa todo esto con el fin de optimizar resultados y así dar un uso más eficiente a los recursos humanos, financieros y materiales con las que cuenta.

El presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos que nos permitirá entender la presente investigación, los mismos que están distribuidos de la siguiente manera:

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 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 Municipalidad Provincial 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.

Y el Capítulo IV, denominado resultados y discusión se desarrolla la confiabilidad del instrumento, el tratamiento estadístico e interpretación de los resultados estadísticos que nos brindara el programa SPSS .v22 como tablas y figuras y lo 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 Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018, finalizando con las conclusiones, recomendaciones y propuestas.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se viene observando que los trabajadores de la Municipalidad Provincial 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 de la Municipalidad Provincial de Tacna 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.

Por lo tanto, en el contexto de lo descrito párrafos arriba es pertinente plantearse las siguientes interrogantes:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Pregunta General

¿Qué relación existe entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018?



Preguntas Específicas

Pregunta específica 1

¿Qué relación existe entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018?

Pregunta específica 2

¿Qué relación existe entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018?

Pregunta específica 3

¿Qué relación existe entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018?

Pregunta específica 4

¿De qué manera se puede mejorar el actuar de los servidores municipales para evitar futuras acciones negativas y mejorar la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.



1.3.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se justifica porque es netamente teórico, porque lo que se requiere es saber la relación que existe entre la ética profesional y la gestión administrativa en los trabajadores nombrados y contratados de la Municipalidad Provincial de Tacna. Hablar de ética profesional en el ejercicio de la profesión es muy poco explorado en los trabajos de investigación que existen en las universidades del país; esto se debe que el tema es complejo, porque trastoca el modo de vida o mejor dicho la forma como se ejerce la profesión en el ámbito público y privado.

Por otro parte, el presente trabajo de investigación, pretende generar un aporte directo a la entidad materia de estudio como lo es la Municipalidad Provincial de Tacna, a través de la ética como aquella ciencia que estudia la moral de todo trabajador o simplemente la de cualquier persona como tal y la gestión administrativa como un



conjunto de procedimientos que permite al profesional lograr resultados de manera adecuada y menor tiempo posible. Estos dos elementos son muy importantes para una adecuada prestación de servicios de la municipalidad.

El tema propuesto es de actualidad, porque para nadie es un secreto lo que viene sucediendo con altos funcionarios (entiéndase altos funcionarios a todos aquellos que tienen capacidad de decisión) de nuestro país y la respuesta adelantada a todo ello es porque lamentablemente no hay un ejercicio adecuado de la deontología de la profesión. Como consecuencia de ello la población ve a los funcionarios de las entidades públicas como fuentes de corrupción.

El trabajo es original, debido a que constituye un primer esfuerzo para conocer la importancia de Ética Profesional en el ejercicio de responsabilidades laborales y sobre todo para una adecuada gestión administrativa.

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.

El trabajo se elaboró bajo el enfoque científico de la ética, esto con la finalidad de emplear asertivamente las técnicas e instrumentos propios de la investigación científica como son la encuesta, la entrevista, la observación y la estadística con sus respectivos instrumentos de comprobación como son: el cuestionario, la ficha de entrevista, y un software estadístico que permita su respectivo procesamiento informático.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

1.5.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.



Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

Objetivo Específico 4

Proponer capacitaciones y la actualización del Código de Ética del Servidor Público y los documentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Tacna, periodo 2018.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Oscar Diego Bautista, en la tesis, “La Ética en los Servidores Públicos, de México 2001” (Bautista, 2001) en la que concluye que algunas causas que han provocado que la administración pública no cumpla de manera eficiente con sus tareas, 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 Iasuozzi (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).

Fátima Emilyn Guzmán Florián, en la Tesis sobre “Aplicación de un código ético institucional en la Gestión Administrativa de agro inversiones beasflorian. EIRL –Cañete Perú, 2013” (Guzmán F. , 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.

Revisando los repositorios de las universidades locales del departamento de Puno, no se ha encontrado ninguna investigación que se enmarque en el análisis del presente tema, sin embargo, consigno en este informe la tesis que se acerca más al problema planteado.

Abraham Alexander Pacompia Condori, en la tesis sobre “Alcances y Limitaciones del Código de Ética en La Función Pública y su Reglamento, Como



Mecanismo De Prevención de Corrupción de Funcionarios”, en la que concluye: Conforme al análisis de las limitaciones, del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento, se advierten seis ejes temáticos: a) Falta de ética en el ejercicio funcional de la Comisión Permanente de Procedimientos Disciplinarios; b) Falta de pronunciamiento de Oficio de parte de las entidades públicas en cuanto se tiene conocimiento de una falta en el ejercicio funcional; c) Falta de comunicación de parte del empleador público en caso de irregularidades durante el ejercicio funcional por parte de otro empleador público; d) Falta de sanción en los casos de valoración por prueba indiciaria, e) Existencia de supletoriedad en el cuerpo normativo, resultado así contraria a la primera disposición complementaria, debiéndose considerar de carácter obligatorio su aplicación y f) existen acciones típicas no contempladas en la Ley, sin embargo, son cuestionables ética y moralmente.

Smitzinia Rashell Maquera Medina, en la tesis sobre “Observancia del Código de Ética del Contador Público y la Influencia en el Desempeño de sus Actividades Profesionales”, en la que concluye: La observancia del código de ética del contador público de las MYPES influye directamente en el desempeño de sus actividades profesionales. Los contadores de las MYPES han presentado observancia hacia el principio del código de ética; las normas generales de ética; y, las normas relacionadas con el campo de la profesión, los que han influido en el desempeño de sus actividades profesionales de asesoría contable, asesor tributario y asesor tributario.

Delia Yaneth Mamani Chura, en la tesis sobre “Los Principios del Código de Ética Profesional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Contadores Públicos”, en la que concluye: Los principios del código de ética profesional influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel.



Gregorio Albarracín Lanchipa, debido a que los principios del código de ética se cumplen en forma regular en un 41,5% y en un nivel bajo en un 30,9%; por lo que los contadores públicos demuestran un desempeño laboral regularmente eficiente en un 46,5% y deficiente en un 30,1%, como resultado que no aplican o cumplen a cabalidad sobre todo el principio de objetividad, con respecto a que los contadores públicos en su labor profesional no actúan con suficiente independencia en su labor de asesor contable, financiero y tributario.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Ética Profesional

Qué difícil hablar en estos tiempos sobre la ética profesional, donde muchos profesionales se sienten cansados, aburridos del trabajo que realizan, si esto pasa con los profesionales de las instituciones públicas, entonces, lo único que podemos pensar es que no están a gusto con su vocación, o en otras palabras se equivocaron de profesión y/o especialidad.

El trabajo es autocreación, autoconstrucción, por eso es tan importante, está alineado con una carrera, quien tiene una carrera por un trabajo, es feliz haciéndolo, y al final siempre son un par de cosas las que se han hecho (autoconstrucción) satisfacción con una actividad.

En este contexto podemos mencionar que la ética es una disciplina de la filosofía que estudia el comportamiento humano y su relación con las nociones del bien y del mal, los preceptos morales, el deber, la felicidad y el bienestar común. (Fernandez, 2022)



Los seres humanos estamos condenados a tomar decisiones, y es a partir de la toma de decisiones que nos vamos construyendo como personas. Tal vez la primera gran elección que tomamos en nuestras vidas fue escoger una profesión. Ahora que ya somos profesionales, el abanico de elecciones se diversifica en múltiples direcciones. Pero decidir no siempre es fácil, sobre todo porque para tomar buenas decisiones no basta tener buenas intenciones.

La profesión es una capacidad calificada 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, ahora bien, nosotros como futuros Contadores Públicos, debemos acatar la ética como opción de vida, por el solo hecho de tener fe pública. Nuestras decisiones están respaldadas por las demás personas que creen fielmente en nosotros y en nuestra palabra. (Carrizosa, 2010)

“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. (Colindres, 2017), señala, además, que hay tres tipos de condiciones o imperativos éticos profesionales:

- competencia - exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio.
- Servicio al cliente - la actividad profesional sólo es buena en el sentido moral si se pone al servicio del cliente.
- 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 empresa. 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. (Galarce E. , 2020).

El incremento en las regulaciones rígidas en el trabajo a través de los códigos de ética ayudará a minimizar los problemas éticos, pero no podrá eliminar 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. (Galarce R. , 2009).

Si a esto añadimos la corrupción en los estamentos del Estado, los robos, el pandillaje, el sicariato y la violencia actual, entonces el tema ético toca el centro mismo de nuestra supervivencia como sociedad." También Badillo (1990), 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 ineficientemente, frustrando a sus compañeros y erosionando la eficiencia de la organización"

2.2.1.1. Principios fundamentales de la Ética

En el campo de la ética profesional prácticamente existe consenso acerca de los principios que deben fundamentar las acciones de todo profesional que se precie de estar actuando moralmente. Más allá de la existencia y apego a ciertos códigos deontológicos que plantean muchos gremios profesionales, en un nivel de mayor generalidad y profundidad teórica se encuentran estos tres principios de acción ética (o cuatro, dependiendo del desdoblamiento o no del primer principio) que deben normar el comportamiento en el campo de la acción socio-profesional.

Desde los planteamientos de autores como Hortal (Hortal, 1996), (Martinez, 2006), (Hirsch, 2004) y otros, estos principios fundamentales son: el principio de beneficencia (al que en ocasiones se añade su contraparte, como principio de no maleficencia), el principio de justicia y el principio de autonomía.



a) El principio de beneficencia

"Un profesional ético es aquel que hace el bien en su profesión haciendo bien su profesión", afirma Hortal. Esta es una excelente definición del principio de beneficencia que implica dos elementos complementarios e inseparables: el hacer bien la profesión, es decir que un profesional ético es aquel que desarrolla su actividad de manera competente y eficaz, cumpliendo adecuadamente con su tarea; y por otra parte, el hacer el bien en la profesión, es decir, ejercer la profesión pensando siempre en el beneficio de los usuarios de la actividad profesional y en el beneficio de la sociedad, de manera que se cumpla con el bien interno de la profesión, que se aporte el bien específico para el que fue creada.

Como ya se dijo, si bien estos dos elementos pueden y deben distinguirse para fines de análisis, deberían ser inseparables en la práctica, porque un profesional que busque hacer el bien con su profesión, beneficiar a la gente y a la sociedad a través de su ejercicio profesional, tendrá que hacerlo mediante una práctica actualizada, competente, bien hecha. Una práctica profesional deficiente o de mala calidad es una práctica que por definición no beneficia a sus destinatarios ni a la sociedad, y puede incluso dañar. El ejercicio ético de la profesión, por lo tanto, no puede consistir solamente en buenas intenciones o buen corazón, sino en acciones eficaces. En el otro ángulo de esta relación, podría afirmarse que es posible realizar bien la profesión, de manera eficiente y atinada, buscando hacer el mal o dañar a ciertas personas o a



la sociedad en general. Es común encontrar afirmaciones acerca del gran daño que hacen los profesionales muy bien preparados y técnicamente muy hábiles, pero sin formación ética y con malas intenciones. Sin embargo, si se analiza este ejercicio profesional y se contrasta con la definición de profesión es posible afirmar que un ejercicio eficiente de la profesión que no beneficia, o que incluso daña a personas o a la sociedad, no es un buen ejercicio profesional puesto que no está cumpliendo con la función original de las profesiones, que es la aportación de un bien a la sociedad, del que se carecería si esta profesión no existiera.

Como se comentó líneas arriba, algunos autores añaden al principio de beneficencia el de "no maleficencia", que plantea que todo ejercicio profesional debe buscar a toda costa no dañar o afectar a personas, grupos sociales o a la comunidad toda. Este principio es complementario y por ello a veces se considera reiterativo, puesto que, si en el ejercicio profesional se busca el beneficio del usuario y de la colectividad, está implícito el hecho de que se busque no dañar. No está de más, sin embargo, señalar que todo buen profesional, al hacer el bien en su profesión, haciendo bien su profesión, tendrá que considerar siempre el efecto que sus decisiones van a tener en los posibles afectados, tratando de evitar o minimizar al máximo estos daños, tal como lo plantean Adela Cortina (2001) y otros autores a partir de la ética de la razón comunicativa.



b) El principio de autonomía

El principio de beneficencia puede interpretarse de manera que genere una visión de profunda asimetría entre el profesional y el usuario de sus servicios. Si el profesional debe hacer el bien al usuario y a la sociedad con su práctica, puede considerarse entonces que es él el que sabe y puede, y el usuario y la sociedad los que no saben ni pueden; que el profesional es el sujeto activo del bien y el usuario y la sociedad son meros receptores pasivos de este beneficio que recibirán del ejercicio profesional.

La relación de asimetría, considerada de este modo, puede traducirse en relaciones de dependencia entre el profesionista y el usuario de sus servicios y generar una dinámica de asistencialismo o incluso de juegos indebidos de poder en la prestación de los servicios profesionales.

El principio de autonomía busca evitar esta relación de dependencia y paternalismo al señalar que el usuario no es un simple receptor pasivo, sino un sujeto que debe participar activa y responsablemente en las decisiones que implican la prestación del servicio profesional.

De este modo, un profesional ético debe considerar siempre a los usuarios de sus servicios como sujetos de derechos, poseedores de una dignidad inalienable y por ello capaces de participar en la toma de decisiones de aquello que les va a afectar, para bien o para mal, en cualquier tipo de práctica profesional.



El fin último de cualquier práctica profesional debe ser la contribución a la autonomía y capacidad de autogestión del usuario, así como la autonomía cada vez más plena de la sociedad entera como sujeto colectivo (López M. , 2013).

c) El principio de justicia

Hortal señala que, "la ética profesional no se agota en las relaciones bilaterales entre los profesionales y los destinatarios de sus servicios profesionales." sino que se enmarca en un sistema social que será, en última instancia, el que reciba los beneficios o sufra los daños de una práctica profesional bien o mal realizada.

Los principios de justicia, por lo tanto, establecen que, en la prestación de cualquier servicio profesional, cada sujeto involucrado debe cumplir con sus deberes, es decir, realizar las tareas que se le encomiendan, hacer lo que se espera de ellos, sin exceso, pero sin cometer ningún pecado de carencia.

Más allá de este cumplimiento cabal de las tareas de cada sujeto interviniente en una práctica profesional, el ejercicio de las profesiones se enmarca en lo que (Lonergan, 1988) llama la construcción del "bien de orden", es decir, la contribución para la recurrencia sistemática de operaciones y acciones que hagan que los bienes particulares fluyan de manera continua hacia todos los individuos y grupos que conforman una sociedad determinada.



De esta manera, el principio de justicia se cumple solamente cuando los profesionales se preguntan por la contribución de sus prácticas al bienestar general de la sociedad a partir de una adecuada organización institucional y normativa.

Porque como afirma el mismo autor, "las profesiones no son tan autónomas como pretenden ser. Las profesiones no se entienden sino desde la función social que desempeñan, y eso las vincula al contexto del que surgen y al que pretenden servir." (Hortal, 1996).

2.2.1.2. Valores éticos

Los valores éticos son aquellos que estructuran el comportamiento del ser humano con la intención de afianzar la importancia de actuar de manera consciente, respetuosa y sin afectar de manera negativa a quienes nos rodean. Existen diversos valores que se consideran éticos según la percepción de cada individuo. No obstante, se pueden nombrar como los valores éticos más importantes los siguientes: justicia, libertad, responsabilidad, honestidad y respeto. (Montania, 2022)

a) Justicia

La justicia se refiere a ser equitativo y dar a cada quien lo que le corresponde por derecho. Las personas que imparten justicia deben hacerlo de manera imparcial, responsable y aplicando el conjunto de reglamentos según la ley. Sin embargo, aunque en situaciones específicas la justicia pareciera actuar de manera injusta, hay que recordar que se aplica según lo que la sociedad considere moralmente correcto o justificable para el bien



común. Por ejemplo, cuando una persona incumple con sus obligaciones y comete algún acto indebido como robo o estafa, sabe que deberá ser penalizado a través de la justicia por sus acciones y falta de responsabilidad y ética.

b) Libertad

La libertad es un derecho humano fundamental e inalienable, es decir, es la capacidad que poseen los individuos para tomar decisiones, actuar y asumir sus responsabilidades. La libertad de una persona no limita la libertad de los demás. Sin embargo, en muchos casos la libertad se encuentra limitada a fin de cuidar y proteger el bienestar general y, evitar el abuso de poder y de autoridad. Un ejemplo de libertad puede ser: respetar y dejar vivir en libertad a los animales en su estado natural. Raptar animales salvajes y mantenerlos en cautiverio es un acto deplorable que viola la libertad de un ser vivo. Otro ejemplo es la libertad de expresión a través de la cual las personas tienen el deber y la necesidad de estar informadas y, de expresar sus opiniones y sentimientos sin afectar a otros individuos.

c) Responsabilidad

La responsabilidad demuestra las cualidades del ser humano para dar respuesta a los compromisos asumidos bien sean o no de su total comodidad. Las personas responsables son aquellas que cumplen con su palabra y son capaces de analizar situaciones y responder a las consecuencias de sus actos. En algunos casos la responsabilidad está sujeta a un cargo de trabajo, rol social o familiar, entre otros. Por ejemplo, cuando una persona adopta una mascota se supone que sabe cuáles son sus responsabilidades, es decir, cubrir



con sus necesidades básicas de alimento, medicina veterinaria, darle un hogar, amor y responder a todos aquellos actos buenos o no que el animal realice.

d) Honestidad

La honestidad pone en evidencia la verdad y la sinceridad. Las personas honestas también son consideradas como responsables, justas y respetuosas. La honestidad es un valor que abarca todas las acciones y pensamientos del ser humano, genera confianza y no da cabida a las mentiras ni a los engaños. Existen diversos ejemplos de honestidad como pagar una deuda sin esperar a que la misma sea cobrada, no ofrecer o prestar objetos en mal estado si se tiene conocimiento de ello, encarar a una persona y expresarle lo que se piensa sin necesidad de hablarlo a sus espaldas, entre otros.

e) Respeto

El respeto es un valor recíproco que se debe inculcar desde temprana edad. Las personas respetuosas saben apreciar la importancia de la familia, las amistades, el trabajo y de todas aquellas personas que están a su alrededor y con quienes comparten. El respeto como valor es aplicable a lo largo de toda la vida. A través del respeto las personas se pueden relacionar y comprender mejor, así como también compartir sus intereses y necesidades. Ejemplos de este valor son el respeto a los padres, a las figuras de autoridad, a la naturaleza, a nuestros familiares y amigos, así como el respeto al prójimo, a la naturaleza, a las personas mayores, a la vida, la diversidad, las normas y leyes.



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

La corrección ética es muy importante cuando las personas practican, porque con demasiada frecuencia se toman decisiones como expertos que no solo los afectan personalmente, sino que también pueden afectar a la sociedad, la nación y su propia influencia e incluso internacional. Es por esto que la ética y el pensamiento sobre el impacto que pueden tener sus decisiones deben ser favorecidos por los actuales y futuros profesionales. Sin embargo, no son solo los efectos negativos los que necesitan atención, sino también la fuerza que los profesionales deben tomar para tomar acciones que tengan efectos positivos.

2.2.1.5. Los componentes de la ética profesional

Según (Gracia, 1989). 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 T. L., & Childress J. F, 2001).



Según (Hortal, 1996) 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 (Gutierrez, 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.



Según (Berumen, 2001) opina que el profesionalista 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.

2.2.1.6. Ley 27815 “Ley del Código de Ética de la Función Pública”

a) Ámbito de la 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, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del presente Código.

b) Principios de función pública

Según el Capítulo II de la ley 27815 en su Artículo 6 manifiesta que el servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

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.



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.

Eficiencia

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

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.

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.

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.

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.

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.

2.2.1.7. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados

Los PCGA (Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados) son un conjunto de reglas generales y normas que sirven de guía contable para formular criterios referidos a la medición del patrimonio y a la información de los elementos patrimoniales y económicos de un ente. Los PCGA constituyen parámetros para que la confección de los estados financieros sea sobre la base de métodos uniformes de técnica contable.



El Plan Contable General Revisado reconoce que los principios que se exponen a continuación, son los fundamentales y básicos para el adecuado cumplimiento de los fines de la contabilidad: equidad, partida doble, ente, bienes económicos, moneda común denominador, empresa en marcha, valuación al costo, período, devengado, objetividad, realización, prudencia, uniformidad, significación o importancia relativa y exposición. (Gavelán, 2006).

2.2.2. Gestión Administrativa

Las organizaciones desde épocas remotas han tenido la obligación de regular actividades, tomar decisiones y direccionar y ejecutar proyectos y acciones, centrados en fundamentos administrativos indicados dentro del código de Hammurabi, siendo la administración la ciencia que permite concretar la ejecución de estas funciones esenciales con efectividad y eficiencia. Como área de conocimiento, la administración ha surgido de la mano del desarrollo de las civilizaciones egipcia, romana, griega y china, contribuyendo con la creación de los cimientos administrativos; ayudando a perfeccionar técnicas y procedimientos en el área. Se convierte en el timón del barco empresarial que dirige de manera equilibrada todas las acciones dentro de la empresa para llegar a su destino.

(Córdova, 2013) citando a Henry Fayol, define la administración como él un conjunto de procesos orientados a planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos de la organización para el logro de objetivos de manera eficiente y eficaz. Si se estudia de manera concreta la administración, de acuerdo con Marín (2013), en la edad media, se caracterizó por tener una política original que era el feudalismo; precisa la evolución de ideas administrativas de manera notable, considerando



instituciones como la iglesia, en la cual se desarrollaban labores administrativas concretas.

Indica Marín (2013), que en Prusia y Austria surge un movimiento de carácter administrativo conocido como cameralistas quienes enfatizaron varios principios de la administración (seleccionar y adiestrar al personal, especialización de funciones y de control administrativo), siendo para el autor en esta etapa, donde se sientan las bases del desarrollo administrativo. Se comienza a asumir como una ciencia, de la cual surgen teorías, principios y funciones esenciales de la praxis administrativa. En este sentido, la administración se convierte en un fenómeno en el mundo moderno, al surgir la necesidad dentro de la empresa de tomar decisiones, coordinar actividades, direccionar al personal, evaluar el desempeño, tomando como medida la obtención de objetivos previamente establecidos.

Todos estos inicios fueron afinándose, agregando componentes que hacen de la administración lo que hoy en día representa en las organizaciones. Ahora bien, conectando los planteamientos anteriores con lo que implica llevar una gestión o administración en una organización, se puede precisar que ésta representa un factor importante al momento de crear un negocio. Una buena o mala administración determinará el éxito o fracaso de una organización.

2.2.2.1. Planeación

Implica seleccionar información y hacer suposiciones sobre el futuro para dar forma a las actividades necesarias para lograr los objetivos de la organización. La determinación de los objetivos y la elección de los métodos de acción para lograrlos, sobre la base de la investigación y la elaboración de un plan detallado, debe tener lugar en el futuro.



Comprende también como el análisis de una situación, estableciendo objetivos y formulando estrategias que nos permita alcanzar un objetivo.

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.



La organización en torno a las empresas se basa en métodos y procedimientos puestos en practicas para ordenar, controlar y dirigir correctamente mediante sus departamentos asignados con el fin de alcanzar metas u objetivos trazados

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.

2.2.2.3. 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.

La dirección se basa en torno a una toma de decisión estratégica para el logro de las metas trazadas, se podría decir que es la etapa mas importante en la gestión administrativa.

2.2.2.3.1. Principios de Dirección

Según el portal Web “Dirección cómo funciona”, los principios de dirección serían como sigue:

- 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 surge 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 loa objetivos, es necesario buscar soluciones para tener nuevas estrategias y emprender nuevas alternativas. (Vergara, 2017)

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 planeas 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.

2.2.2.4.1. 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.

2.2.2.5. 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, 1999) 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 (Guzmán R. , 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.

2.2.2.6. 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:

2.2.2.6.1. 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 partidatismo.
- c) Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces.

2.2.2.6.2. Adam Smith:

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

2.2.2.6.3. 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.

2.2.2.6.4. 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. MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos suscritos en el marco conceptual, algunos de ellos han sido extraídos del Diccionario de la Real Academia Española.

- a) **Ética Profesional:** Según Fernando Sabater "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". (León, 2022)
- 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:** Chiavenato, manifiesta que “la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”. (Ramirez, 2021)
- 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:** s 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.

CAPÍTULO III

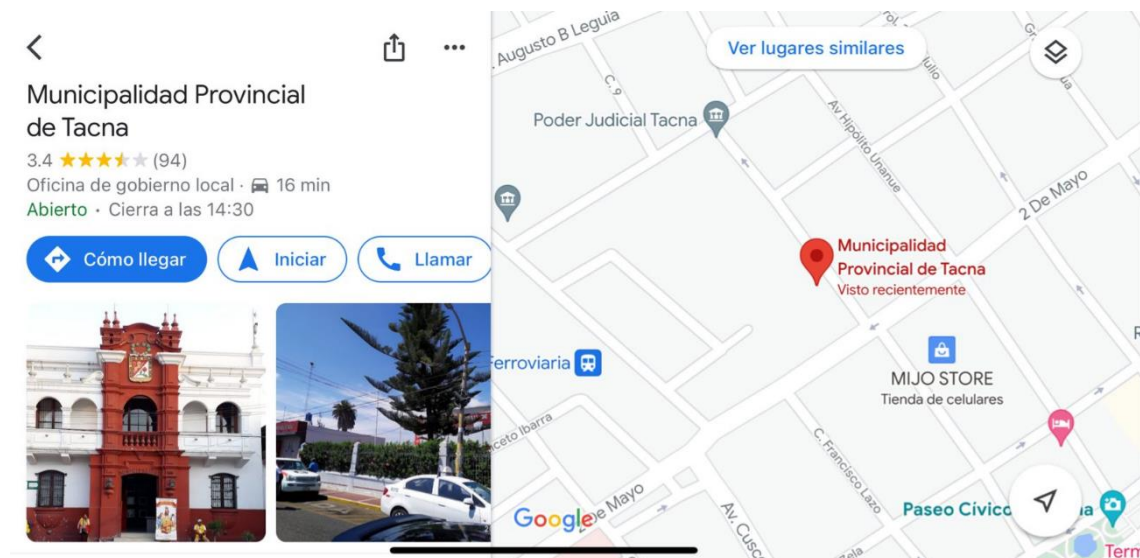
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación Geográfica del Estudio

Tacna está situado en la costa sur occidental del Perú, sus coordenadas geográficas se sitúan entre $16^{\circ}58'$ y $18^{\circ}20'$ de latitud sur, y $69^{\circ}28'$ y $71^{\circ}02'$ de longitud oeste. Limita por el noroeste con el departamento de Moquegua, por el norte con Puno, por el este con la República de Bolivia, por el sur con la República de Chile y por el oeste con el Océano Pacífico.

A partir del año 1995 considera 4 provincias: Tacna, Tarata, Jorge Basadre y Candarave. La ciudad de Tacna es la capital de la provincia y del departamento, situada en el valle del río Caplina, a 562 metros de altura sobre el nivel del mar y 377 km del mar

Figura 1: Ubicación de la Municipalidad Provincial de Tacna



FUENTE: (Google Maps, 2018)



3.2. Periodo de Duración del Estudio.

La Investigación tuvo una duración de un año, puesto que, se analizó la gestión del periodo 2018 en la Municipalidad Provincial de Tacna.

3.3. Población y Muestra del Estudio

3.3.1. Población

Según (Hueso, 2012) la población es un conjunto de todos los sujetos, sobre los que queremos conocer cierta información relacionada con el fenómeno que se estudia. En la investigación la población fue constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna del periodo 2018, considerándose a los trabajadores nombrados y contratados bajo el régimen del DL N° 1057, haciendo un total de 45 trabajadores. Si bien es cierto al inicio se planteó 90 trabajadores, pero por la nueva realidad que nos toca vivir el personal de la municipalidad se ha reducido en un 55%.

3.3.2. Muestra

Se tomó de referencia el tipo de muestra censal y no probabilística o dirigida que, según Hernández, Fernández, & Baptista (2010) menciona que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra, que en el caso de esta investigación fue constituida por el 100% de los trabajadores (45) que laboran en la Municipalidad Provincial de Tacna en el periodo 2020. Según a la siguiente Tabla:

Tabla 1: Personal que Labora en la Municipalidad Provincial de Tacna -2020

Órgano Institucional	Gerencias y Subgerencias	Oficinas	Cantidad de Trabajadores
Órgano de dirección	Gerencia Municipal	Oficina Comunicación y Protección al Ciudadano	2
		Gerencia de Secretaría General	5
Órganos de asesoría	Gerencia de Administración	Logística	5
	Gerencia de Asesoría Jurídica	Oficina de Programación de Inversiones	3
Órganos de Línea	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Presupuesto	5
	Gerencia de Desarrollo Económico y Social	Participación Vecinal	10
	Gerencia de Transportes y Seguridad Ciudadana	Terminal Terrestre	10
	Gerencia de Desarrollo Urbano	Obras	5
Total			45

FUENTE: Elaboración propia

En la Tabla 1 se muestra la cantidad de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna a quienes se hizo la encuesta, y de acuerdo a las áreas mencionadas, haciendo un total de 45 trabajadores.



Procedencia del Material Utilizado

Para la consecución de la presente tesis se usó una metodología de tipo descriptivo correlacional, porque este tipo de investigación permite obtener datos directamente de la realidad objeto de estudio y posteriormente medir el grado de relación que existe entre las variables. Al respecto según (Hernandez, 2010) es descriptivo por que busca especificar las propiedades y perfil de personas, grupos comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis y correlacional por tratar de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

El diseño es no experimental, por ser estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. La investigación es transversal por que se trabajó con datos dados en un solo momento y tiempo único.

Asimismo, se utilizaron enfoques y métodos que se detallan a continuación:

- a) Enfoque cuantitativo: Según el autor citado párrafos arriba, este enfoque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y en el análisis estadístico.
- b) Método deductivo: Se aplica hechos generales a un caso en particular, en la investigación se usó para poner en discusión los datos, para formular la hipótesis y desarrollar conclusiones generales.



3.4. Técnicas e Instrumentos

Según (Aguilar, 2016) señala que las técnicas son las diversas maneras de obtener información, mientras que los instrumentos son las herramientas que se utilizan para la recolección, almacenamiento y procesamiento de la información recogida. Por ello las técnicas a utilizadas fueron las siguientes:

3.4.1. Técnica

Encuestas

Se aplicó este instrumento a los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, quienes aportaron datos sobre la evaluación de la Ética Profesional.

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

Las preguntas cerradas contienen alternativas de respuestas que fueron delimitadas. Al respecto, para el Instituto Tecnológico de Sonora (2018) la encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, la encuesta se fundamenta en un cuestionario o un conjunto de preguntas que se prepara con el propósito de obtener información de las personas.



3.4.2. Instrumentos

a) Cuestionarios

Como instrumento se usó el cuestionario que según el Instituto Tecnológico de Sonora (2018) define al cuestionario como un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación, se trata de un plan formal para recabar información de la unidad del análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación.

b) Coeficiente de correlación de Pearson (r)

Se usó la correlación de Pearson (r) para medir el grado de correlación existente entre las variables proceso administrativo y desempeño laboral, (Hernandez, 2010) nos indica que son la expresión numérica que indica el grado de relación existente entre dos variables y en qué medida se relacionan. Para interpretar el coeficiente de correlación se recurrió a la siguiente escala:



Tabla 2: Escala de correlación de Pearson

Escala de correlación Pearson Valor	Significado
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

FUENTE: Hernández, Fernández, & Baptista (2010)

Asimismo, (Hernandez, 2010) nos explica que el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. En programas como SPSS el nivel de significancia se señala con asteriscos (*) donde: un asterisco (*) implica una significancia menor a 0.05 (la probabilidad de error es menor al 5%) y dos asteriscos (**) una significancia menor a 0.01 (la probabilidad de error es menor de 1%).

3.4.3. Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach.

Es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, es considerada con el grado en que al aplicarse de manera repetitiva al mismo objeto de estudio u otro diferente se tendrá resultados iguales (Hernandez, 2010) los valores de confiabilidad son lo siguiente.

Tabla 3. Criterios de interpretación de confiabilidad

Valores del Alfa	Magnitud
0.91 a 1.00	Muy alta
0.70 a 0.80	Confiable
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Nota. Valores de Alfa de Cronbach.

Tabla 4. Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.810	21

Nota. Valores de Alfa de Cronbach.

Los resultados del estadístico de confiabilidad como se observa en la Tabla 3, el coeficiente de Alfa de Cronbach = 0.81, de acuerdo a los valores de alfa se considera confiable el instrumento.



3.5. Análisis de los Resultados

Para la recolección de información se utilizó el cuestionario el mismo que fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en un mes aproximadamente, pues con el problema de la pandemia era casi imposible de acercarse a los trabajadores de la municipalidad y estas fueron de forma anónima.

El procesamiento de datos se calculó con la asistencia del programa Microsoft Excel 2013 y SPSS v22, por medio del cual se logró obtener las Tablas y Figuras, las mismas que están explicadas en toda su amplitud en el Capítulo IV: Resultados y Discusión.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Una vez recogida y procesada la información, se presentan los resultados de manera adecuada, de forma tal que contribuyan a una mejor comprensión y exposición de dichos resultados, en función de los objetivos del presente trabajo. Los resultados obtenidos han sido evaluados a través de la estadística descriptiva, la misma que permite realizar un análisis directo de las variables de estudio correspondiente.

Cada uno de los cuadros descritos está directamente relacionado con los indicadores elegidos para cada una de las variables. La matriz de consistencia se tomó en cuenta para establecer secuencialmente el tratamiento de cada una de las variables que intervienen en la presente investigación. Se cuidó en mantener secuencia lógica de la exposición y no incurrir en repeticiones innecesarias, citando todas y cada una de las tablas y figuras a que se haga referencia.

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 Municipalidad Provincial 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 Municipalidad Provincial de Tacna.

La exposición e interpretación de cuadros se dividen en partes: datos generales y datos específicos.

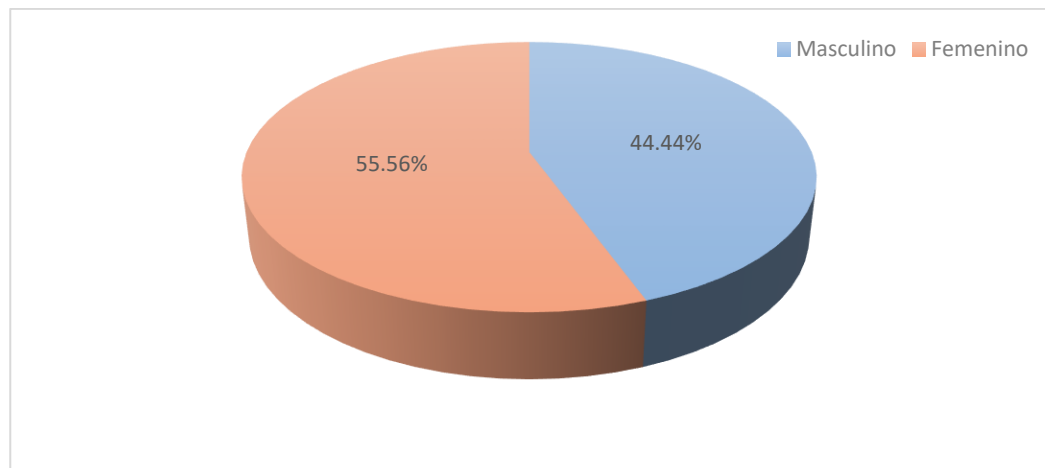
Datos generales

Tabla 5: Sexo del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	20	44.4	44.4	44.4
Válidos Femenino	25	55.6	55.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 2: Sexo del encuestado



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

La tabla N.º 3 referente al sexo de los encuestados muestra que el 44.4% de encuestados son hombres, y el 55.6% son mujeres quienes laboran en la Municipalidad Provincial de Tacna.

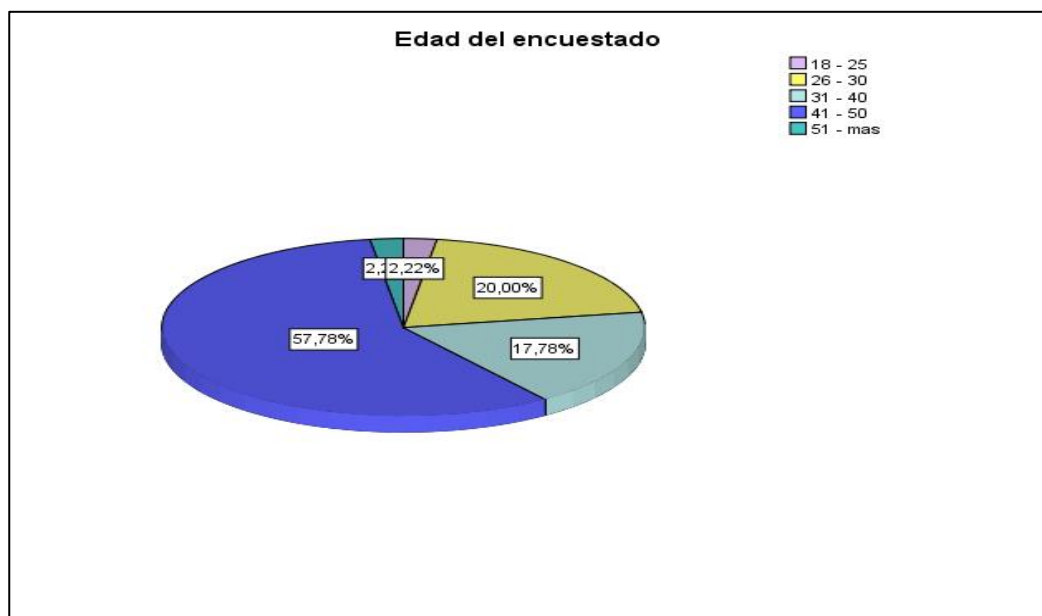
En esta tabla se puede apreciar que el mayor porcentaje son mujeres las que participaron en responder la encuesta, esto de algún modo nos dice que el sexo femenino tiene mayor predisposición para colaborar en este tipo de estudios.

Tabla 6: Edad del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 - 25	1	2.2	2.2	2.2
26 - 30	9	20.0	20.0	22.2
31 - 40	8	17.8	17.8	40.0
Válidos 41 - 50	26	57.8	57.8	97.8
51 - mas	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 3: Edad del Encuestado



FUENTE: Encuesta



Análisis e interpretación

Respecto a la edad de los encuestados, en la Tabla 6 se observa que predomina el rango que va entre 41 a 50 años, el mismo que representa un 57.8% de los encuestados; le sigue el rango de 26 a 30 años que representa un 20.0%; a continuación, está el rango de 31 a 40 años que muestra un 17.8%; luego al final los rangos de 18 a 25 y 51 a más obtienen el mismo porcentaje que representa el 2.2 del total de los encuestados.

Los datos obtenidos revelan, que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, mayoritariamente son personas adultas, representan un 77.8% que exhiben edades entre 30 a 51 años a más.

Esto nos permite determinar que la Municipalidad Provincial de Tacna, está constituida por personas adultas con experiencia y madurez profesional y probablemente la mayoría de ellos nombrados o permanentes.

Datos específicos

En esta parte se presentará toda la información recogida mediante el instrumento de la encuesta, que en buena cuenta nos mostrará los resultados de la validación de las hipótesis planteadas en la etapa del proyecto de tesis.

Para el objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018. Para el logro de este objetivo, se aplicó la encuesta con el fin de recopilar datos reales que respalden los resultados obtenidos, para ello se elaboró las siguientes tablas y figuras.



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

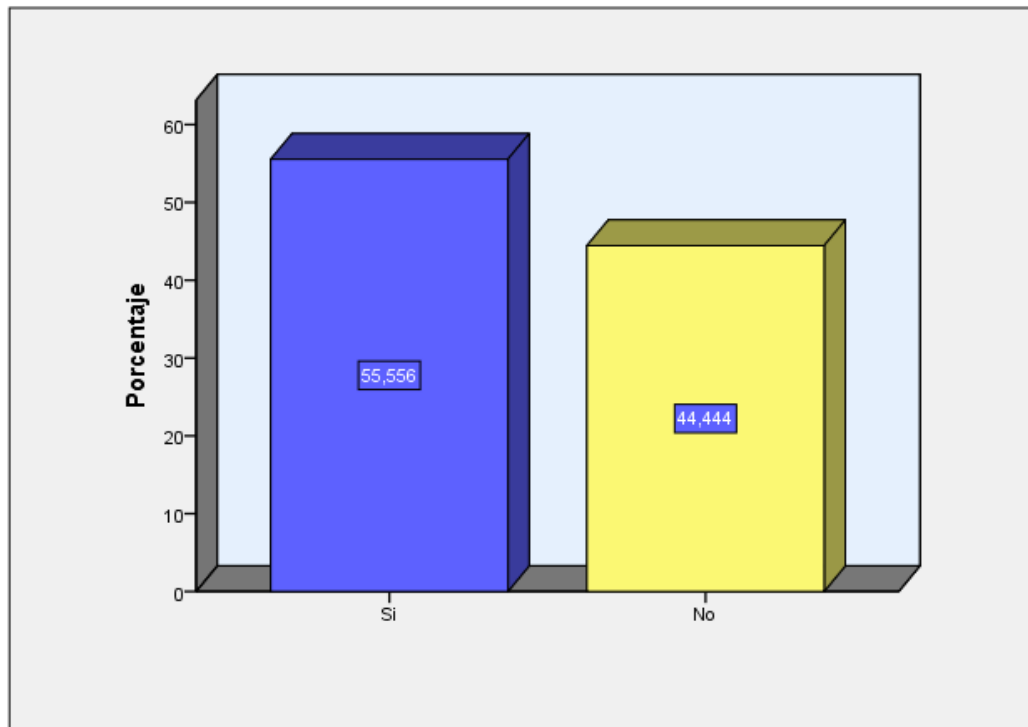
Se realizó el proceso de las encuestas a las áreas administrativas y de apoyo que laboran en la Municipalidad Provincial de Tacna de 21 ítems a 45 trabajadores municipales siendo ingresado los datos al programa SPSS v.22. Se procesó los datos del ítem 1 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva en porcentajes:

Tabla 7: Función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Sí	25	55.6	55.6	55.6
Válidos	No	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 4: Función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos



FUENTE: Encuesta

Análisis e Interpretación

El 55.6% de los encuestados, consideran que los trabajadores municipales si asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades y el 44.4% de los encuestados considera que no asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.

Los porcentajes de algún modo reflejan por qué en muchas oficinas de la municipalidad hay maltrato hacia los ciudadanos, además, todos los trámites documentarios demoran demasiado.



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

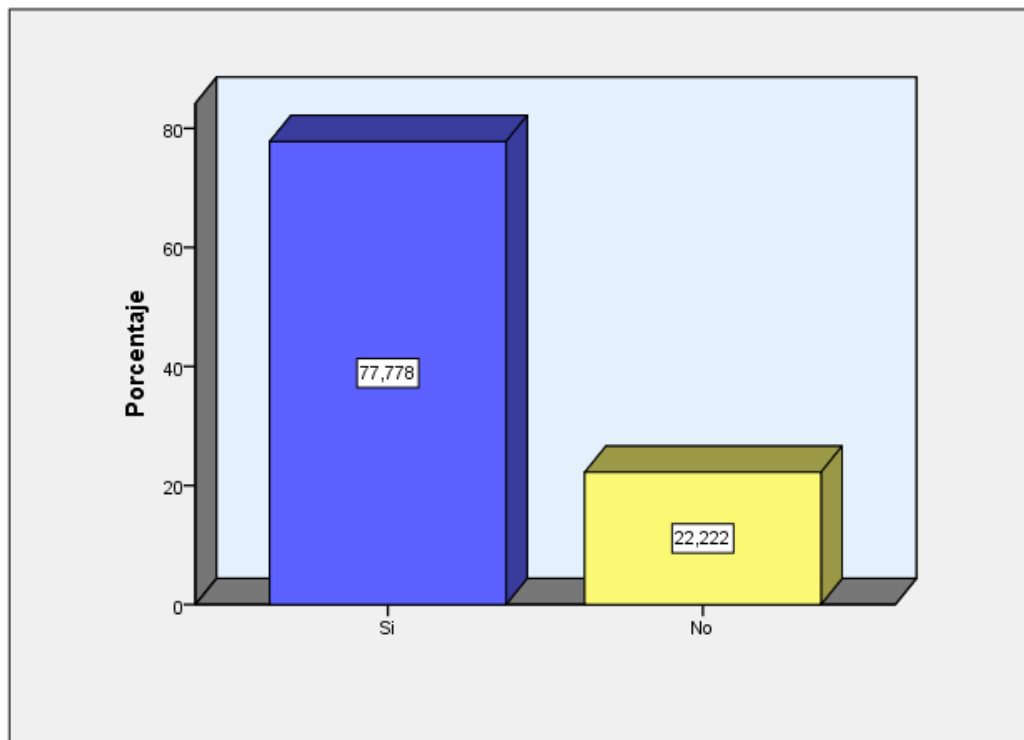
Se procesó los datos del ítem 2 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 8: Documentación de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	35	77.8	77.8	77.8
Válidos No	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 5: Documentación de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas



FUENTE: Encuesta

Análisis e Interpretación

El 77.8% de los encuestados, consideran que la documentación presentada por las diferentes áreas si son de calidad informativa y el 22.2% de los encuestados consideran que la documentación presentada por las diferentes áreas no es de calidad informativa.

La tabla 8 nos proporciona información valiosa, pues un buen porcentaje de los encuestados manifiestan que los documentos de las diferentes áreas son bastante buenos, o sea los documentos de gestión son de calidad; sin embargo, de algún modo contradice los resultados de la tabla 7, donde se aprecia que el 44.4% de los encuestados consideran que no asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.

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

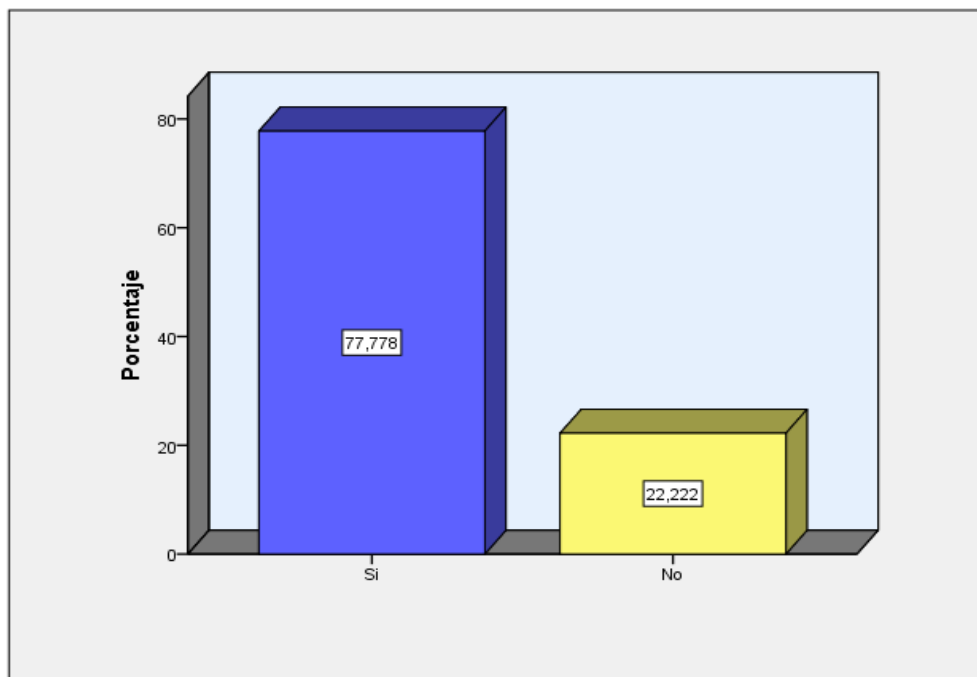
Se procesó los datos del ítem 3 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 9: Minimización de los costos de la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sí	35	77.8	77.8	77.8
No	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 6: Minimización de los costos de la entidad



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 77.8% de los encuestados, considera que los servidores públicos sí ejercen su labor minimizando los costos de la entidad; mientras que el 22.2% manifiestan que no ejercen su labor minimizando los costos de la entidad.

Estos porcentajes reflejan en buena cuenta la condición de los encuestados, difícilmente los nombrados dirán lo contrario a este tipo de preguntas, mientras que el 22.2% probablemente sean trabajadores eventuales, que en todo caso tienen otra percepción del gasto público.

Para el objetivo específico 2

a) Considera que los servidores públicos son honrados

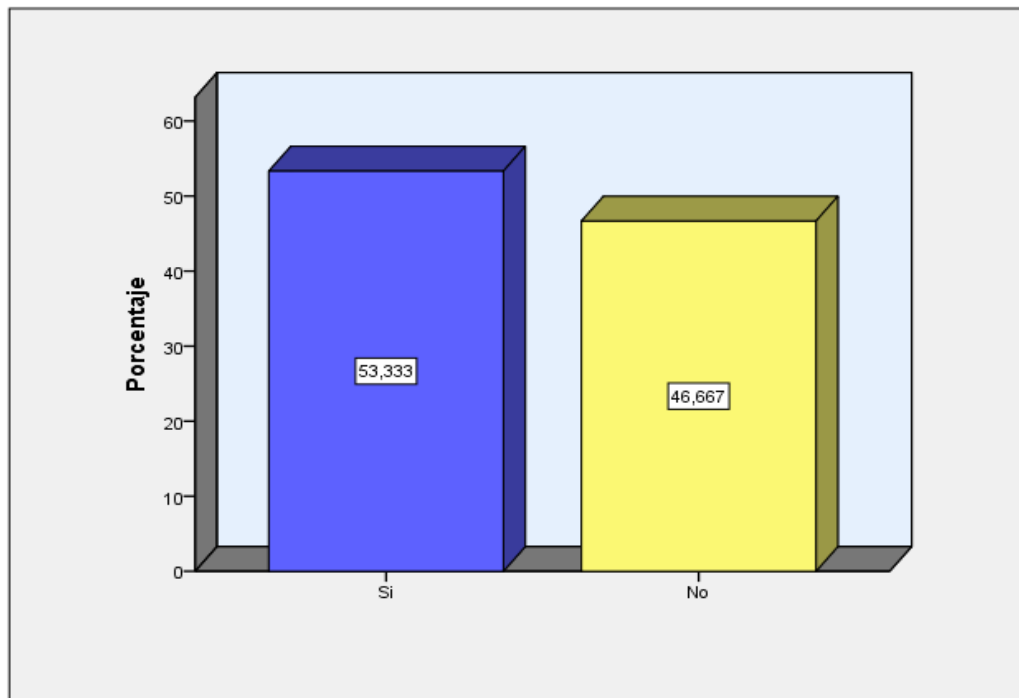
Se procesó los datos del ítem 4 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva y gráfico del Resultado en porcentajes:

Tabla 10: Servidores públicos son honrados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Sí	24	53.3	53.3	53.3
Válidos	No	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 7: Servidores públicos son honrados



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 53.3% de los encuestados, considera que los servidores públicos sí son honrados y el 46.7% considera que no son honrados.

El resultado de este ítem se presta para una interpretación más compleja, pues no es razón de ser de esta tesis.

b) Los funcionarios públicos emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución

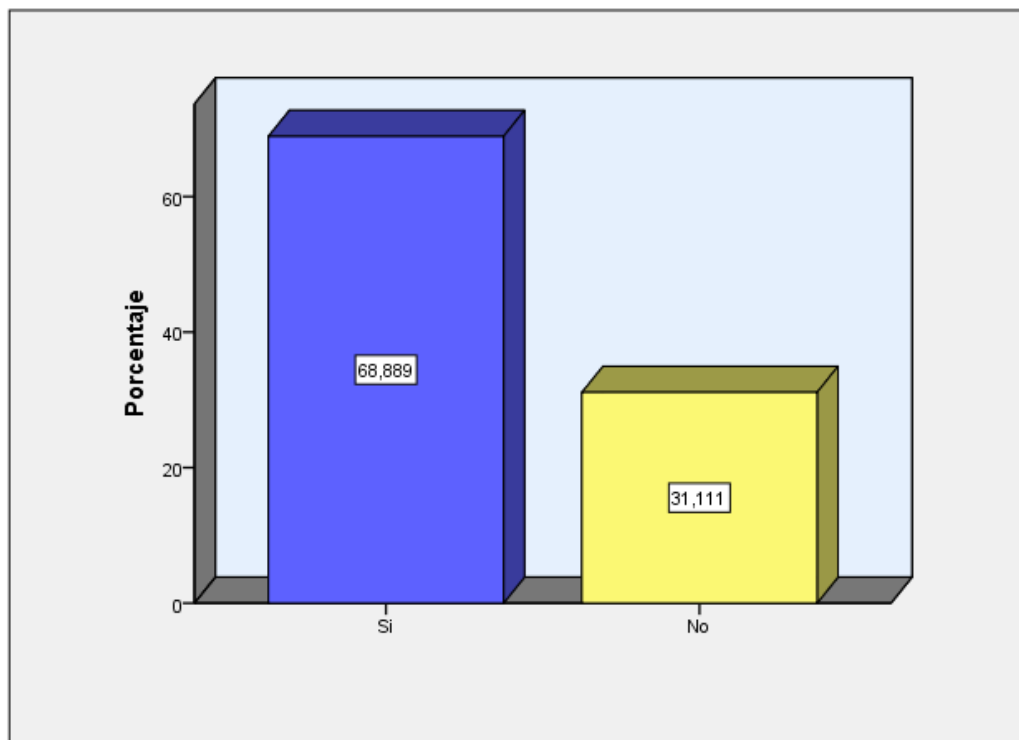
Se procesó los datos del ítem 5 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 11: Emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	31	68.9	68.9	68.9
Válidos No	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 8: Emplean adecuadamente el dinero o bienes de la institución



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 68.9% de los encuestados, considera que los funcionarios públicos sí emplean de forma eficiente el dinero y los bienes de la institución y el 31.1% de

los encuestados considera que los funcionarios públicos no emplean de forma eficiente el dinero y los bienes de la institución.

(Castillo, 2015), el presupuesto es una previsión de ingresos para cubrir los gastos necesarios para llevar a cabo las políticas sociales, económicas y militares de la administración, si esto no es adecuadamente distribuido por las autoridades, creará un desequilibrio social y eso ocasionará el descontento social y/o abandono de programas sociales.

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

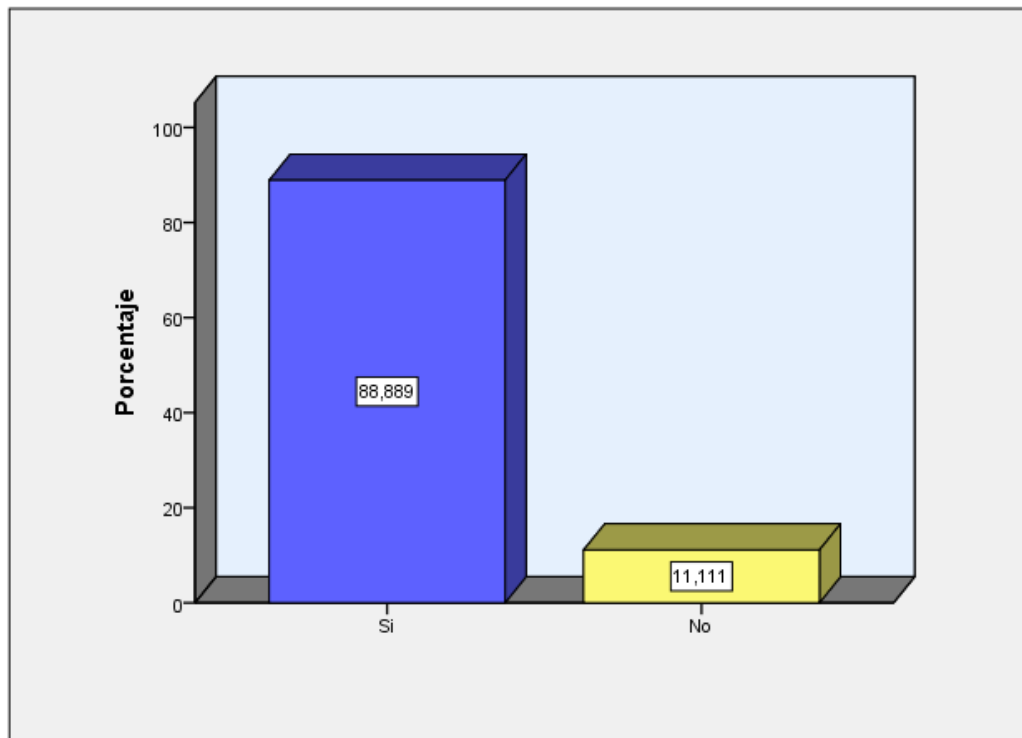
Se procesó los datos del ítem 6 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 12: El servidor público prevalece el interés general sobre el particular

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	40	88.9	88.9	88.9
Válidos No	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 9: El servidor público prevalece el interés general sobre el particular



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 88.9% de los encuestados, considera que, en el ejercicio de sus funciones, el servidor público si prevalece el interés general sobre el particular y el 11.1% de los encuestados considera que en el ejercicio de sus funciones el servidor público no prevalece el interés general sobre el particular.

Según (Procuraduría General de la Nación, 2016), los servidores públicos son, ante todo, ciudadanos que están destinados a servir al Estado y a la comunidad, bajo los principios de transparencia, eficiencia y eficacia.

Para el objetivo específico 3

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

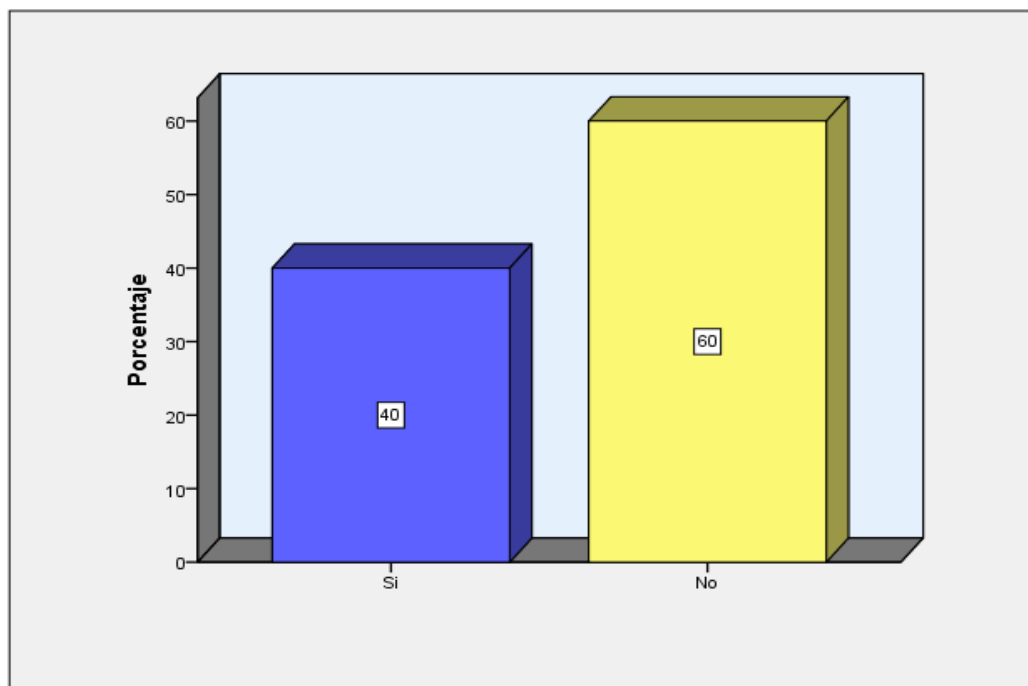
Se procesó los datos del ítem 7 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 13: Asignación de funciones en la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	18	40.0	40.0	40.0
Válidos No	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figuro 10: Asignación de funciones en la entidad



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 40% de los encuestados, considera que sí se asigna correctamente las funciones en la entidad y el 60% de encuestados considera que no se asigna correctamente las funciones en la entidad.

La Corte Constitucional, en Sentencia T-105 del 2002, realizó un análisis sobre la asignación de funciones en los siguientes términos: “es necesario llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado “asignación de funciones”, mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016)

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

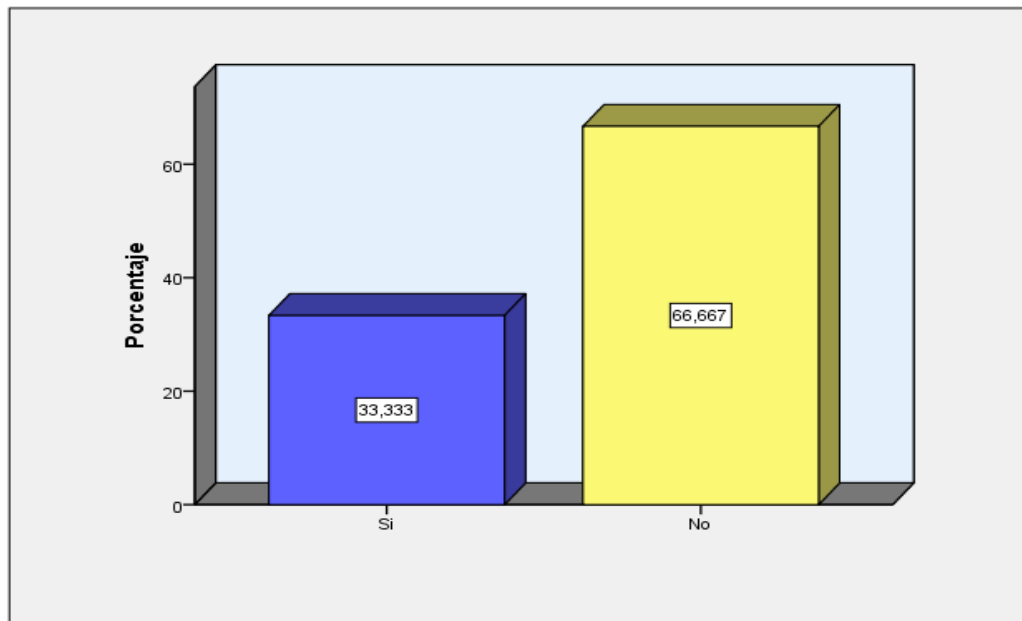
Se procesó los datos del ítem 8 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 14: Inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	15	33.3	33.3	33.3
Válidos No	30	66.7	66.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 11: Inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 33.3% de los encuestados, considera que la entidad si tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa y el 66.7% de los encuestados considera que la entidad no tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa.

Según (Díaz, 2020), es de gran prioridad que al nuevo integrante se le brinde un buen proceso de inducción, tanto en la cultura Organizacional, como en las funciones que va a desempeñar en el cargo, si es una formación específica se tendrá que realizar una inducción más profunda, que le permita desarrollar sus conocimientos y competencias en el puesto. Al igual se tendrá que realizar un seguimiento por parte del jefe de Área que le permita tomar herramientas que le ayuden a desarrollar estas competencias específicas, previniendo traumatismos futuros en los procesos.

c) El perfil de los servidores públicos está definido adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.

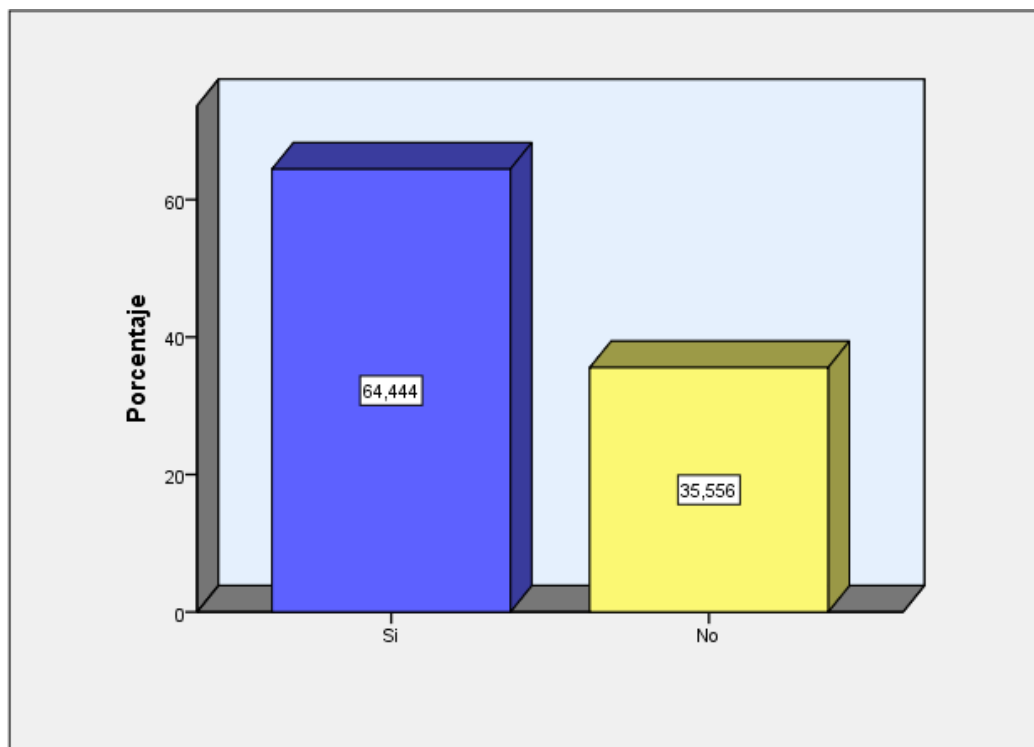
Se procesó los datos del ítem 9 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 15: Perfil de los servidores públicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	29	64.4	64.4	64.4
Válidos No	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 12: Perfil de los servidores públicos



FUENTE: Encuesta



Análisis e interpretación

El 64.4% de los encuestados, considera que el perfil de los servidores públicos si está definido adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales y el 35.6% considera que el perfil de los servidores públicos no está definido adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales.

El Servidor Público es una persona orientada principalmente por el deseo de servir y atender las necesidades de las ciudadanas y ciudadanos, poniendo a disposición de la nación sus capacidades, con el fin de contribuir al desarrollo de ésta y anteponiendo los máximos fines del Estado a cualquier propósito o interés particular. La vocación de servicio es uno de los principios y valores fundamentales del Servidor Público, por lo tanto, considera los siguientes aspectos: Compromiso a “entender, atender y resolver” las necesidades de aquellos a los que servimos, orientándonos permanentemente a su satisfacción y a superar sus expectativas (Edgardo, 2013).

Para el objetivo específico 4

Proponer alternativas de capacitación y actualización de los documentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Tacna.

Un objeto fundamental de la Municipalidad Provincial de Tacna es prestar un adecuado servicio de calidad a la población tacneña. Para lo cual, propones los siguientes lineamientos.

Proponer a la Gerencia Planeamiento y Presupuesto actualizar los documentos de gestión del año 2018 al 2021. Así mismo, Proponer actualizar el Manual de Procedimientos de la Gerencia de Administración



del año 2018 que se encuentra desfasada, ya que en la actualidad han sido promulgados varios procedimientos, directivas y normas que deberían ser incorporadas al presente Manual.

Proponer a la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Tacna, actualizar el código de ética del servidor público del Gobierno Regional de Tacna, siendo este elaborado en el año 2005 el cual se encuentra desactualizado e iniciar un programa de compromiso institucional sobre la ética, multimedios con la participación de todos los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial 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

Capacitar a los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna en temas de la ética profesional y un adecuado desempeño laboral en el área donde pertenece.

Para las variables dependientes

a) Las jefaturas de la Municipalidad Provincial de Tacna coordinan la ejecución del gasto.

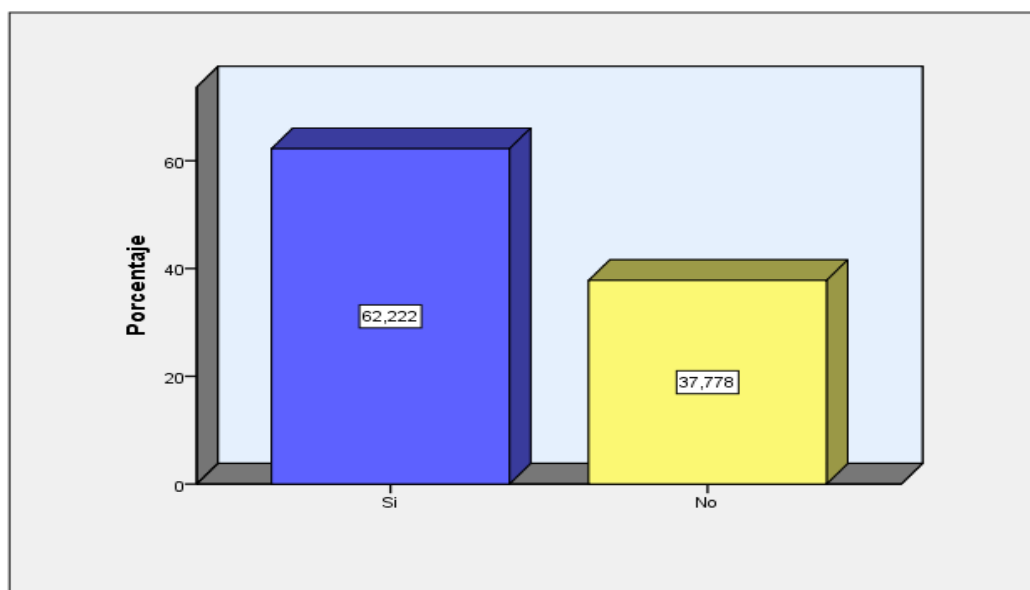
Se procesó los datos del ítem 10 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 16: Las jefaturas de la Municipalidad Provincial de Tacna coordinan la ejecución del gasto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sí	28	62,2	62,2	62,2
No	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta

Figura 13: Las jefaturas de la Municipalidad Provincial de Tacna coordinan la ejecución del gasto



FUENTE: Encuesta



Análisis e interpretación

El 62.2% de los encuestados, considera que las jefaturas de la Municipalidad Provincial de Tacna sí coordinan la ejecución del gasto y el 37.8% considera que las jefaturas del Municipalidad Provincial de Tacna no coordinan la ejecución del gasto.

Según (Ríos, 2018), el presupuesto público es el instrumento más importante que tiene el gobierno para conseguir buenos resultados de sus intervenciones en términos de calidad, costo, eficiencia, efectividad, equidad y oportunidad. Siendo una de las principales actividades del Estado el abastecimiento de bienes y servicios públicos de calidad y que estos ayuden al bienestar de la población y beneficien la reducción de la pobreza promoviendo el desarrollo de los ciudadanos de nuestro país, por tal motivo el Estado, asigna los recursos públicos a las diferentes entidades públicas para que administren con responsabilidad y transparencia fiscal.

b) La Municipalidad Provincial de Tacna a través de la oficina ejecutiva de tesorería registra oportunamente la ejecución de ingresos.

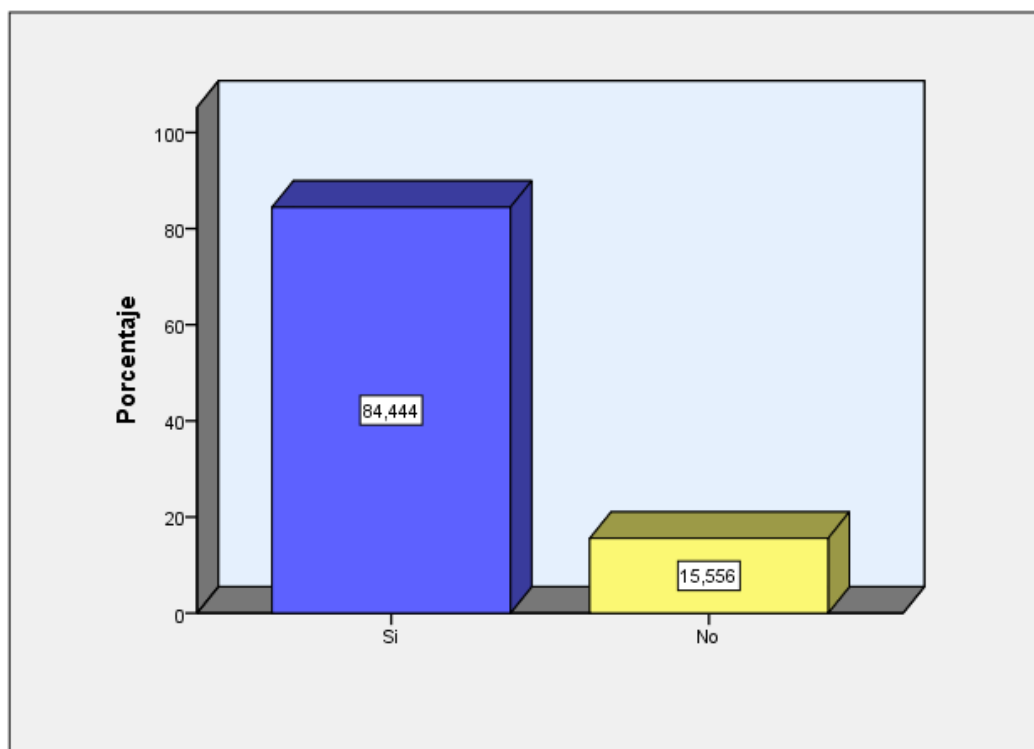
Se procesó los datos del ítem 11 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 17: Registro oportuno de la ejecución de ingresos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	38	84.4	84.4	84.4
Válidos No	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 14: Registro oportuno de la ejecución de ingresos



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 84.4% de los encuestados, considera que la Municipalidad Provincial de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Tesorería sí registra oportunamente la ejecución de ingresos y el 15.6% considera que la Municipalidad Provincial de



Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Tesorería no registra oportunamente la ejecución de ingresos.

El registro oportuno de ingresos por diversas fuentes ayuda mantener las arcas municipales en azul, de tal manera que estos fondos sean utilizados para diversos programas que atiende la municipalidad, en efecto esa es la comprensión que tienen el porcentaje mayoritario de encuestados.

- c) **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 de la Municipalidad Provincial de Tacna.**

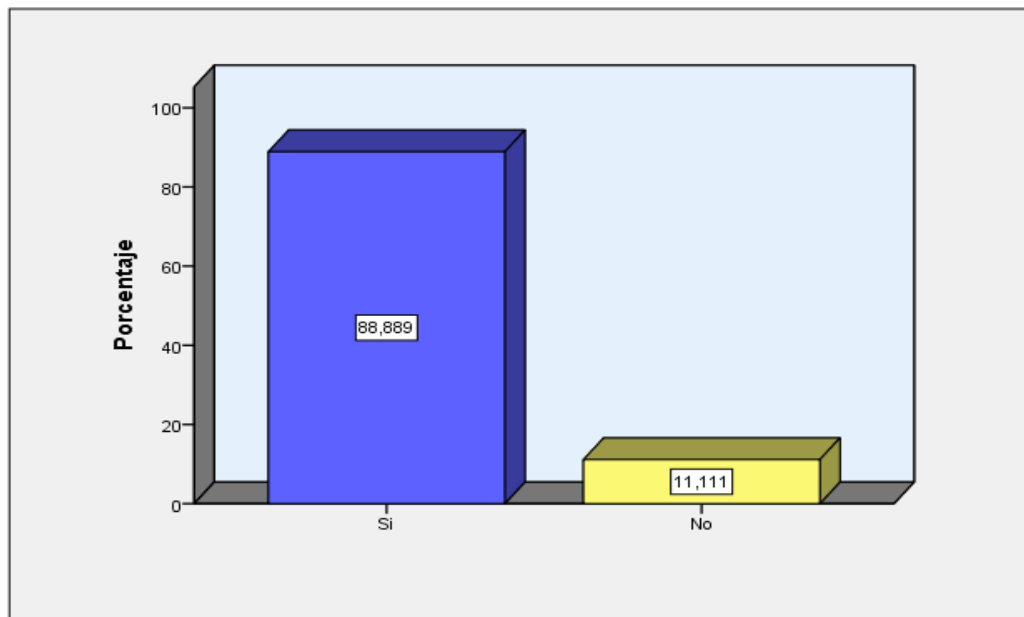
Se procesó los datos del ítem 12 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 18: Plan Anual de Contrataciones versus Plan operativo Institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	40	88.9	88.9	88.9
Válidos No	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 15: Plan Anual de Contrataciones versus Plan operativo Institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 88.9% de los encuestados, considera que el plan anual de contrataciones que realiza la Oficina de Logística y servicios auxiliares sí están orientados al cumplimiento de metas y objetivos contenido en el plan operativo de la Municipalidad Provincial de Tacna y el 11.1% 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 de la Municipalidad Provincial de Tacna.

La programación de actividades y las metas es fundamental para todo gobierno subnacional, porque gracias a ella se va midiendo el POI de la institución; sin embargo, para el cumplimiento de las mismas es pertinente que todos los gastos de las actividades estén programados en el Plan Anual de Contrataciones.

d) La Municipalidad Provincial 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.

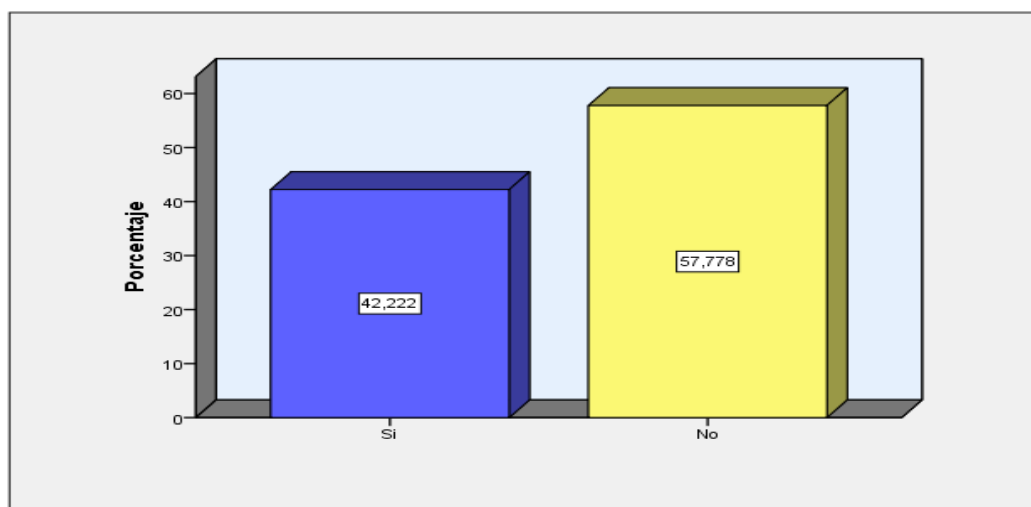
Se procesó los datos del ítem 13 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 19: Conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	19	42.2	42.2	42.2
Válidos No	26	57.8	57.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 16: Conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables.



FUENTE: Encuesta



Análisis e interpretación

El 42.2% de los encuestados, considera que la Municipalidad provincial de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Contabilidad sí coordina la conciliación de los inventarios físicos de existencias de almacén, con el existente en los registros contables y el 57.8% considera que la Municipalidad provincial 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.

La toma de inventario permite contrastar los resultados obtenidos valorizados, con los registros contables, a fin de establecer su conformidad, investigando las diferencias que pudieran existir y proceder a las regularizaciones del caso.

- e) La Oficina Ejecutiva de Tesorería de la Municipalidad Provincial de Tacna coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.**

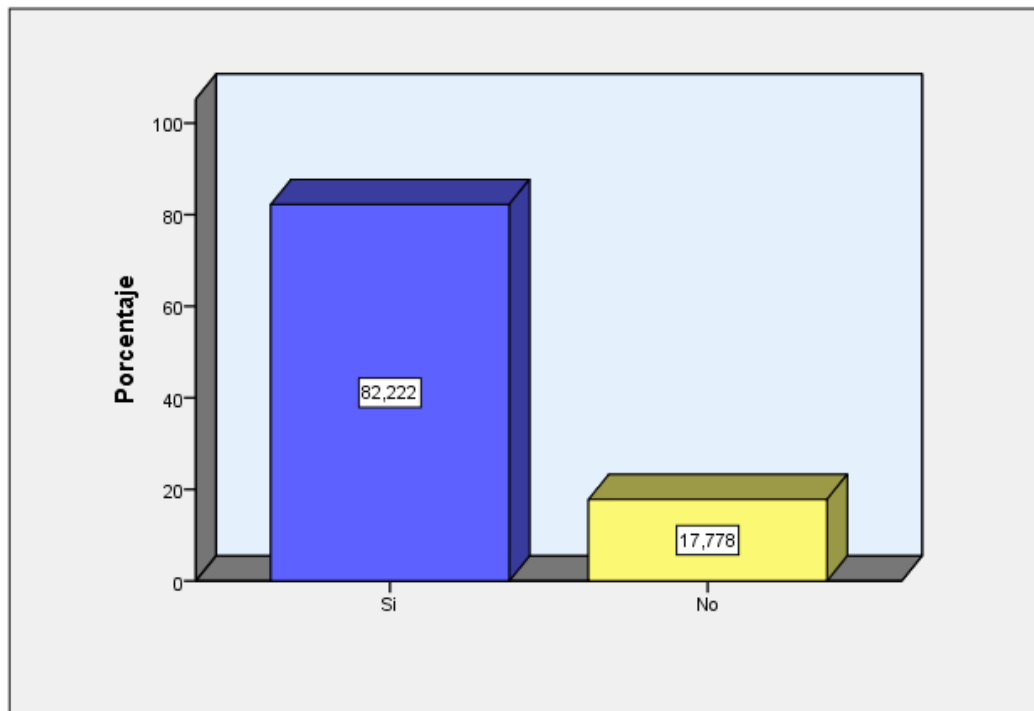
Se procesó los datos del ítem 14 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 20: Coordinación mensual sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	37	82.2	82.2	82.2
Válidos No	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 17: Coordinación mensual sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 82.2% de los encuestados, considera que La Oficina Ejecutiva de Tesorería de la Municipalidad Provincial de Tacna sí coordina mensualmente las informaciones sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias y el 17.8% considera que La Oficina Ejecutiva de

Tesorería de la Municipalidad Provincial de Tacna no coordina mensualmente las informaciones sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias.

Consiste en la revisión, control y verificación que realiza la Administración Tributaria respecto de los tributos que administra, sin la necesidad de que el contribuyente lo solicite, verificando de esta forma el correcto cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

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

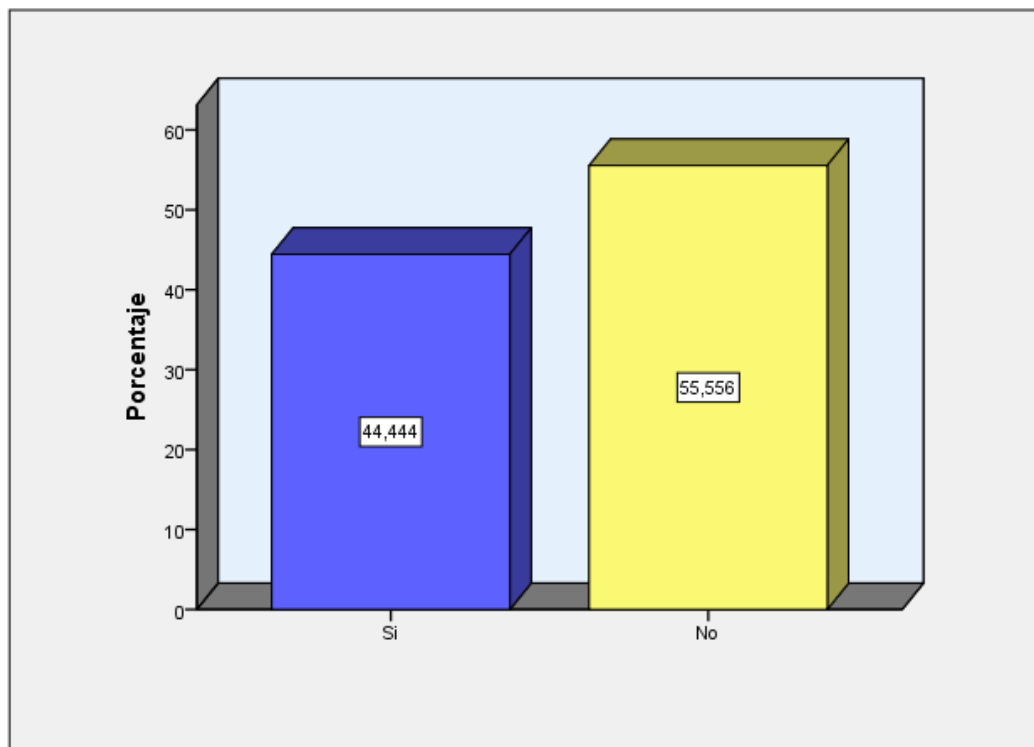
Se procesó los datos del ítem 15 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 21: La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	20	44.4	44.4	44.4
Válidos No	25	55.6	55.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 18: La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 44.4% de los encuestados, considera que La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos sí entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos y el 55.6% considera que La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos no entrega los certificados de retenciones de 5ta categoría a los trabajadores en los plazos establecidos.

Hasta hace unos años atrás el empleador estaba obligado a entregar los certificados de retención de 5ta categoría a los trabajadores, pero esto ha cambiado con el D.S 033-2017-EF publicado el 28 de febrero de 2017, estos certificados pueden ser tramitados por el nuevo empleador ante la SUNAT. Los resultados de

la encuesta reflejan en buena cuenta el desconocimiento de esta normativa existente desde el año 2017.

- g) Cree usted que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados de la Municipalidad Provincial de Tacna realiza un trabajo articulado.**

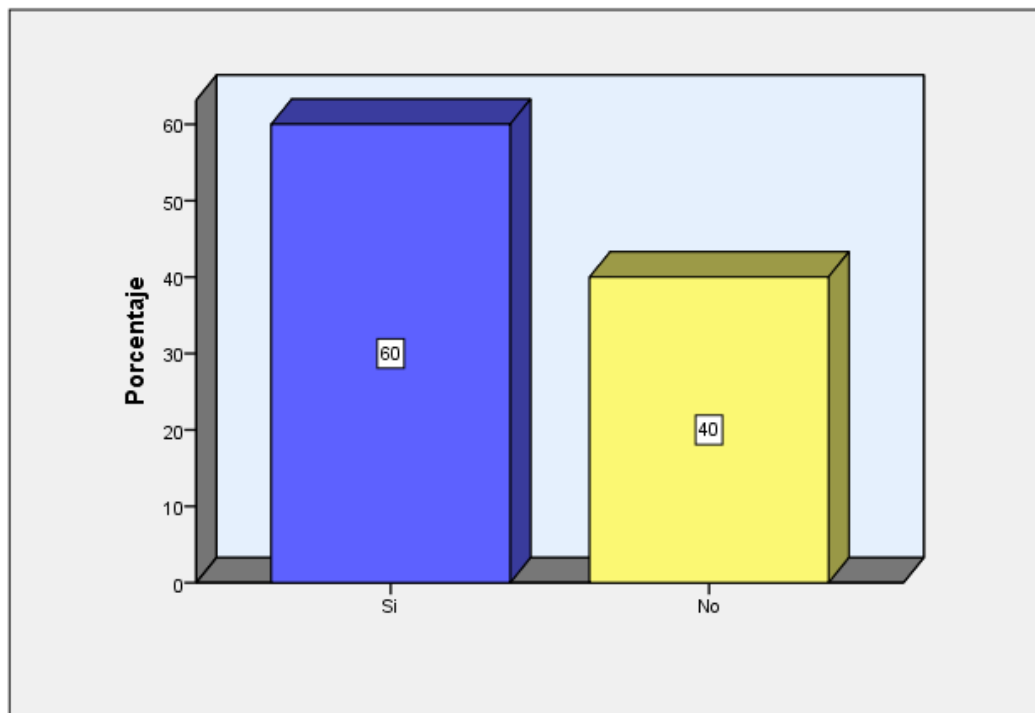
Se procesó los datos del ítem 16 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 22: Trabajo articulado entre Tesorería y Presupuesto respecto a la fuente RDR

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	27	60.0	60.0	60.0
Válidos No	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 19: Trabajo articulado entre Tesorería y Presupuesto respecto a la fuente RDR



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 60% de los encuestados, cree que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados de la Municipalidad Provincial de Tacna sí realiza un trabajo articulado y el 40% cree que la ejecución de ingreso (TESORERIA) y gasto (PRESUPUESTO) de la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados de la Municipalidad Provincial de Tacna no realiza un trabajo articulado.

Los recursos directamente recaudados, comprende los ingresos generados por las Entidades Públicas y administrados directamente por éstas, entre los cuales se puede mencionar las Rentas de la Propiedad, Tasas, Venta de Bienes y



Prestación de Servicios, entre otros; así como aquellos ingresos que les corresponde de acuerdo a la normatividad vigente. En este contexto es sumamente importante el trabajo coordinado entre la oficina de tesorería y presupuesto, pues el segundo programa gastos en funciones a las recaudaciones que realiza tesorería.

h) La Gerencia de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Tacna prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones, presentando las modalidades de ejecución conveniente y en coordinación con las instancias pertinentes

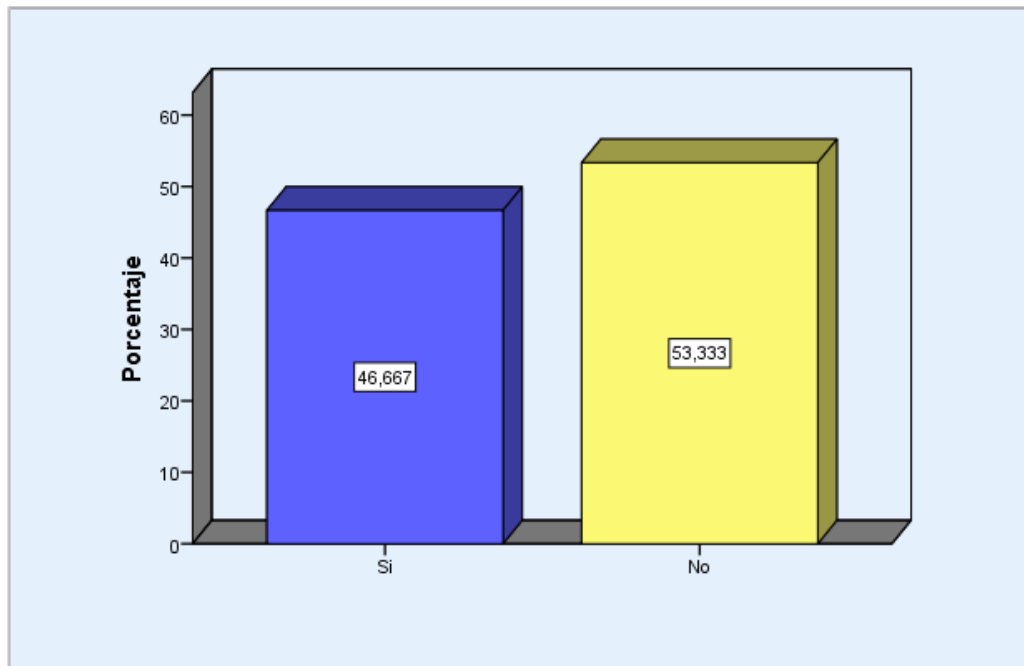
Se procesó los datos del ítem 17 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 23: Propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	21	46.7	46.7	46.7
Válidos No	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 20: Propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 46.7% de los encuestados, considera que La Gerencia de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Tacna sí prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones y el 53.3% considera que La Gerencia de Presupuesto de la Municipalidad Provincial no prepara propuestas de ejecución del presupuesto de inversiones.

Los porcentajes nos muestran que no hay una adecuada programación sobre el presupuesto de inversiones para la ejecución de diferentes proyectos y obras, entonces, estos serían los motivos por qué la contraloría interviene muchas obras de la Municipalidad Provincial de Tacna.

- i) **Considera que la Municipalidad Provincial de Tacna, viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades.**

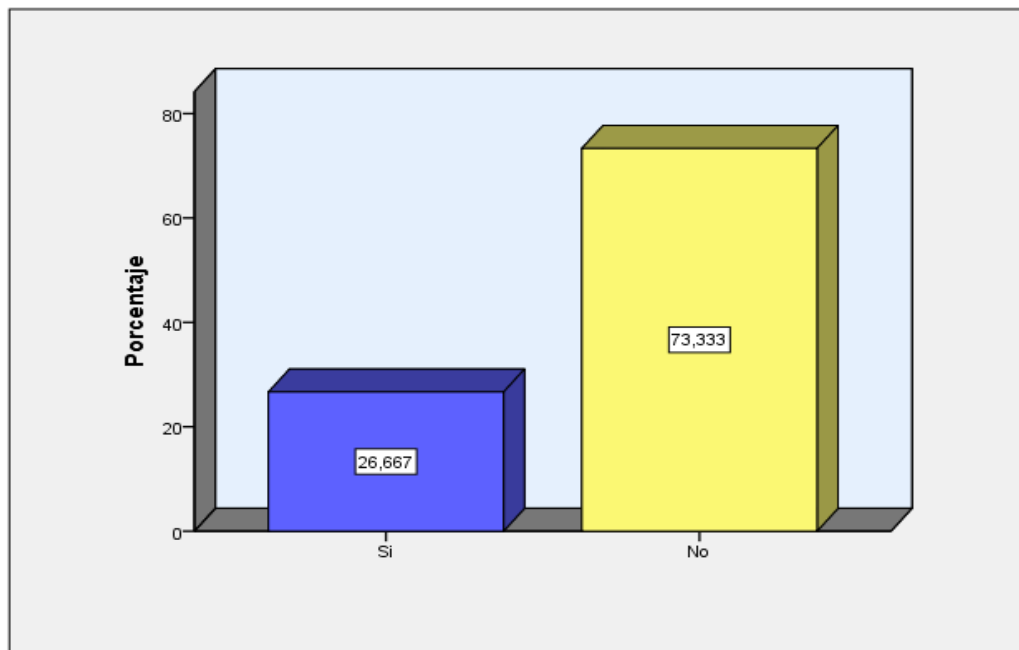
Se procesó los datos del ítem 18 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 24: Ejecución de gasto en comparación de otras entidades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	12	26.7	26.7	26.7
Válidos No	33	73.3	73.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 21: Ejecución de gasto en comparación de otras entidades.



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 26.7% de los encuestados, considera que la Municipalidad Provincial de Tacna sí viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades y el 73.3% considera que la Municipalidad Provincial no viene cumpliendo satisfactoriamente su ejecución de gasto en comparación de otras entidades.

Según consulta amigable del MEF (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021), la Municipalidad Provincial de Tacna, durante el año presupuestal 2018, la ejecución de gasto alcanzó el 59.9% del total programado, este porcentaje de alguna forma contradice los porcentajes obtenidos en la aplicación de la encuesta, esto probablemente sea producto del desconocimiento y/o falta de información de parte del titular del pliego a los trabajadores.

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

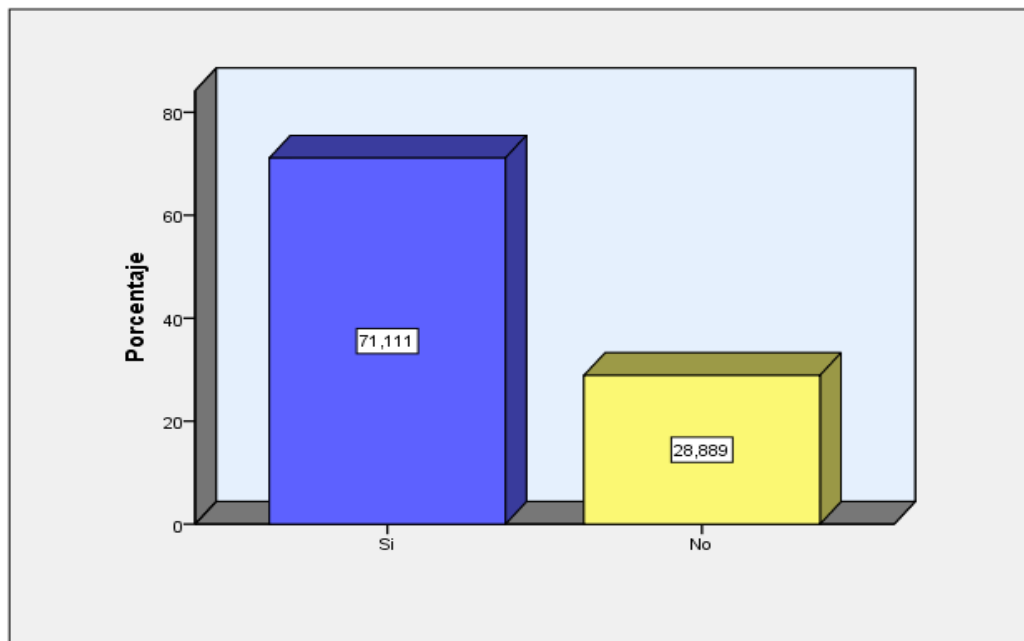
Se procesó los datos del ítem 19 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 25: La OCI identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	32	71.1	71.1	71.1
Válidos No	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 22: La OCI identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 71.1% de los encuestados, considera al Órgano de Control Institucional una oficina que sí identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo y 28.9% considera al Órgano de Control Institucional una oficina que no identifica oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.

El Órgano de Control Institucional (OCI) es el encargado de realizar los servicios de control simultáneo y posterior; así como los servicios relacionados, conforme al Plan Anual de Control y a las disposiciones aprobadas por la Contraloría General de la República (CGR). Se ubica en el mayor nivel jerárquico de la estructura orgánica. En ese entender, los encuestados en buena cuenta aprueban el trabajo que viene realizando la OCI de la Municipalidad Provincial de Tacna.

k) La Municipalidad Provincial de Tacna, tiene un sistema de control que permite verificar la asistencia y permanencia en el lugar de trabajo de los funcionarios

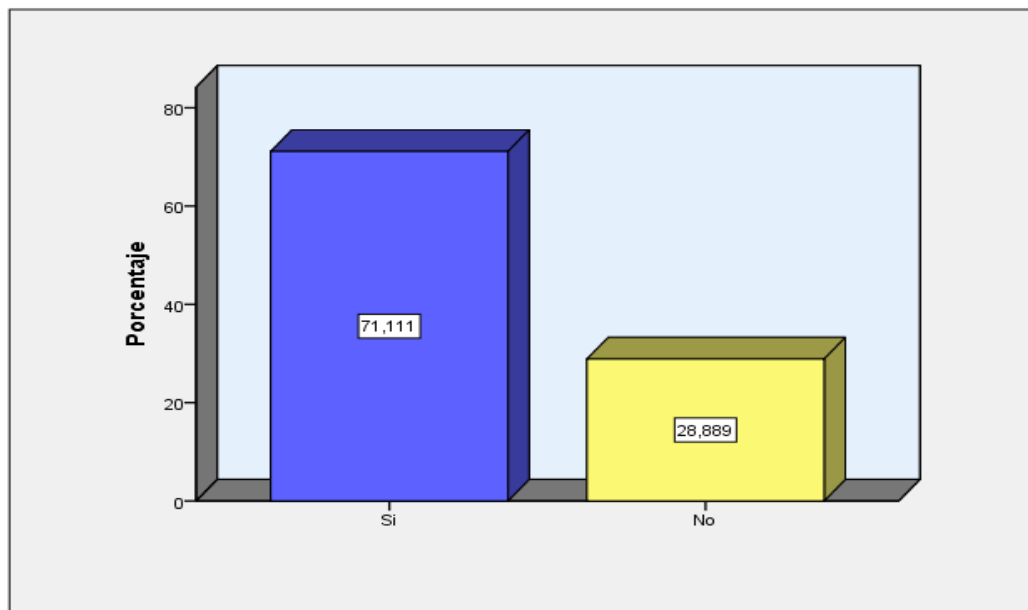
Se procesó los datos del ítem 20 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 26: Control de asistencia y permanencia en el lugar de trabajo de los funcionarios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	32	71.1	71.1	71.1
Válidos No	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 23: Control de asistencia y permanencia en el lugar de trabajo de los funcionarios



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 71.1% de los encuestados, considera que la Municipalidad Provincial de Tacna sí tiene un sistema de control que permite verificar la asistencia y permanecía en el lugar de trabajo de los funcionarios y 28.9% considera que la Municipalidad Provincial de Tacna no tiene un sistema de control que permite verificar la asistencia y permanecía en el lugar de trabajo de los funcionarios.

La Municipalidad Provincial de Tacna tiene un sistema de control biométrico para controlar la asistencia de los funcionarios, pero este sistema básicamente es para controlar la hora de ingreso y salida de los funcionarios, mas no para controlar la permanencia de los mismos.

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

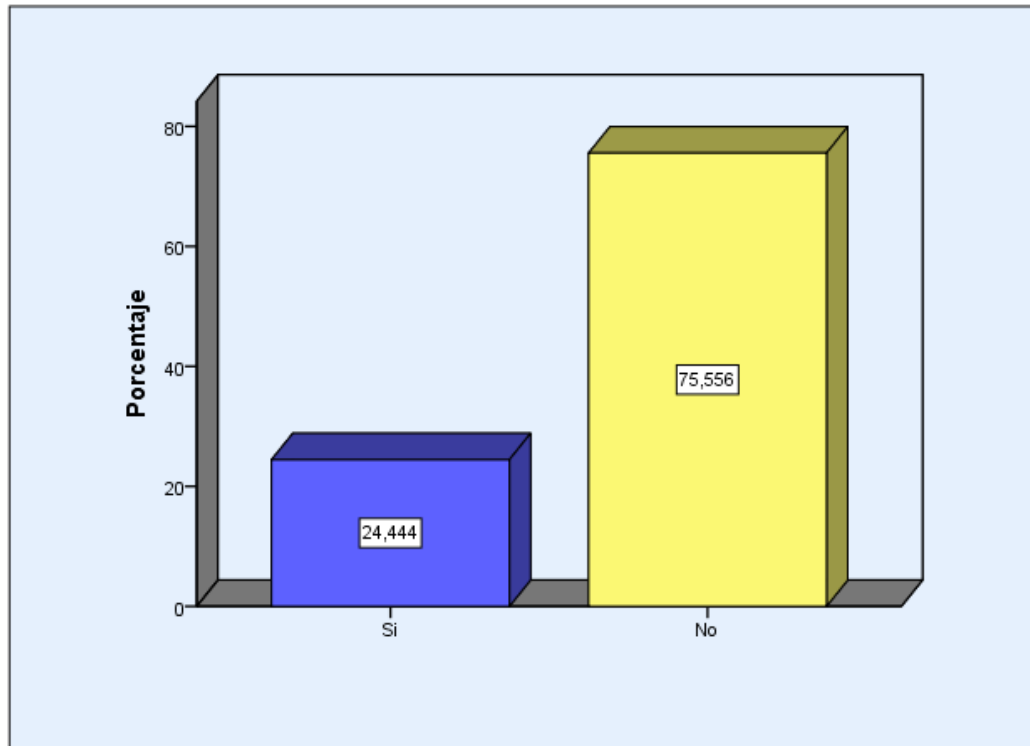
Se procesó los datos del ítem 21 en el SPSS v.22 por el cual el programa estadístico nos brinda la siguiente tabla estadística descriptiva del Resultado en porcentajes:

Tabla 27: Cumplimiento de función de asesoramiento de OCI

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	11	24.4	24.4	24.4
Válidos No	34	75.6	75.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

FUENTE: Encuesta

Figura 24: Cumplimiento de función de asesoramiento de OCI



FUENTE: Encuesta

Análisis e interpretación

El 24.4% de los encuestados, considera que el Órgano Control Institucional sí cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad y el 75.6% de los encuestados, considera que el Órgano Control Institucional no cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad.

Si bien es cierto que para la mayoría de los encuestados la OCI no cumplen con su función de asesoramiento, pero también es pertinente indicar que también tiene la función de ejercer el control interno simultáneo y posterior conforme a las disposiciones establecidas en las Normas Generales de Control Gubernamental y



demás normas emitidas por la CGR. Estas falencias hacen que los funcionarios no realicen adecuadamente sus responsabilidades.

Contraste de Hipótesis

Comprobación de hipótesis general

Tipo de estudio : Transversal

Nivel de Investigación : Relacional

Objetivo estadístico : Correlacional

Variable de Estudio : Nominal

a) Variable Independiente : Ética Profesional

b) Variable Dependiente : Gestión Administrativa

Para efectuar la interpretación estadística tenemos:

Hipótesis Nula

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

Hipótesis alternativa

H_1 : Sí existe relación directa y significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

a. Determinar el nivel ALFA

ALFA = 5% = 0.05 El nivel de significancia o prueba de error será de 0.05

b. 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 28: Tablas cruzadas**Resumen del procesamiento de los casos**

Ética Profesional *	Casos		Perdidos		Total	
	Válidos		N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión Administrativa	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%

FUENTE: Resultados

Tabla 29: Prueba de chi-cuadrado**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	82.477 ^a	48	0.001
Razón de verosimilitudes	74.738	48	0.008
Asociación lineal por lineal	3.290	1	0.070
N de casos válidos	45		

a. 63 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0.04.

FUENTE: Resultados

c. 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 Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

Tabla 30: Grado de relación

Medidas simétricas		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	0.804	0.001
N de casos válidos		45	

FUENTE: Resultados

d. Interpretación

Como el coeficiente de contingencia nos da un valor de 0.804 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 “0.001”.

Comprobación de la primera hipótesis específica

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



a. Redacción de la Hipótesis específica

Hipótesis Nula

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

Hipótesis alternativa

H_1 : Sí Existe relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

b. Determinar el nivel ALFA

ALFA = 5% = 0.05 El nivel de significancia o prueba de error será de 0.05

c. 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 31: Tablas cruzadas

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Eficiencia * Gestión Administrativa	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%

FUENTE: Resultados

Tabla 32: Prueba de Chi cuadrado de Pearson

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33.482 ^a	18	0.015
Razón de verosimilitudes	35.552	18	0.008
Asociación lineal por lineal	0.054	1	0.817
N de casos válidos	45		

a. 26 casillas (92,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0.13.

FUENTE: Resultados

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 Eficacia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

Tabla 33: Grado de relación

Medidas simétricas		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	0.653	0.015
N de casos válidos		45	

FUENTE: Resultados



Interpretación

Como el coeficiente de contingencia nos da un valor de 0.653 podemos concluir que su grado de relación entre la Eficacia y la Gestión Administrativa es Fuerte, ya que se acerca más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo es “0.015”.

Comprobación de la segunda hipótesis específica

Tipo de estudio : Transversal

Nivel de Investigación : Relacional

Objetivo estadístico : Correlacional

Variable de Estudio : Nominal

a. Redacción de la Hipótesis específica

Hipótesis Nula

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

Hipótesis alternativa

H_1 : Sí existe relación directa y significativa entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

b. Determinar el nivel ALFA

ALFA = 5% = 0.05 El nivel de significancia o prueba de error será de 0.05

c. 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 34: Tablas cruzadas

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Probidad * Gestión Administrativa	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%

FUENTE: Resultados

Tabla 35: Prueba de Chi cuadrado de Pearson

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38.145 ^a	18	0.004
Razón de verosimilitudes	40.076	18	0.002
Asociación lineal por lineal	8.438	1	0.004
N de casos válidos	45		

a. 27 casillas (96.4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0.18.

FUENTE: Resultados

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 Probidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

Tabla 36: Grado de relación

Medidas simétricas			
		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	0.677	0.004
N de casos válidos		45	

FUENTE: Resultados

Interpretación

Como el coeficiente de contingencia nos da un valor de 0,677 podemos concluir que su grado de relación entre la Probidad y la Gestión Administrativa es Fuerte, ya que se acerca más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo es “0,004”.

Comprobación de la tercera hipótesis específica

Tipo de estudio : Transversal

Nivel de Investigación : Relacional

Objetivo estadístico : Correlacional

Variable de Estudio : Nominal

a. Redacción de la Hipótesis específica

Hipótesis Nula

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la Idoneidad y la Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

Hipótesis alternativa

H_1 : Sí existe relación directa y significativa entre la Idoneidad y la Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

b. Determinar el nivel ALFA

ALFA = 5% = 0.05 El nivel de significancia o prueba de error será de 0.05

c. 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 37: Grado de relación

	Resumen del procesamiento de los casos					
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Idoneidad * Gestión Administrativa	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%

FUENTE: Resultados

Tabla 38: Prueba de Chi cuadrado de Pearson

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34.605 ^a	18	0.011
Razón de verosimilitudes	35.770	18	0.008
Asociación lineal por lineal	1.072	1	0.301
N de casos válidos	45		

a. 26 casillas (92,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,27.

FUENTE: Resultados

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 Idoneidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

Tabla 39: Grado de relación

Medidas simétricas			
		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coficiente de contingencia	0.659	0.011
N de casos válidos		45	

FUENTE: Resultados

Interpretación



Como el coeficiente de contingencia nos da un valor de 0.659 podemos concluir que su grado de relación entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa es Fuerte, ya que se acerca más a su valor máximo que es “1” y el valor mínimo es “0.011”.

4.2. Discusión

Teniendo en cuenta los antecedentes considerados en esta investigación se ha encontrado resultados similares al presente trabajo de investigación a continuación, se realiza la siguiente discusión.

(Bautista, 2001), indica que “Los gobernantes tienen la responsabilidad de promover el desarrollo del personal que labora en la administración pública a fin de que estén bien preparados y actualizados. El desarrollo de los servidores debe ser un tema prioritario, por lo que se les deben establecer líneas de acción para fomentar su adecuada preparación”. Los resultados de la presente investigación se asemejan con lo que indican las otras investigaciones y califican como antecedente para esta investigación.

Es pertinente recordar, que la excelencia en la gestión de los intereses colectivos no se puede alcanzar sin educar a los servidores públicos en sólidos principios de ética; por lo tanto, el comportamiento correcto de éstos es condición para una eficiente administración. La adecuada satisfacción de las demandas colectivas responsabilidad del gobierno, sólo podrá realizarse si la administración pública cuenta con hombres capaces y con una excelente conducta acompañada de valores y principios éticos; por lo que es necesario que todo individuo que asuma un cargo público cuente con vocación y sienta el compromiso por los actos públicos y la responsabilidad para con la sociedad. El cumplimiento de los intereses colectivos exige una notoria ejemplaridad por parte de los servidores públicos. Si queremos adecuar los actos de los servidores a los parámetros de



eficiencia y calidad que requiere la sociedad, es conveniente que éstos cuenten con principios éticos en su actuar.

(Alpentista, Iasuozi, & María, 2011), en su investigación indica que “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)”. Este ejercicio es el secreto del triunfo, no sólo del personal sino también el de la profesión misma. Muchas veces en el desarrollo de la profesión se presentan oportunidades para decidir y, con frecuencia el afán de ganar pronto y de cualquier manera lo que debe ganarse con justicia, trabajo y decoro, hace que se vea perjudicada no sólo quien realiza el trabajo sino también casi todos los que llevan a cabo la profesión.

(Maquera, 2017) en su investigación indica que, “La observancia de las normas generales de ética influye directamente en el desempeño como asesor tributario”

Para el caso de nuestra investigación, analizando los resultados de la data estadística se ha demostrado en 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 de la Municipalidad Provincial de Tacna.

La hipótesis general planteada inicial expone que existe relación directa y significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018, se procedió a analizar los datos para hallar el coeficiente de correlación de Chi cuadrado que obtuvo un total de 0.001, rechazándose así la hipótesis nula. Lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, con esto se pudo comprobar que la ética profesional se relaciona directa



y significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

˘ 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 relacionan directa y significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: 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 Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018. Por lo que la Ética cumple un rol fundamental en el desarrollo de las funciones administrativas de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial 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.

SEGUNDA: 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 Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018 donde se concluyó que el nivel de significancia es de 0.05. 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 Local 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.

TERCERA: 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 Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018 en un 0.05 con un coeficiente de contingencia de 0.677. 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 de la Municipalidad Provincial 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 Provincial de Desarrollo Concertado.

CUARTA: se cumplió con el tercer objetivo específico demostrando que existe una relación directa y significativa entre la idoneidad y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018 en un 0.05 con el coeficiente de contingencia de 0.659. Es preciso que el personal que labora o se contrata cumpla con el perfil profesional requerido para que desempeñe adecuadamente las funciones encomendadas. La Municipalidad Provincial 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.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Tacna, como consecuencia de los resultados obtenidos de la relación que existe entre la Ética profesional y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018, se recomienda a futuro, ampliar el trabajo de investigación a todos los gobiernos locales de la región de Tacna, entiéndase todas las municipalidades que existen en la región de Tacna.

SEGUNDA: Desde esta perspectiva, se recomienda realizar reuniones de trabajo con jefes de departamentos y de oficinas para retroalimentar sus experiencias y presentar posibles soluciones a los problemas administrativos de esta forma lograr el trabajo en equipo.

TERCERA: Respecto a la relación entre la probidad y la gestión administrativa, es oportuno mencionar que, el Contador Público y los 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 une a los sujetos creando un clima productivo generando una mejora continua, transmitiendo confianza, seguridad y transparencia a la Población como a la institución.

CUARTA: Como en la mayoría de los trabajos similares es preciso recomendar 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, esto para el caso de la relación entre la Idoneidad y la Gestión Administrativa.



VII. REFERENCIAS

- Aguilar, M. (15 de Febrero de 2016). *Saber Metodología*. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/>
- Alpentista, M., Iasuozzi, M., & María, M. (2011). *La Ética Profesional y el Contador Público*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Bautista, D. (2001). *La ética en los servidores públicos*. México DC: Dirección de difusión y extensión universitaria.
- Beauchamp T. L., & Childress J. F. (2001). *Principios De Ética Biomédica*. Reino Unido: Oxford University.
- Berumen, N. (2001). *Ética del Ejercicio Profesional*. Azcapotzalco: Grupo Patri Cultural.
- Carrizosa, M. (10 de Junio de 2010). *Reflexiones sobre Etica Profesional*. Obtenido de https://cpnaa.gov.co/wp-content/uploads/attachments/Reflexiones_interiorespdf2015SPL2.pdf
- Castillo, A. (26 de Octubre de 2015). *www.monografias.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos102/uso-del-presupuesto/uso-del-presupuesto.shtml>
- Colindres, A. (26 de Octubre de 2017). *Ética profesional*. Obtenido de <http://tteticaprofesional.blogspot.com/2017/10/etica-profesional.html>
- Córdova, M. (2013). *Formulación y Evaluación de Proyectos*. Bogotá: ECOE.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2 de Diciembre de 2016). <https://www.ambitojuridico.com/>. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo/administracion-publica/asignacion-de-funciones-distintas-no-puede-implicar>
- Díaz, L. (1 de Mayo de 2020). <https://repository.unimilitar.edu.co/>. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36627/DiazBarraganMarthaLiliana2020_formato.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20inducci%C3%B3n%20de%20los%20empleados,a%20establecer%20v%C3%AADnculos%20emocionales%20con
- Edgardo, L. (2 de Julio de 2013). *www.cantv.com.ve*. Obtenido de www.cantv.com.ve/seccion.asp?...Perfil%20del%20Servidor%20P%F...
- Galarce, E. (8 de Octubre de 2020). *Kaleidoscopio*. Obtenido de http://www.kaleidoscopio.com.ar/fs_files/user_img/textos_etica/Por%20que%20una%20etica%20profesional.pdf
- Galarce, R. (1 de Febrero de 2009). *Monografias*. Obtenido de <https://www.monografias.com>
- Garza, J. (2004). *Valores para el Ejercicio Profesional*. Mexico: McGraw Hill.



- Gavelán, J. (19 de Julio de 2006). *Sisbib*. Obtenido de [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2000/primer/princi_conta.htm#:~:text=Los%20PCGA%20\(Principios%20de%20Contabilidad,y%20econ%C3%B3micos%20de%20un%20ente](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2000/primer/princi_conta.htm#:~:text=Los%20PCGA%20(Principios%20de%20Contabilidad,y%20econ%C3%B3micos%20de%20un%20ente).
- Gracia, D. (1989). *Fundamentos de Bioética*. Madrid: Eudema.
- Gutierrez, R. (2000). *Introducción a la Ética*. Mexico: Exfinge.
- Guzmán, F. (6 de Abril de 2013). *PDF Slide.net*. Obtenido de <https://pdfslide.net/vembed/uladech-proyecto-de-tesis-guzman>
- Guzmán, R. (2000). *Administración De Empresas*. Madrid: Tiempo.
- Hernandez, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Hirsch, A. (11 de Octubre de 2004). *Scielo México*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4931448&pid=S0185-2698201300040002000004&lng=es
- Hortal, A. (1996). *Seven Thesis on Professional Ethics, Ethical Perspectives*. Madrid: Desclée de Brouwer.
- Hueso, A. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Valencia: Universitat Politècnica de Valencia.
- Lonergan, B. (1988). *Método en Teología*. Salamanca: Sígueme.
- López, M. (1999). *Principios morales y casos prácticos*. Madrid: Tecnos.
- Maquera, S. (1 de Agosto de 2017). *Observancia del Código de Ética del Contador Público y la Influencia en el Desempeño de sus Actividades Profesionales*. Obtenido de repositorio.unjbg.edu.pe/: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3829/1676_2017_maquera_medina_sr_fcje_ciencias_contables_y_financieras.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, E. (2006). *Ética de la profesión: proyecto personal y compromiso de ciudadanía*. Murcia: Veritas.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (12 de Enero de 2021). *Transparencia Económica*. Obtenido de <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/default.aspx?y=2020&ap=ActProy>
- Procuraduría General de la Nación. (18 de Octubre de 2016). www.procuraduria.gov.co. Obtenido de <https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Boletin3.pdf>
- Ríos, M. (5 de Setiembre de 2018). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27589/rios_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario sobre ética profesional y gestión administrativa

CUESTIONARIO			
Estimado colaborador, la presente encuesta es para conocer la valoración de su participación en la Municipalidad Provincial de Tacna, considerando la Ética profesional y la Gestión Administrativa. Sírvase seleccionar la alternativa marcando con un aspa en el recuadro correspondiente. La encuesta es para fines estrictamente académico y completamente anónimo			
A. DATOS PERSONALES			
1. GENERO	(M) (F)		
2. EDAD	18 - 25 ()		
	26 - 30 ()		
	31 - 40 ()		
	41 a 50 ()		
	51 a + ()		
B. DATOS ESPECIFICOS			
N/O	PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO	SI	NO
Variable Independiente : Ética Profesional			
Eficiencia			
1	¿Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos?		
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?		
Providad			
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 Independiente : Ética Profesional			
Planeación			
10	¿Las Jentaturas de la Municipalidad Provincial de Tacna, coordina la ejecución del gasto?		
11	¿La Municipalidad Provincial 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 de la Municipalidad Provincial de Tacna?		
Organización			
13	¿La Municipalidad Provincial 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 de la Municipalidad Provincial de Tacna, coordina mensualmente la información sobre aportaciones, declaraciones y pagos correspondientes a obligaciones tributarias?		
15	¿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 de la Municipalidad Provincial de Tacna, realiza un trabajo articulado?		
17	¿La Gerencia de presupuesto de la Municipalidad Provincial 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 la Municipalidad Provincial 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	¿La Municipalidad Provincial de Tacna, tiene un sistema de control que permite verificar la asistencia y permanecía en el lugar de trabajo de los funcionarios?		
21	¿El Órgano Control Institucional cumple con su función de asesoramiento ante cualquier eventualidad?		

ANEXO 2: Matriz de consistencia

La Ética Profesional y su relación con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018

PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018</p>	<p>Independiente (X):</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Ética Profesional” Indicadores - Eficiencia - Probidad - Idoneidad <p>Dependiente (Y):</p> <p>“Gestión Administrativa”</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Organización - Dirección - Control 	<p>Tipo de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pura o básica - Descriptiva correlacional <p>Diseño de la Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental <p>Ámbito de Estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Municipalidad Provincial de Tacna <p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> - La población está compuesta por trabajadores de seis Gerencias de la Municipalidad Provincial de Tacna.
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICO</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018</p>		



<p>en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Idoneidad y la Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018</p>	<p>Provincial de Tacna, Periodo 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Idoneidad y la Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la Probidad y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la Idoneidad y la Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2018</p>	<p>Muestra</p> <p>No probabilística - 90</p> <p>Técnicas de recolección - Encuesta</p> <p>Instrumentos - Cuestionario</p>
---	--	--	---

MATRIZ 3: Operacionalización de variables

AUTOR: Juan Diego Ccallomamani Hílasaca

VARIABLES	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