

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO
REGIONAL DE TACNA, PERIODO 2021.**

TESIS

PRESENTADA POR:

BACH. LUIS ENRIQUE MAMANI CUTIPA

ASESOR:

MBA. VÍCTOR SAMUEL DAMASO MÁRQUEZ TIRADO

Para optar el título profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

**TACNA-PERU
2022**

DEDICATORIA

A Dios, por cuidarme y darme fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida. A mis padres, por estar conmigo de manera incondicional y haberme dado las herramientas necesarias para afrontar la vida.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes, de las diversas instituciones educativas de las cuales fui parte, les agradezco el conocimiento impartido en mí, que ha servido para formarme como profesional.

A mis jefes, que confiaron en mi capacidad profesional cuando apenas iniciaba y pusieron a mi disposición su conocimiento dentro de las prácticas profesionales.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
4.1.1. Problema principal	17
4.1.2. Problemas secundarios	17
1.3. Justificación de la investigación.....	18
4.1.3. Justificación teórica.....	18
4.1.4. Justificación metodológica.....	18
4.1.5. Justificación práctica.....	19
4.1.6. Justificación legal.....	19

1.4.	Objetivos	19
4.1.7.	Objetivo General	19
4.1.8.	Objetivos específicos	20
1.5.	Hipótesis	20
4.1.9.	Hipótesis general	20
4.1.10.	Hipótesis específicas	20
1.6.	Variables e indicadores	20
4.1.11.	Identificación de variables	20
4.1.12.	Operacionalización de variables	21
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO		22
2.1.	Antecedentes	22
4.1.13.	Antecedentes Internacionales	22
4.1.14.	Antecedentes Nacionales	24
4.1.15.	Antecedentes locales	27
2.2.	Bases Teóricas Científicas	30
4.1.16.	Variable Ética Profesional	30
4.1.17.	Variable Gestión Administrativa	43
2.3.	Definición de conceptos básicos	50
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		54
3.1.	Tipo de Investigación	54

3.2. Nivel de Investigación.....	54
3.3. Diseño de Investigación	54
3.4. Ámbito de la Investigación.....	55
3.5. Población y Muestra.....	55
3.5.1. Población.....	55
3.5.2. Muestra de Estudio.....	56
3.6. Técnicas de recolección de Datos	57
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	58
4.2. Validación del instrumento de investigación	58
4.2.1. Validación	58
4.2.2. Confiabilidad.....	58
4.3. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	59
4.4. Tratamiento estadístico.....	59
4.4.1. Análisis de las Variables Demográficas.....	59
4.4.2. Análisis de la Variable Ética Profesional.....	64
4.4.3. Análisis de la Variable Gestión Administrativa.....	69
4.4.4. Análisis bivariado de variables demográficas.....	77
4.5. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	81
4.5.1. Verificación de Hipótesis Específicas.....	81
4.5.2. Verificación de Hipótesis General	85

4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	87
CONCLUSIÓN	90
SUGERENCIAS	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
APENDICES	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Ética Profesional, Dimensiones e Indicadores	21
Tabla 2 Variable Gestión Administrativa, Dimensiones e Indicadores	21
Tabla 3 Procesos Administrativos: Fase Mecánica o Estructural	49
Tabla 4 Procesos Administrativos: Fase Dinámica u Operativa	50
Tabla 5 Determinación de la Población	55
Tabla 6 Resultados por Indicador de la Dimensión Principios de la Ética Profesional	64
Tabla 7 Resultados por Indicador de la Dimensión Deberes de la Ética Profesional ...	65
Tabla 8 Resultados por Indicador de la Dimensión Prohibiciones de la Ética Profesional	67
Tabla 9 Escala de la Variable Ética Profesional	68
Tabla 10 Resultados por Indicador de la Dimensión Planificación de la Gestión Administrativa.....	69
Tabla 11 Resultados por Indicador de la Dimensión Organización de la Gestión Administrativa.....	70
Tabla 12 Resultados por Indicador de la Dimensión Integración de la Gestión Administrativa.....	71
Tabla 13 Resultados por Indicador de la Dimensión Dirección de la Gestión Administrativa.....	73
Tabla 14 Resultados por Indicador de la Dimensión Control de la Gestión Administrativa.....	74
Tabla 15 Escala de la Variable Gestión Administrativa	75

Tabla 16	Análisis Bivariado de Nivel educativo alcanzado con Variable Ética profesional.....	77
Tabla 17	Análisis Bivariado de Tiempo laborando en la institución con Variable Gestión Administrativa	78
Tabla 18	Análisis Bivariado de Tiempo laborando en la institución con Variable Ética Profesional	79
Tabla 19	Análisis Bivariado de Nivel educativo alcanzado con Variable Gestión Administrativa.....	80
Tabla 20	Prueba de Correlación Rho de Spearman entre Principios y Gestión Administrativa.....	82
Tabla 21	Prueba de Correlación Rho de Spearman entre Deberes y Gestión Administrativa.....	83
Tabla 22	Prueba de Correlación Rho de Spearman entre Prohibiciones y Gestión Administrativa.....	84
Tabla 23	Prueba de Correlación Rho de Spearman entre Ética Profesional y Gestión Administrativa.....	86

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo	60
Figura 2 Edad	60
Figura 3 Nivel educativo que ha alcanzado	61
Figura 4 Condición laboral.....	61
Figura 5 Tiempo laborando en la Institución	62
Figura 6 Resultados de la Dimensión Principios de la Ética Profesional	65
Figura 7 Resultados de la Dimensión Deberes de la Ética Profesional	66
Figura 8 Resultados de la Dimensión Prohibiciones de la Ética Profesional	67
Figura 9 Análisis General de la Variable Ética Profesional.....	68
Figura 10 Resultados de la Dimensión Planificación de la Gestión Administrativa	70
Figura 11 Resultados de la Dimensión Organización de la Gestión Administrativa....	71
Figura 12 Resultados de la Dimensión Integración de la Gestión Administrativa	72
Figura 13 Resultados de la Dimensión Dirección de la Gestión Administrativa.....	73
Figura 14 Resultados de la Dimensión Control de la Gestión Administrativa	75
Figura 15 Análisis General de la Gestión Administrativa	76
Figura 16 Diagrama de Dispersión entre Principios y Gestión Administrativa.....	81
Figura 17 Diagrama de Dispersión Entre Deberes y Gestión Administrativa	83
Figura 18 Diagrama de Dispersión Entre Prohibiciones y Gestión Administrativa	84
Figura 19 Diagrama de Dispersión Entre Ética Profesional y Gestión Administrativa	86

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021, para ello, se realizó una investigación de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 137 colaboradores de la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna a quienes se les aplicó una encuesta, por tanto, como instrumento, se utilizó un cuestionario. Para la validación de la hipótesis general se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para distribución de datos no paramétricos, hallando así un p-valor equivalente a (0,000) valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$) por tanto, con un 95% de confianza se rechazó la hipótesis nula y no se rechazó la hipótesis del investigador y se pudo decir que, existe una relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021. Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,702 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva media.

Palabras clave: Ética profesional, Gestión Administrativa.

ABSTRACT

The main objective of the research carried out was to determine the relationship between Professional Ethics and Administrative Management at the Central Headquarters of the Regional Government of Tacna, Period 2021, for this, a basic type of research was carried out, with a non-experimental cross-sectional design. ; The sample consisted of 137 employees from the Central Headquarters of the Regional Government of Tacna to whom a survey was applied, therefore, as an instrument, a questionnaire was used. For the validation of the general hypothesis, the Spearman's Rho statistical test was used for distribution of non-parametric data, thus finding a p-value equivalent to (0.000) value less than significance ($\text{sig}=0.05$) therefore, with a 95% confidence the null hypothesis was rejected and the researcher's hypothesis was not rejected and it could be said that there is a relationship between Professional Ethics and Administrative Management at the Central Headquarters of the Regional Government of Tacna, Period 2021. In addition, it was found a correlation coefficient of 0.702 and according to Hernández and Mendoza (2018), this is a medium positive correlation.

Keywords: Professional ethics, Administrative Management.

INTRODUCCIÓN

Perú actualmente se encuentra lejos de un estado de derecho y esto obstruye su desarrollo como nación. En el caso específico de Tacna existe desconfianza por parte de la población hacia sus autoridades; situación que debería cambiar en pro del bienestar social, de tal modo que, cuando se contrate un profesional o se delegue una función de confianza, se realice considerando las capacidades técnicas del profesional y no por pagar un favor.

Por ello, la investigación resulta de interés, pues se desea conocer ¿Cuál es la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021?, pregunta que se despeja a través de los cuatro capítulos establecidos por la Universidad Privada de Tacna, los cuales se explican con mayor detalle a continuación.

En el primer capítulo, se muestra el planteamiento del problema donde se detalla de manera extendida, los motivos que dan pie para elegir este tema y dispone para ello, su problema, objetivo e hipótesis de manera general y específica, además de la determinación de sus variables e indicadores a estudiar.

En el segundo capítulo, se nutre la investigación con antecedentes y bases teóricas que generen mayor conocimiento en el investigador y en el lector.

En el tercer capítulo, se presenta la metodología ocupada para desarrollar la investigación y la muestra que se considera idónea para responder a los objetivos de la investigación.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados a través de estadística descriptiva e inferencial, en este sentido, se analizan las variables de manera cuantitativa y bajo la metodología mencionada en el capítulo anterior, asimismo, se presenta la verificación de las hipótesis y la discusión de resultados donde se indican las dificultades que tuvo el investigador al momento de realizar su investigación y compara sus resultados con otros autores para incrementar el valor de sus hallazgos. Finalmente, la investigación termina con sus conclusiones y sugerencias finales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Existe el Índice de Estado de Derecho del World Justice Project (WJP, 2020), donde se presenta un panorama del Estado de Derecho en 128 países que busca la reducción de la corrupción, proteger a las personas de la injusticia y combatir la pobreza. De acuerdo a este índice, el Perú se encuentra en el puesto 80 a nivel internacional, con un puntaje de 0,5 (entre una escala de 0 a 1), esto muestra lo lejos que se encuentra el país de un estado de derecho y las deficiencias que impiden su desarrollo.

Por otra parte, la confianza es importante para asumir los retos económicos, sociales, políticos, medioambientales y más; así como el reconocimiento de las instituciones, de las cuales se espera que actúen de manera legítima y ejemplar (Arenilla y Delgado, 2019). En ese sentido, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) da a conocer que el 60,6% de la población considera la corrupción como el principal problema del país.

A nivel de todo el Perú, Tacna se encuentra en segundo lugar al asegurar que el 6,8% de los usuarios se sintió obligado(a) a dar o dio voluntariamente retribuciones como: regalos, propinas, sobornos, coimas a un funcionario del Estado; a la vez, el 79,6% de personas indica que no confía en el gobierno regional (INEI, 2020). Este resultado poco alentador, pone en manifiesto la

necesidad de evaluar el funcionamiento de la gestión pública en el Gobierno Regional de Tacna y dado no es posible medir directamente la corrupción, se puede hablar en términos de ética.

Es importante evaluar el hecho que el Gobierno Regional de Tacna al contratar a algún profesional; se espera que este tenga las capacidades adecuadas para realizar el trabajo en cuestión y que además, dentro de sus competencias incluya una conducta ética; la cual está concernida en la conciencia individual y cuyo objetivo es el bien de los individuos en el trabajo. Sin embargo, dada las diversas percepciones que cada persona pueda tener sobre la ética, esta debe aclararse por el estado, tal como se realiza a través de la normativa impuesta sobre el comportamiento.

La lógica es que si se habla de profesionales, estos deben contar con una ética; sin embargo constantemente se observan hechos de corrupción, como un fenómeno en los diferentes niveles de gobierno, que en este caso se pondrá en la mira, al considera como unidad de análisis a los colaboradores de la sede central del Gobierno Regional de Tacna. Siendo el principal problema la deficiente ética mostrada por los colaboradores que va acompañada de una gestión deficiente hacia los usuarios.

Entre las posibles causas del problema, se observa un compadrazgo por parte del gobernador regional quien guarda una estrecha relación con sus funcionarios; pero que en su mayoría fueron parte de la campaña electoral previa a su elección; dichos funcionarios, a la vez, cuentan con personal que se ve favorecido constantemente en su deficiente labor y sin mérito alguno. Otra de

las causas del problema, es la mínima importancia que se le da a la enseñanza de la ética dentro del curso de formación profesional en las universidades de Tacna; donde no se concientiza al futuro profesional sobre los daños y perjuicios que ocasiona la corrupción.

Es por ello, que la presente investigación busca encontrar la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna. De no empezar haciendo investigación para obtener por lo menos un diagnóstico más claro de la situación, que permita eliminar este círculo vicioso que solo genera una pérdida de recursos valiosos para la Región de Tacna y un desaprovechamiento de las oportunidades de desarrollo.

1.2. Formulación del problema

4.1.1. Problema principal

¿Cuál es la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021?

4.1.2. Problemas secundarios

- A. ¿Cuál es la relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021?
- B. ¿Cuál es la relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021?
- C. ¿Cuál es la relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021?

1.3. Justificación de la investigación

El desarrollo de esta investigación se justificó bajo cuatro enfoques: teórico, metodológico, práctico y legal.

4.1.3. Justificación teórica

A través de la búsqueda bibliográfica, se observó que se habla de ética en diversos campos, pero no hay una medida objetiva sobre esta variable en cuanto a los servidores públicos que se pretende evaluar. Al contar con información precisa, sobre el comportamiento de esta variable en el contexto del Gobierno Regional de Tacna fue posible analizar los resultados para luego contrastar con lo indicado en la teoría sobre la ética profesional y la gestión administrativa.

A la vez, esta investigación sirve de fuente de consulta para nuevas investigaciones. Es importante destacar que, la comprobación de las hipótesis no obliga que los resultados favorezcan una teoría o la postura del investigador, estos resultados siempre aportan a la teoría vigente (Hernández y Mendoza, 2018). Cabe resaltar que, comprobaron las hipótesis planteadas en la investigación.

4.1.4. Justificación metodológica

Para esta investigación se hizo uso del método científico y el paradigma filosófico positivista, pues se buscó ser lo más objetivo posible en cuanto a la redacción del marco teórico y la descripción de los datos, de esta manera la información fue lo más cercana a la verdad (Bunge, 2002). Por otra parte, se

aplicó como instrumentos de investigación, cuestionarios que contaron con las evidencias de validez, como la validez de contenido y de constructo.

4.1.5. Justificación práctica

Cualquier mejora inicia con el auto reconocimiento, el cual puede ser obtenido de los resultados de la investigación y lógicamente con cierto margen de error (Gutierrez, 2010); que permitió poner en manifiesto lo más próximo a la verdad, siendo objetivos en cada proceso de la investigación.

Con la información recabada, se pudo formular algunas recomendaciones que pueden dar pie a un plan estratégico que ataque directamente a las causas del problema y mejorar la situación de la institución en estudio.

4.1.6. Justificación legal

Absolutamente todos los servidores públicos están incluidos dentro del Código de Ética de la Función Pública, promulgada por la Presidencia del Consejo de Ministros (2002). Y tal como se muestra en la operacionalización de las variables, esta investigación es una herramienta que permite realizar un diagnóstico para identificar las fortalezas y debilidades de la institución en estudio; es decir, el cumplimiento de la normativa establecida.

1.4. Objetivos

4.1.7. Objetivo General

Determinar la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

4.1.8. *Objetivos específicos*

- A. Determinar la relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.
- B. Determinar la relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.
- C. Determinar la relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

1.5. Hipótesis

4.1.9. *Hipótesis general*

Existe una relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

4.1.10. *Hipótesis específicas*

- A. Existe una relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.
- B. Existe una relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.
- C. Existe una relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

1.6. Variables e indicadores

4.1.11. *Identificación de variables*

Las variables en estudio son: Ética Profesional y Gestión Administrativa.

4.1.12. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable Ética Profesional, Dimensiones e Indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Ética Profesional	Es esa ética aplicada, no normativa y no exigible, que propone una finalidad en la actuación profesional, concernida en la conciencia individual y cuyo objetivo es el bien de los individuos en el trabajo (De la Torre, 2000).	Actuación profesional establecida según los principios, deberes y prohibiciones, indicados en la normativa.	Principios	Respeto, Probidad, Eficiencia, Idoneidad, Veracidad, Lealtad y Obediencia, Justicia y Equidad, Lealtad al estado de derecho.	Ordinal
			Deberes	Neutralidad, Transparencia, Discreción, Ejercicio adecuado del cargo, Uso adecuado de los bienes del estado, Responsabilidad.	
			Prohibiciones	Mantener Intereses de Conflicto, Proselitismo Político, Hacer mal uso de información Privilegiada, Presionar, amenazar y acosar.	

Nota. La operacionalización de la variable Ética Profesional fue obtenida de la Ley 27815 (2003).

Tabla 2

Variable Gestión Administrativa, Dimensiones e Indicadores

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Proceso por el cual se realiza la coordinación y optimización de los recursos de un determinado grupo social con la finalidad de obtener maximización en la eficacia, calidad, competitividad y productividad respecto a la consecución de sus objetivos (Münch, 2010).	Funciones compuestas por la planificación, organización, integración, dirección y control.	Planificación	Filosofía, Misión, Visión, Valores, Estrategias, Políticas, Programas, Presupuestos.	Ordinal
			Organización	Jerarquización, Departamentalización, Descripción de funciones.	
			Integración	Recursos humanos, Recursos materiales, Recursos técnicos, Recursos financieros.	
			Dirección	Toma de decisiones, Integración, Motivación, Comunicación.	
			Control	Liderazgo, Establecimiento de estándares, Medición, Corrección, Retroalimentación.	

Nota. La operacionalización de la variable Gestión Administrativa fue obtenida de Münch (2010) en su libro “Administración: Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo”.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Los antecedentes encontrados para su revisión, son descritos de manera geográfica en orden ascendente para cada variable; es decir, se presentarán antecedentes internacionales, nacionales, locales.

4.1.13. Antecedentes Internacionales

De la Vara (2018) llevó a cabo la investigación titulada *Ética en la Administración Pública: Valores, Transparencia e Integridad de los Servidores Públicos en el Estado de Sonora*, publicada en la revista científica *Trascender*, Contabilidad y Gestión de la Universidad de Sonora, México; la cual tuvo por objetivo realizar un diagnóstico de las conductas presentes en los empleados de la administración pública que fomentan la corrupción en el Estado de Sonora y como la formación de valores éticos y profesionalización ayuda a recuperar la confianza de la ciudadanía. La metodología empleada en la realización de este trabajo de investigación corresponde al enfoque deductivo y tipo documental donde se recolectó varias fuentes como libros, revistas científicas, artículos de conferencias, bases de datos especializadas en trabajos de investigación tales como Ebsco, Dialnet, Thomson Reuters, Springer, entre otros. En dicha investigación se llegó a concluir que a los servidores públicos les corresponde hacer respetar y cumplir la normativa vigente garantizando el bien

común, por lo que resulta importante contar con un código de ética en los lugares de trabajo que impliquen principios y valores en la ejecución de las actividades laborales con el fin de guiar a la organización en el marco del actuar; así pues, la ética se convierte en un factor clave para la elevación de la calidad de la administración pública a través de una honesta e íntegra conducta en las funciones de los trabajadores.

Segura (2018) llevó a cabo la investigación titulada Implicancias éticas en el desarrollo de la política y la administración pública, como requisito para optar el título de Especialista en Revisoría Fiscal y Auditoría Internacional en la Universidad Militar Nueva Granada, Colombia; la cual tuvo por objetivo analizar las implicaciones éticas en el desempeño de las funciones del servidor público y ver las consecuencias en la contravención de los temas éticos en desarrollo de la política y la función pública. La metodología empleada en la realización de este trabajo de investigación corresponde al enfoque cualitativo, de tipo básico descriptivo. En dicha investigación se llegó a concluir que es esencial que los profesionales de la administración se entrenen y se formen en el razonamiento ético propio de la actividad asociada a la gestión pública ya que así, en el momento de tomar decisiones tendrán al interés general y a los valores democráticos como referencia para la acción, por lo que es fundamental que sean capacitados en el ámbito de la ética al ser un saber que permite que las personas se apropien de su destino propio y que contribuye con la construcción de

instituciones sólidas que sostengan la democracia para el futuro de las nuevas generaciones.

Ramirez et al. (2019) llevaron a cabo la investigación titulada Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo institucional en los Gobiernos Parroquiales de Babahoyo, Ecuador: Realidad y Perspectivas, publicada en la revista Ciencia e Investigación de la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador; la cual tuvo por objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desarrollo institucional en los Gobiernos Parroquiales de Babahoyo, Ecuador. La metodología empleada en la realización de este trabajo de investigación corresponde a un diseño exploratorio – descriptivo, considerando como población las entidades gubernamentales parroquiales pertenecientes al cantón Babahoyo. En dicha investigación se llegó a concluir que la gestión administrativa llevada a cabo incide de forma negativa en el desarrollo institucional en los Gobiernos Parroquiales Rurales del cantón Babahoyo, por lo que la carencia de una adecuada estructura organizacional genera inconvenientes en el desarrollo institucional, principalmente por la carencia del establecimiento de perfiles, funciones y responsabilidades que permitan optimizar el trabajo en la parroquia.

4.1.14. Antecedentes Nacionales

Chumbe et al. (2020) llevaron a cabo la investigación titulada Niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinaco, en

el periodo de abril a mayo del 2019, para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa; la cual tuvo por objetivo identificar el nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019. La metodología empleada en la realización de este trabajo de investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional, explicativo y no experimental transversal, donde se trabajó con una muestra de estudio de 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha que laboraron en las diferentes áreas del Gobierno Local, a los cuales se les aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos para posteriormente realizar tablas de frecuencia que permitieron explicar las variables. En dicha investigación se llegó a concluir que el 53% de los trabajadores respondieron que conocen el contenido que establece el Código de Ética del Servidor Público, no obstante, al solicitar que describan, el 72% no describió ninguno de los principios, el 77% no describió ninguno deber y el 72% ninguna prohibición. Estos resultados demuestran que existen un alto nivel de desconocimiento sobre el código de ética entre los servidores ediles, situación que pone en duda la integridad con la que deben desempeñar la función pública, por lo que resalta la importancia que los trabajadores se encuentren capacitados para el cumplimiento de sus funciones y actúen con honestidad y respeto.

Velarde (2017) llevó a cabo la investigación titulada Ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores del área seguros del hospital San

Juan de Lurigancho, 2017, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad César Vallejo, Lima; la cual tuvo por objetivo determinar la relación entre la ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores del área de seguros del Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. La metodología empleada en la realización de este trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional, de tipo aplicada y de enfoque cuantitativo, considerando 135 trabajadores del área de seguros a los cuales se les empleó la encuesta y posteriormente la Correlación de Spearman para validar las hipótesis. En dicha investigación se llegó a concluir que existe relación directa entre la ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores del área seguros del Hospital San Juan de Lurigancho, evidenciado con un índice de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor que el nivel de 0,05 ($r = 0,795$).

Villegas (2019) llevó a cabo la investigación titulada Gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Anta departamento de Cusco, 2019, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Andina del Cusco, Cusco; la cual tuvo por objetivo describir la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Anta, en el periodo 2019. La metodología empleada en la realización de este trabajo de investigación corresponde a un tipo básico, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo, donde se aplicó la encuesta como técnica de estudio a una muestra de 39 colaboradores. En dicha investigación se llegó a concluir que

la gestión administrativa es regular con una tendencia negativa, por lo que es importante que la entidad adopte acciones adecuadas para poder superar las situaciones identificadas ya que en caso contrario, se pone en riesgo el correcto funcionamiento de la misma.

4.1.15. Antecedentes locales

Noa (2017) llevó a cabo la investigación titulada La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016, para optar el Título Profesional de Contador Público con mención en Auditoría en la Universidad Privada de Tacna; la cual tuvo por objetivo establecer la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016. La metodología empleada en la realización de este trabajo de investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental transeccional, dirigido a una muestra de estudio constituida por 60 trabajadores que laboran en las diferentes áreas administrativas a los cuales se les empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y respecto a la verificación de hipótesis se empleó la Chi cuadrada. En dicha investigación se llegó a concluir que la Ética Profesional se relaciona de forma directa y significativa con la gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Tacna, con un coeficiente de contingencia de 0,749 y valor-p de 0,000; lo que posiciona a la ética como una variable fundamental en el desarrollo de las funciones administrativas de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna ya

que influye en las decisiones buenas o malas sobre las normas, presupuestos, proyectos, inversiones, directivas, entre otros.

Cutipa (2017) llevó a cabo la investigación titulada La ética y su relación con la gestión administrativa de los contadores que laboran en el área de Contabilidad de las Municipalidades Distritales de la región de Tacna, año 2016-2017, para optar el Título Profesional de Contador Público con mención en Auditoría en la Universidad Privada de Tacna; la cual tuvo por objetivo establecer la relación entre la Ética y la Gestión Administrativa de los contadores que laboran en el área de Contabilidad de las Municipalidades Distritales de la región de Tacna. La metodología empleada en la realización de este trabajo de investigación corresponde al tipo básico, al nivel descriptivo y correlacional, al diseño no experimental de corte transversal, focalizada a una muestra de estudio de 46 contadores del área de Contabilidad a los cuales se les empleó la encuesta como técnica de recolección de datos utilizando un instrumento en relación a la Ética y otro a la Gestión Administrativa; posteriormente, para la verificación de las hipótesis se aplicó la Correlación de Pearson. En dicha investigación se llegó a concluir que existe evidencia estadística para afirmar que la ética se relaciona de forma significativa con la gestión administrativa de los contadores que laboran en el área de Contabilidad de las Municipalidades distritales de la región de Tacna ($r=0,518$; $\text{valor-}p=0.00$).

Galindo (2019) llevó a cabo la investigación titulada La gestión administrativa y el Plan Operativo Institucional en la Sub Gerencia de Planeamiento Urbano de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, periodo 2018, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna; la cual tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el Plan Operativo Institucional en la Sub Gerencia de Planeamiento Urbano de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, periodo 2018. La metodología empleada en la realización de este trabajo de investigación tiene un alcance descriptivo transversal, nivel correlacional, con un diseño no experimental, con una muestra de estudio constituida por 40 colaboradores a los cuales se les aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos y para la validación de hipótesis se aplicó la Correlación Tau de Kendall. En dicha investigación se llegó a concluir que la gestión administrativa llevada a cabo se relaciona con el Plan Operativo Institucional en la Sub Gerencia de Planeamiento Urbano de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, periodo 2018; lo cual corresponde a una baja correlación de 0,291, por lo que en esta relación las variables son ineficientes debido a la ejecución del POI, puesto que no existen políticas para desarrollar los planes de trabajo y en cuanto a la evaluación y seguimiento del POI no se lleva a cabo un monitoreo en la ejecución para la identificación de las dificultades que se viene experimentando, además de no respetarse el tiempo programado para la entrega del informe trimestral.

2.2. Bases Teóricas Científicas

4.1.16. Variable *Ética Profesional*

Para hablar de ética profesional, es propicio hacer mención a lo que un individuo espera al requerir el servicio de un profesional. Se da por hecho que el profesional tenga las capacidades adecuadas para realizar el trabajo en cuestión, pero también se espera que esta competencia vaya de la mano de una conducta ética. La palabra ética suele generalmente asociarse a los deberes, normas y obligaciones morales que se imponen sobre el comportamiento.

La labor del profesional no debe basarse solo en la realización eficiente de la labor encomendada, esta debe ir acompañada de un correcto trato hacia el usuario, además que las actividades realizadas e información, no tendrá otro fin o beneficio más que el brindado.

Entonces yurén (2013) indica que la ética profesional es parte de una cultura profesional que incluye un conjunto de saberes, creencias, valores y esquemas de acción que orientan las prácticas en el campo profesional.

Definiciones Conceptuales. Según Wueste (1994) hablar de ética profesional presupone una distinción entre la ética en general y las normas de conducta ética propias de una profesión, esto quiere decir, que, como la ley, una ética profesional no es una mera reafirmación de las normas de la moralidad ordinaria (es decir, las normas que gobiernan la conducta humana en general); las normas de una ética profesional están ligadas a una ocupación o función. Por su parte Watts, Challender et al. (2021) señalan que los profesionales están

sujetos a un conjunto de actitudes, principios y disposiciones de carácter que rigen la forma en que se practica su profesión y esto es a lo que se conoce comúnmente como "ética profesional", que no está limitada a los clientes, sino que, de acuerdo con las obligaciones, también se debe a los colegas y al público en general.

En otras palabras, la ética profesional no solo se limita ante el comportamiento del individuo en plena actividad o uso de sus capacidades, sino que, una vez alcanzados los objetivos trazados con el cliente, este se mantenga a la altura ante venideras situaciones que se le vayan presentando desde una reflexión sosegada de las aspiraciones. Por lo cual es importante comprender correctamente lo que se entiende por ética y qué constituyen prácticas éticas o no éticas.

Según Alavudeen et al.(2008), así como las promesas, la ética profesional (los estándares especiales de la profesión) impone obligaciones morales. Estos estándares pueden variar y generalmente lo hacen, de una profesión a otra. De hecho, es posible tener varias profesiones compartiendo una sola ocupación, distinguiéndose una profesión de otra únicamente por sus estándares profesionales distintivos. Sobre el tema, De la Torre (2000) nos dice que la ética profesional es esa ética aplicada, no normativa y no exigible, que propone una finalidad en la actuación profesional, concernida en la conciencia individual y cuyo objetivo es el bien de los individuos en el trabajo.

Entonces, podemos afirmar que la ética profesional no solo debe limitarse al comportamiento ético, sino que ha de desarrollarse en áreas más

amplias a su campo de aplicación afectando directamente al sentido social y la cotidianidad del profesional. La ética profesional se sobrepone a las normas que la rigen según la profesión, esta habla más de los valores y la actuación del individuo en diversas circunstancias.

Para Singh y Panwar (2010) la ética profesional son principios morales y estándares de conducta que guían al profesional en el desempeño de la ética.

Los códigos de ética profesional son establecidos por organizaciones de profesionales, en caso de alguna violación de la ética profesional se estará sujeto a una acción disciplinaria (Singh & Panwar, 2010).

Entonces es posible afirmar que la ética profesional está directamente relacionada a las cuestiones morales producto del conocimiento especializado que poseen los profesionales, que deben ser conducidos con un adecuado criterio y respeto hacia el solicitante.

Teorías de la Ética. Una teoría ética es una teoría filosófica cuya finalidad es seguir los lineamientos de la moral, para así poder justificar su legitimidad y validez. Esta consta de un conjunto de normas y valores, que deberán ser justificadas por sí misma. Podremos distinguir las teorías según el concepto de moral que defienden, a través de las acciones que se realicen siendo estas en función del deber o de la búsqueda de la buena vida.

En el transcurso de la historia, se han desarrollado distintas teorías éticas, que a su vez pueden dividirse en varios tipos, no solo según el fundamento de las normas morales que suscitan, sino en el modo particular de llevarse a cabo.

Las tomas de decisiones pueden basarse en la teoría ética que uno emplea, basándose en los dilemas éticos que conlleva a una resolución lo más éticamente correcta según la teoría que se aplique.

Como teorías éticas existen tres enfoques filosóficos que, a su vez, pueden considerarse ciencia, para el razonamiento ético.

Utilitarismo. El utilitarismo es una teoría normativa general que destacó en los siglos XVII y XIX en las publicaciones de Jeremy Bentham y Jhon Stuart. Dicha teoría ha tenido influencia en el desarrollo de la ética social y política social de los estados de bienestar modernos de dichos siglos.

Para estas reformas legales y sociales, el bienestar general e igualdad representan una parte importante del surgimiento del utilitarismo en Gran Bretaña. Cabe resaltar que no es fácil comprender plenamente el utilitarismo sin antes entender la naturaleza y evolución que esta teoría ha tenido a través de los años.

Por utilitarismo, según Fagiani (1999) debe entenderse una teoría ética que prescribe el actuar en forma tal que se aumente al máximo posible la utilidad completa del mundo sensitivo, esto quiere decir, que el utilitarismo prescribe que entre las acciones posibles se escoja aquella que acarree las mayores consecuencias positivas “netas” en términos de la utilidad completa de los seres sensitivos (susceptibles de placer y dolor) influidos por la acción, incluido el mismo agente moral.

Simplificadamente, en el utilitarismo rige la opción que mayor felicidad produce, al mayor número de afectados. Es una elección que conlleva

discrepancias con las demás teorías, pero que ha venido evolucionando con el transcurrir de los siglos generando corrientes propias según el entendimiento de bienestar que maneje.

Para Rawls (2012) en el utilitarismo la satisfacción de cualquier deseo tiene algún valor en sí, valor que deberá tomarse en cuenta al decidir lo que es justo, ejemplificando, al calcular el mayor equilibrio de satisfacción no importa, excepto indirectamente, de que son los deseos. Por su parte Quinton (1973) señala que el utilitarismo como teoría de la ética, proporciona un criterio para distinguir entre la acción correcta e incorrecta y, por implicancia, una explicación de la naturaleza de los juicios morales que caracterizan la acción como correcta o incorrecta.

Cabe señalar que por algunos autores el utilitarismo es considerada una teoría teleológica, que, en su forma estándar, puede expresarse como la suma de dos principios: el principio consecuencialista que nos da a entender que cada acción correcta o incorrecta derivará de resultados basados en el mismo proceder de la acción y el principio hedonista que afirma que lo único bueno respecto a las decisiones tomadas es el placer y lo único desfavorable es el dolor.

De acuerdo a Waluchow (2003) el utilitarismo es una teoría de la obligación monista y consecuencialista que debido a su naturaleza consecuencialista, se basa en una teoría del valor en el que el valor de una acción siempre radica en su utilidad, en sus buenas consecuencias, en cambio las consecuencias relevantes variarán según la teoría del valor que defienda el utilitarista.

El utilitarismo como teoría ética ha influenciado distintas áreas de acuerdo a su criterio de moralidad y a la maximización de la utilidad social. Es usado como un método de evaluación hacia el carácter ético de una decisión para determinar que acción conlleva a un mayor beneficio social e impone el menor daño posible.

Deontología. La deontología es un término usado por primera vez por Jeremy Bentham, que refiere a una moral fundada en la tendencia a alcanzar el placer y huir del dolor, que carece de alguna apelación a la conciencia. Con el transcurso del tiempo fue también cambiando su concepción, entendiéndose por algunos autores como una ciencia normativa.

Con el pasar de los años también se hizo paso para su implementación en áreas médicas y de jurisprudencia para posteriormente abarcar las distintas áreas en las que hoy en día se aplica.

Se le suele denominar como la parte práctica de la ética profesional. La deontología es donde se gestan, en conjunto con las instituciones de cada profesión, los distintos códigos deontológicos de cada profesión.

Según De la Mora (1999), la deontología es una ciencia basada en normas, que se encarga de disponer leyes para que las personas distingan el bien y actúen con rectitud dentro de su área de desarrollo profesional u oficio; entendiéndose entonces como la ciencia de lo que se debe hacer para vivir como se debería vivir, en el desempeño de la profesión para así poder justificar la existencia de uno mismo ejerciendo el trabajo con rectitud.

De entre las distintas teorías de ética, la deontología es comúnmente definida como la ciencia o tratado de los deberes, que se rigen bajo el conjunto de principios y reglas de la ética para guiar la conducta del profesional, encargándose también de evaluar la rectitud moral humana en el área laboral de cada profesional.

En cambio, para Geirsson y Holmgren (2001), en lugar de identificar los mejores resultados posibles y decirnos que realicemos las acciones que conduzcan a estos resultados, las teorías deontológicas nos dicen que ciertas acciones en sí mismas son correctas y otras incorrectas independientemente de las consecuencias, dada que algunas acciones son simplemente intrínsecamente incorrectas y no deberíamos realizarlas ni siquiera en pos de las consecuencias más nobles o sobresalientes.

Esto podría interpretarse como que no se puede ostentar alcanzar correctamente ni siquiera los mejores resultados de la forma en que lo elijamos. Pero a diferencia de las demás teorías consecuencialistas, la deontología considera nuestro criterio moral firmemente sostenido y considerado.

Alvarez (2006) menciona que la deontología debe ser entendida como el estudio de los derechos y deberes de los profesionales, que a su vez supone un conjunto de actitudes y virtudes que los profesionales, como parte de la sociedad, ostenta y asume para posibilitar la moralidad de la comunidad, esto quiere decir, que se le debe juzgar como un conjunto de principios y códigos que rigen para la convivencia y desarrollo del individuo en sociedad.

Entonces, podemos inferir que la deontología profesional es el conjunto de normas y reglas entre los profesionales para el relacionamiento entre ellos mismo y para con los usuarios. En pocas palabras, la deontología profesional es la moralidad del trabajo profesional con un alto nivel de consideración.

Teoría de la Virtud. Para entender la teoría de la virtud que se maneja en la actualidad, es imprescindible entender sus orígenes en la historia de la ética. Antiguamente, los griegos de la antigüedad desarrollaron tres tipos de aportes. Primero se enfocaron en las virtudes como materia de ética. Consiguientemente lo hicieron con virtudes más específicas como lo son las virtudes cardinales y, por último, se encargaron de darle clasificación a los tipos de carácter.

Los filósofos modernos en cambio, están estudiando varias incógnitas respecto a la virtud, hablese del grado de responsabilidad que se tiene por nuestro carácter, la relación entre los modales y el carácter, el vínculo entre la amistad y el carácter y enfocarse en analizar rasgos aún más específicos, como la lealtad, el perdón, la culpa, el remordimiento y la vergüenza.

La ética de la virtud es actualmente bastante reconocida, junto al consecuencialismo y la deontología, como una teoría normativa importante.

Para Van Zyl (2018), la teoría de la virtud, es un campo de investigación que se ocupa de cuestiones sobre la naturaleza y existencia de la virtud, así como del vínculo entre la virtud y otros conceptos morales, que también distinguirse de la ética de la virtud, que es una teoría normativa más que un campo de investigación. Respecto a las otras teorías, se considera que es un gran error el no considerar las virtudes, debido a que éstas son necesarias para formar el

carácter del individuo. Son precisamente estas cuestiones relativas sobre cómo debe vivir cada persona las que se abordan en la filosofía moral.

Según Russell (2013) la ética de la virtud nos dice que lo correcto es ser un cierto tipo de persona, una persona virtuosa: coraje, modesto, honesto, imparcial, trabajador, sabio, dado que una persona virtuosa, por supuesto, expresará su virtud a través de la acción; pero para la ética de la virtud, la especificación de las reglas de la acción correcta es en gran medida una cuestión secundaria, que en muchos sentidos presupone el tipo de sabiduría práctica que posee la persona virtuosa.

La teoría de la virtud suscita que el que tome las decisiones logre comprender qué tipo de virtudes son las más aceptables en interacciones con otros individuos. También se sabe que esta, estudia como los distintos tipos de entorno estimulan virtudes y vicios.

Modelos de Medición de la Ética Profesional. En las últimas décadas, varios países han manifestado una preocupación por determinar que empresas cuentan con un comportamiento ético y social adecuado, que, a su vez, pueden ser receptoras de los fondos provenientes de los instrumentos financieros. Así, por ejemplo, en Estados Unidos agrupar a sus empresas de acuerdo a la certificación de comportamiento Ético-social adecuado para demostrar que cumplen con los estándares de referencia (SA 8000, AA 1000 y otros).

La dirección en cual la actividad empresarial se desarrolla normalmente, es en el ámbito de la mantención de cifras de capital para sí mismas, pero esta debe enfocarse también en el ámbito social.

Ethisphere Institute. El Ethisphere Institute fue fundado en 2006, con la premisa fundamental y simple de enfocar a las empresas a comprometerse a largo plazo, a negociar con integridad e invertir en sus comunidades, llegando así a superar a su competencia.

LaSalle (2011) señala que Ethisphere Institute es un grupo de expertos internacional que se basan en la investigación para poder crear, promocionar e intercambiar las mejores prácticas en ética empresarial, responsabilidad social corporativa, lucha contra la corrupción y sostenibilidad.

Si bien el comportamiento corporativo e institucional ha cambiado con el transcurso de los años, la sostenibilidad sigue contribuyendo y generando adhesión a las empresas que buscan crecimiento de manera responsable y eso es lo que más define al Ethisphere Institute.

SGE 21. Herrero (2009) nos dice que la norma de empresa SGE 21, es un primer estándar europeo para la certificación de la gestión ética y social responsable, esta se manifiesta mediante un documento, que no sólo gestiona de manera eficiente la Responsabilidad Social, sino también evalúa y certifica el grado de aplicación y compromiso de las organizaciones.

Para buscar la certificación mediante la norma SGE 21, es necesario desarrollar sus nueve áreas de gestión: Alta dirección, clientes, proveedores, personas que integran la organización, entorno social, entorno ambiental, inversores, competencia y administraciones públicas.

Componentes de la Ética Profesional. La ética profesional, en fin, de contemplar rasgos específicos de cada profesional, elabora su código de ética

enfocándose en cada profesión. Dicho sea de paso, se tienen códigos de ética en cada colegio profesional, como también los hay para los servidores públicos del estado.

Ley del Código de Ética de la Función Pública

La ley 27815 (2003) establece los principales principios, deberes y prohibiciones a los cuales se rigen los servidores públicos pertenecientes a las entidades de la Administración Pública.

La finalidad de establecer estos códigos éticos, es que se mantenga una conducta adecuada para los trabajadores de estas instituciones, para así obtener mayores niveles de eficacia, brindar una mejor atención a la ciudadanía y optimizar el uso de los recursos públicos del estado.

Principios Éticos del Servidor Público. El servidor público debe actuar correspondiendo a los siguientes principios según la Ley 27815 (2003):

- Respeto: Mantener una conducta de respeto hacia la constitución y las leyes, para así poder garantizar el correcto cumplimiento de los procesos administrativos.
- Probidad: Actuar con honradez, rectitud y honestidad, priorizando siempre el interés general y desechar cualquier idea de ventaja personal.
- Eficiencia: Garantizar la calidad en cada una de las funciones encomendadas, sin dejar de lado la capacitación permanente.
- Idoneidad: Entiéndase como una aptitud técnica, moral y ética, que es una característica esencial para poder ejercer el cargo público.

- Veracidad: Esta debe ser expresada con autenticidad en las relaciones funcionales del servidor para con los miembros de su institución, permitiendo transparentar cualquier acción tomada.
- Lealtad y Obediencia: Realizar las acciones con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución, rigiéndose en las órdenes que le sean encargadas.
- Justicia y Equidad: Tener constante disposición para el cumplimiento de sus funciones y actuar con equidad con todo el personal de la institución, como con la ciudadanía.
- Lealtad al estado de derecho: El funcionario de confianza debe lealtad al estado de derecho y la constitución.

Deberes de la Función Pública. El servidor público debe actuar correspondiendo a los siguientes deberes según la Ley 27815 (2003):

- Neutralidad: Actuar con imparcialidad política y económica o de cualquier otro interés, en el desempeño de sus funciones.
- Transparencia: Debe actuar de forma transparente, como también brindar y facilitar información fidedigna y completa.
- Discreción: Guardar reserva sobre hechos e informaciones cuando se encuentre ejerciendo su función.
- Ejercicio adecuado del cargo: Debe mantener una conducta correcta sin intentar algún tipo de acción o represalia que perjudique a otro servidor en función.

- Uso adecuado de los bienes del estado: Debe mantener y salvaguardar los bienes del estado que utilice, debiendo solo dar uso a lo que se le designa, sin que este sea usado de manera irracional.
- Responsabilidad: Todo servidor público debe cumplir sus funciones de forma integral y a cabalidad.

Prohibiciones de la Función Pública. El servidor público debe actuar correspondiendo a las siguientes prohibiciones según la Ley 27815 (2003):

- Mantener Intereses de Conflicto: Mantener relación o situaciones que entren en conflicto entre los interés personales, económicos, laborales o financieros con el cumplimiento de las funciones.
- Obtener Ventajas Indebidas: Direccionar beneficios o ventajas para si mismo u otros, mediante el uso del cargo.
- Realizar actividades de proselitismo Político.
- Realizar actividades de proselitismo mediante el uso del cargo, o mediante la utilización de recursos públicos del estado.
- Hacer mal uso de información Privilegiada
- Participar en operaciones o transacciones mediante el uso de información obtenida en la entidad donde se cumple la función.
- Presionar, amenazar y acosar.
Ejercer amenazas, acoso o presiones contra otros servidores públicos.

4.1.17. Variable Gestión Administrativa

El sector público mantiene una responsabilidad vital para la economía de un país ya que ejerce su funcionamiento respecto a los recursos que se tiene en disposición, por lo que trasciende su posición en un pilar para el crecimiento y desarrollo. Es ahí que, la gestión administrativa se vuelve en uno de los factores que tiene incidencia en el funcionamiento de las entidades del sector público.

En una organización, no es suficiente contar con el personal idóneo, con buenos programas, modernas instalaciones o con un soporte técnico, puesto que todo ello será desaprovechado en medida que la entidad vaya ejerciendo sus funciones, si no se lleva a cabo una gestión administrativa adecuada. Los directivos y/o gerentes de las entidades a través de una buena gestión administrativa, se volverán en los responsables de la armonización de los trabajadores, evitando así que surjan conflictos en el día a día (Ramirez, 2004). Así, es que es importante estudiar la gestión administrativa puesto que a través del mejoramiento de su funcionamiento se podrán obtener mejores resultados.

Definición conceptual. Münch (2010) define la administración como un proceso por el cual se realiza la coordinación y optimización de los recursos de un determinado grupo social con la finalidad de obtener maximización en la eficacia, calidad, competitividad y productividad respecto a la consecución de sus objetivos. Como se puede percibir,

actualmente la administración es esencial para que una entidad sea pública o privada pueda funcionar, por lo que es imprescindible que se lleve a cabo de manera adecuada para alcanzar la competitividad que demanda el mercado globalizado. Ahí es donde surge la necesidad de emplear técnicas de gestión que permitan simplificar las actividades y maximizar sus resultados, a través de la asociación de métodos, principios y procedimientos.

Chiavenato (2014) define que la administración es el proceso que implica planeación, organización, dirección y control, respecto al uso de los recursos disponibles para poder así alcanzar los objetivos de la organización. Martínez (1999) menciona que la administración y la gerencia se refieren ante todo a un mecanismo de planeación de tareas, actividades, recursos y resultados en las organizaciones. Así también, se interpreta como una teoría o disciplina que tiene surgimiento en el presente siglo en asociación con el estudio sistémico de la planeación, organización y control del trabajo requerido, los recursos disponibles y los resultados que se esperan en las organizaciones.

Robbins y Coulter (2005) definen que la administración es la coordinación de actividades de trabajo de manera que se lleven a cabo de forma eficaz y eficiente con otras personas y por medio de ellas mismas. No obstante, Chiavenato (2014) aclara que el término de administración ha sufrido una modificación relevante debido a que en la actualidad se focaliza en definir los objetos de la organización para ser transformados

en acciones organizacionales con la finalidad de obtener dichos objetivos de la forma más adecuada.

De esta manera, es que se puede afirmar que la gestión administrativa de una entidad sea pública o privada se encarga de llevar a cabo dichos procesos, con el soporte del uso de los recursos que se encuentren disponibles con el propósito de alcanzar las metas y objetivos de la organización, los mismos que fueron planteados en un inicio como lineamientos estratégicos de la misma. Además, también es vista como un proceso que consiste en realizar tareas básicas sistemáticamente del cual dependerá del éxito en el sector que se encuentre. Leonard (2001) indica que la gestión administrativa viene a ser la capacidad de una entidad para la definición, alcance y evaluación de los propósitos de la organización considerando un adecuado uso de los recursos.

Toda entidad, sea pública o privada, requiere en su funcionamiento día a día, dado por legales exigencias o por misma interna organización, realizar una consecución de procesos que sean reflejados en la documentación administrativa (Caldas, Carrión y Heras, 2017). Los autores mencionan que la gestión administrativa de una organización se encarga que este proceso se lleve a cabo de la forma más eficiente y eficaz posible, por lo que según Caldas, Carrión y Heras (2017) se debe cumplir una serie de premisas:

- El proceso ha de ser oportuno: se refiere a que no se deben producir tiempos de demora en los departamentos como resultado de una gestión administrativa inadecuada ejercida por la entidad.
- El proceso ha de minimizar los costes: se refiere a la búsqueda de la simplificación y la utilidad de la información que haya sido generada.
- El proceso ha de ser riguroso y seguro: se refiere tanto en el contenido de la información disponible como en que los datos sean confidenciales.

Enfoques del proceso administrativo. El proceso administrativo viene a ser una metodología que conduce a la persona que tiene por cargo administrador, gerente, ejecutivo, empresario o cualquier otro cargo, manejar de manera eficaz una organización, además de estudiar la administración como un íntegro proceso por varias etapas (Münch, 2010). Estas etapas vienen a ser la planeación, organización, integración, dirección y control, establecidos consecutivamente a partir de estudios realizados en el ámbito empresarial por diversos autores que concuerdan.

Lo que “debe hacerse” se define en los aspectos estructurales, mientras que el “cómo manejar a los hombres y los bienes” es enfocado por el aspecto operativo de las actividades (Reyes, 2014). En relación a ello, algunos autores consolidan el proceso administrativo en dos fases: Mecánica y Dinámica, donde la primera contribuye a definir los objetivos y metas a lograr, además de los métodos para realizarse; mientras que la

segunda se refiere a poner en marcha lo planeado y organizado respectivamente.

Al pase de los años, han surgido diferentes perspectivas por parte de los autores más importantes en cuanto al estudio de las etapas del proceso administrativo, por lo que Bueno, Ramos y Berrelleza (2018) resalan los siguientes enfoques del proceso administrativo:

- Henry Fayol en 1886 dio propuesta en que el proceso administrativo implica la planeación, organización, dirección, coordinación y control.
- Harry Arthur Hopf en 1935 en relación a los procesos mencionados anteriormente, los simplificó a cuatro etapas del proceso, siendo la planeación, organización, coordinación y control.
- Koontz y O'Donnell en 1955 indicaron que el proceso se desarrolla en cinco etapas complementarias comenzando por la planeación, organización, integración, seguido de la dirección y control.
- George R. Terry en 1956 indicaron que el proceso administrativo consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar.
- J. Antonio Fernández en 1967 concluyo que el planear, el implementar y el controlar los recursos disponibles, conforman las etapas del proceso administrativo en una organización.

- Leonard Kazmier en 1974 propusieron que el proceso administrativo implica la planeación, organización, dirección y control.

Etapas del proceso administrativo. Hasta la actualidad, existen varios criterios con respecto al número de etapas que implica el proceso administrativo: planeación referida a “qué se quiere obtener”, la organización referida a “cómo se hace”, la integración referida a “con quién”, la dirección referida a “ver que se haga” y el control referido a “cómo se ha efectuado” (Münch, 2010).

Debido a los diversos enfoques estudiados del proceso administrativo, Münch (2010) considera como sus etapas los procesos de planeación, la organización, la integración, la dirección y el control:

- Planeación: Referido a cuando se determina los futuros escenarios y el camino hacia donde se dirige la organización, así como la definición de los resultados esperados y las estrategias para poder alcanzarlos considerando la minimización de riesgos.
- Organización: Consisten en el diseño y determinación de estructuras, proceso, responsabilidades y funciones, además del establecimiento de métodos y la aplicación de técnicas con tendencia a la simplificación del trabajo.
- Integración: Referido a la función por medio de la cual se escogen y consiguen los recursos necesarios para ejecutar las operaciones correspondientes.

- Dirección: Consiste en la ejecución de las fases en su totalidad respecto al proceso administrativo a través de la conducción y orientación de los recursos, además del ejercicio del liderazgo que debe tener toda organización.
- Control: Referido a la fase del proceso administrativos por medio de la cual se alinean estándares para la evaluación de los resultados que se obtengan con el objetivo de corregir desviaciones, poder prevenirlas y continuamente mejorar las operaciones.

Tabla 3*Procesos Administrativos: Fase Mecánica o Estructural*

Fases	Etapas	Elementos
Fase mecánica o estructural	Planeación	Filosofía Misión Visión Valores Estrategias Políticas Programas Presupuestos
	Organización	División del trabajo Jerarquización Departmentalización Descripción de funciones

Nota. Estructura obtenida de Münch (2010).

Tabla 4*Procesos Administrativos: Fase Dinámica u Operativa*

Fases	Etapas	Elementos
Fase dinámica u operativa	Integración	Recursos humanos Recursos materiales Recursos técnicos Recursos financieros Toma de decisiones
	Dirección o Ejecución	Integración Motivación Comunicación Liderazgo Establecimiento de estándares Medición
	Control	Corrección Retroalimentación

Nota. Estructura obtenida de Münch (2010).

2.3. Definición de conceptos básicos

A continuación, se describen algunas definiciones relacionadas a las variables en estudio.

- A. Control: Función administrativa que sigue a la planeación, la organización y la dirección. Sirve para garantizar que los resultados de lo que se planeó, organizó y dirigió se ajustan a los objetivos fijados (Chiavenato, 2014).
- B. Dirección: Función administrativa que sigue a la planeación y la organización. Dinamiza y pone en marcha la empresa. Se relaciona con la administración de las personas y la acción. La dirección necesita comunicación, liderazgo y motivación de las personas (Chiavenato, 2014).

- C. Eficiencia: Está dirigida hacia la mejor manera de hacer o ejecutar las actividades a fin de utilizar los recursos de la forma más racional posible (Chiavenato, 2014).
- D. Ética profesional: Es la conducta de forma profesional, cuando ejecuta sus tareas, que debe estar basados en principios y criterios básicos, que de considerar en el ejercicio profesional el Contador Público. Su fin es brindar los componentes con el fin de dar forma al proceder ético, en el quehacer contable (Hirsch, 2006).
- E. Gestión: La gestión, estrechamente conceptualizada, se asimila al manejo cotidiano de recursos materiales, humanos y financieros en el marco de una estructura que distribuye atribuciones y responsabilidades y que define el esquema de la división del trabajo (Martínez, 2000).
- F. Gestión administrativa: Consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y los recursos mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son: la planeación, organización, dirección y control (Anzola, 2002).
- G. Integración: Se refiere al proceso opuesto a la diferenciación y se genera por presiones que se originan en el ambiente de la organización con la finalidad de obtener unidad de esfuerzo y coordinación entre los varios departamentos (Chiavenato, 2014).

- H. Moral: Se denomina moral al conjunto de creencias y normas de una persona o grupo social que determinará el obrar, es decir, que orienta acerca del bien o del mal correcto o incorrecto de una acción o acciones (Mifsud, 1981).
- I. Organización: Se deben determinar las actividades específicas necesarias para el logro de los objetivos planeados, agrupar las actividades en una estructura lógica, asignar las actividades a posiciones y personas específicas, dividir el trabajo, asignar los recursos y definir autoridad y responsabilidad (Chiavenato, 2014).
- J. Objetivos: Son valores buscados o resultados esperados por la organización, que trata de alcanzarlos a través de la eficiencia de su operación (Chiavenato, 2014).
- K. Planeación: Es la función administrativa que determina anticipadamente los objetivos a alcanzar, así como lo que debe hacerse para alcanzarlos. En la actualidad incluye la previsión en el proceso administrativo (Chiavenato, 2006).
- L. Principio: Es la base o fundamento de algo. Se le puede llamar principio a los valores morales de una persona o grupo (García et al., 2010).
- M. Proceso administrativo: Es el nombre que se le da al conjunto de funciones administrativas, incluyendo la planeación, la organización, la dirección y el control (Chiavenato, 2014).
- N. Servidor Público: El servidor público es la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de esta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera

independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva (Alfredo, 1987).

- O. Valor: Los valores son una cualidad de un objeto, agregados a las características físicas, tangibles del objeto; es decir, son atribuidos al objeto por un grupo social, modificando a partir de esa atribución su comportamiento y actitudes hacia el objeto en cuestión (Kohlberg, 1992).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

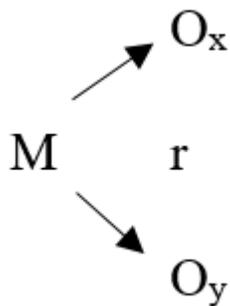
El tipo de investigación es el básico, porque a través de la investigación se obtuvieron nuevos conocimientos que permiten ampliar lo que se sabe sobre las variables en estudio (Ñaupás et al., 2019).

3.2. Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es correlacional, porque se buscó medir las variables y su relación en términos estadísticos, se relacionan conceptos, hechos y fenómenos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Diseño de Investigación

El diseño fue no experimental, porque no se modificaron las variables; el diseño es transversal porque la información y resultados se recogieron en un solo periodo de tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

M = muestra de la población.

R = coeficiente de correlación.

O_x = observación de la primera variable

O_y = observación de la segunda variable

3.4. **Ámbito de la Investigación**

La investigación se realizó en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, de manera digital al personal perteneciente en las diferentes modalidades, como contratado en el distinto régimen laboral, nombrado, repuestos judicial y los que brindan locación por servicios.

3.5. **Población y Muestra**

3.5.1. *Población*

La población estuvo compuesta por el personal que desarrolla sus actividades en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, siendo un total de 209 aproximadamente.

Tabla 5

Determinación de la Población

Oficinas de la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna	Cantidad de Servidores Públicos
Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial	2
Sub Gerencia de Cooperación Técnica Internacional	1
Sub Gerencia de Desarrollo Organizacional	2
Sub Gerencia de Presupuesto	7
Sub Gerencia Planeamiento y Acondicionamiento Territorial	5
Gobernación Regional	1
Oficina de Relaciones Públicas e Imagen Institucional	26
Oficina de Tecnología de la Información	8
Oficina Regional de Administración	8
Oficina Ejecutiva de Contabilidad	10
Oficina Ejecutiva de Logística y Servicios Auxiliares	21
Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	29
Oficina Ejecutiva de Tesorería	13
Oficina Regional de Asesoría Jurídica	11

Secretaria del Consejo Regional	8
Unidad de Administración Documentaria y Archivo Institucional	9
Oficina Ejecutiva de Programación e Inversiones	17
Gerencia General Regional	31
Total	209

Nota. Obtenido de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, 2021.

3.5.2. *Muestra de Estudio*

Para la determinación del tamaño de la muestra, se aplicó el siguiente muestreo probabilístico basada en la siguiente fórmula y se asumió los siguientes supuestos:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N - 1)E^2 + Z^2 (p * q)}$$

Donde:

$$N = 209 \text{ (Población)}$$

$$Z = 1,96 \text{ (95\% confianza estadística)}$$

$$p = q = 0,5 \text{ (probabilidad de éxito y/o fracaso)}$$

$$E = 5\% = 0,05 \text{ (error)}$$

$$n = 137 \text{ (tamaño de muestra)}$$

A través de un muestreo probabilístico para poblaciones conocidas, se determinó que la muestra estuvo compuesta por 137 colaboradores de la sede Central del Gobierno Regional de Tacna. El criterio de inclusión considerado, fue que el colaborador tenga el deseo de participar en la encuesta. La muestra fue obtenida según los datos de la Tabla 5.

3.6. Técnicas de recolección de Datos

La técnica más conveniente, debido a su bajo costos y facilidad de aplicación, es la encuesta.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario para ambas variables (Ñaupas et al., 2019) (Ver Apéndice B). El instrumento contó con una escala de Likert de cinco categorías. Con respecto a las evidencias de validez, se consideró la validez de contenido (validez de expertos), Con respecto a la consistencia interna de los instrumentos se utilizó el estadísticos alfa para cada dimensión de los instrumentos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.2. Validación del instrumento de investigación

4.2.1. Validación

Los instrumentos utilizados cuentan con validez de contenido, establecida por el juicio de expertos; dichas validaciones se encuentran en el Apéndice C.

4.2.2. Confiabilidad

Para la evaluación de la consistencia interna se aplicó la prueba Alfa de Cronbach; dicha prueba cuenta con valores de 0 a 1; donde los más cercanos a 1 muestran una consistencia adecuada de los ítems y de acuerdo a algunos autores, debe ser mayor a 0,7 en ciencias sociales. En ese sentido, todas las dimensiones contaron con la consistencia interna adecuada (Abad et al., 2006).

Para las dimensiones de la variable Ética Profesional, obtuvo un alfa de 0,917 para la dimensión Principios; para la para la dimensión Deberes se obtuvo un alfa de 0,928 y para la dimensión Prohibiciones se obtuvo un alfa de 0,987.

Para las dimensiones de la variable Gestión Administrativa, se obtuvo un alfa de 0,860 para la dimensión Planificación; para la dimensión Organización se obtuvo un alfa de 0,917; para la dimensión Integración se obtuvo un alfa de 0,881; para la dimensión Dirección se obtuvo un alfa de 0,952; para la dimensión Control se obtuvo un alfa de 0,978.

Para obtener más detalle, se muestran los resultados en el Apéndice E.

4.3. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez obtuvo la data a través de los cuestionarios, esta se vació en una matriz de codificación; para ello se hizo uso del programa Microsoft Excel 2013, donde se digitaron los resultados respondidos por los encuestados; una vez que se contó con toda la data necesaria esta se procesó en el programa Jamovi 1.6.23 actualizado al 2022 y el programa estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25 donde se obtuvieron los resultados y se analizaron.

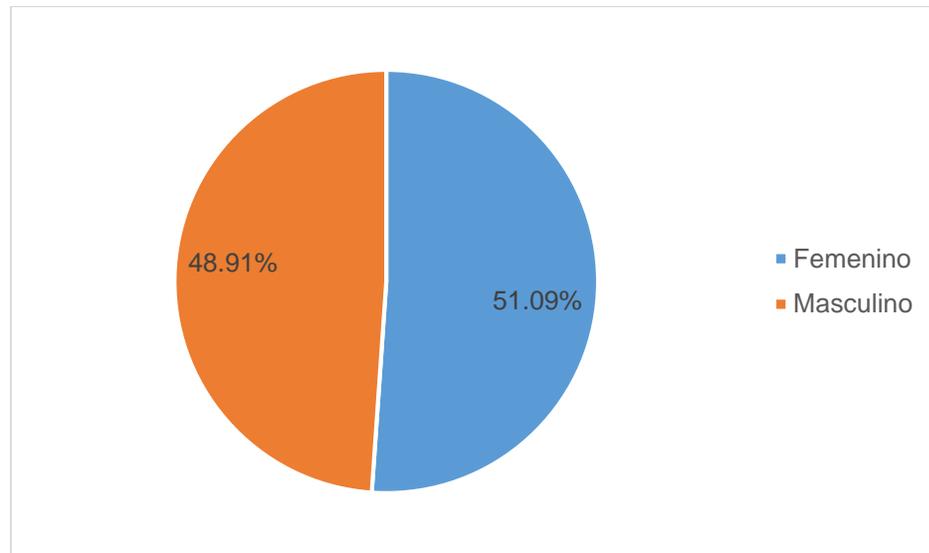
Para facilitar el análisis, se desarrolló tablas de frecuencia y algunos gráficos estadísticos de acuerdo a la escala de las variables y de las dimensiones (Ver Apéndice D); para la contrastación de las hipótesis se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, aplicable al trabajar con variables cualitativas de escala ordinal (Anderson et al., 2008).

Es importante mencionar que las variables cualitativas, no requieren pruebas de normalidad porque automáticamente se utilizan pruebas estadísticas no paramétricas, tal como lo mencionan Anderson et al., (2008) y Lind et al., (2015).

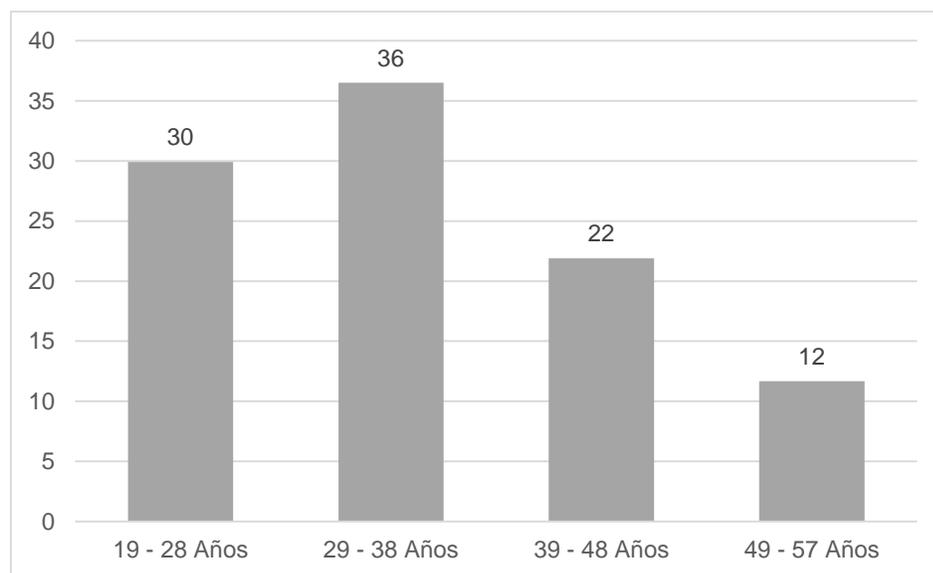
4.4. Tratamiento estadístico

4.4.1. Análisis de las Variables Demográficas

Sexo.

Figura 1*Sexo*

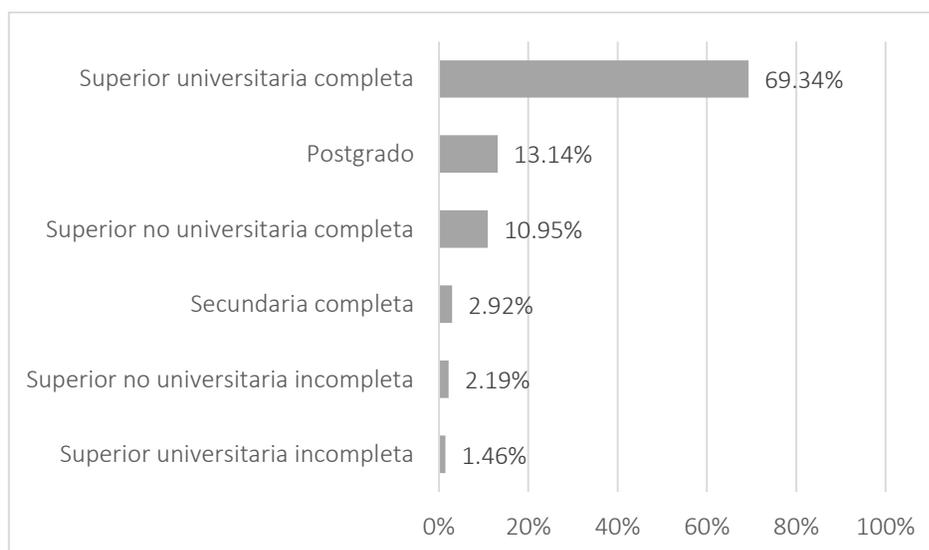
En la figura 1, se presenta que el 51,1% de los encuestados fue del género femenino, mientras que los varones representaron el 48,9% de los participantes.

Figura 2*Edad*

Según la figura 2, el rango de edad que predominó en la muestra fueron las personas de 29 a 38 años con 36 encuestados, seguido de las personas de 19 a 28 años con 30 encuestados, las personas de 39 a 48 años con 22 encuestados y las personas de 49 a 57 años de edad con 12 encuestados.

Figura 3

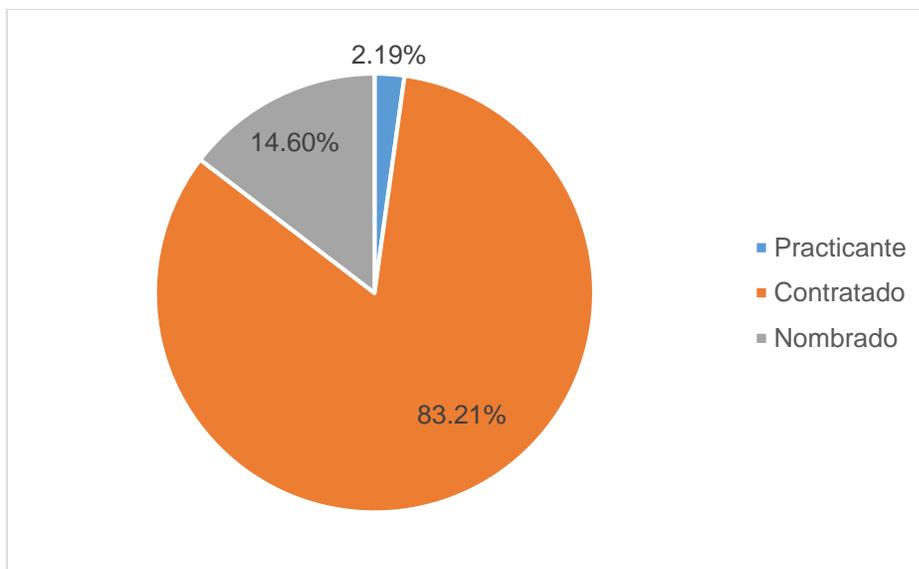
Nivel educativo que ha alcanzado



El nivel educativo estuvo compuesto por un 69,3% con nivel superior universitaria completa, un 13,1% con postgrado, un 10,9% nivel no universitario completa, un 2,9% secundaria completa, un 2,2% no universitaria incompleta.

Figura 4

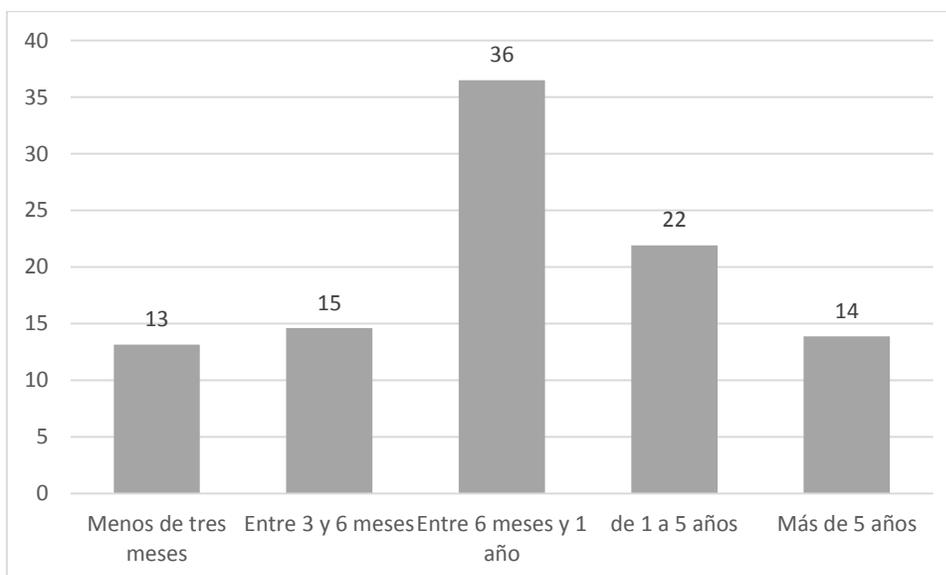
Condición laboral



En la figura 4, muestra las condiciones laborales de los colaboradores, en ellas se haya un 83,2% del personal contratado, un 14,6% nombrado y un 2,2% realizando sus prácticas.

Figura 5

Tiempo laborando en la Institución



En la figura 5, se presenta el tiempo que tienen laborando los colaboradores en la institución, en mayor proporción se encontraron los colaboradores de 6 meses a un año con una frecuencia de 36, de 1 a 5 años, se halló 22 colaboradores, de 3 a 6 meses se hallaron 15 colaboradores y menos de tres meses hubo una frecuencia de 13.

4.4.2. *Análisis de la Variable Ética Profesional*

Análisis por Dimensión de Ética Profesional.

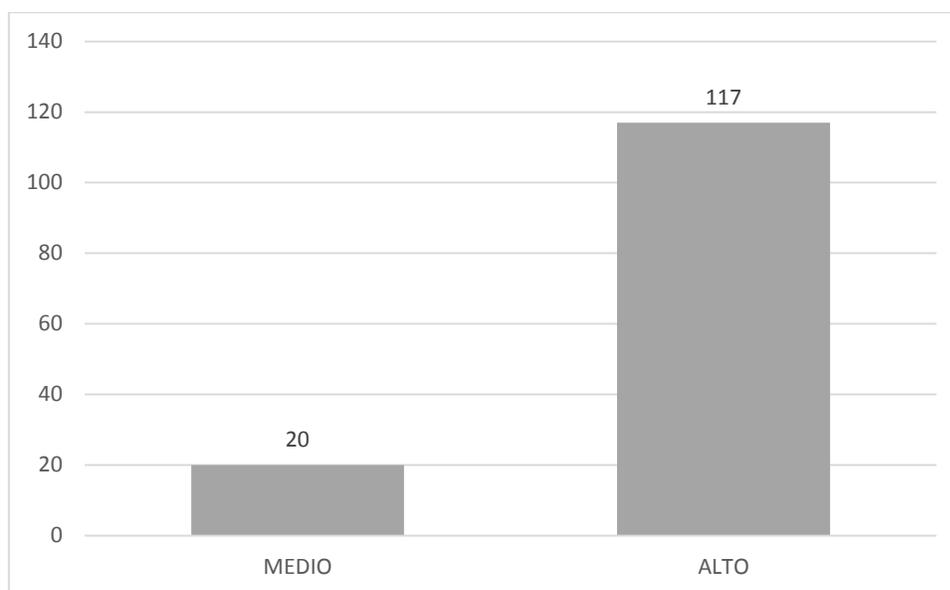
Dimensión Principios de la Ética Profesional.

Tabla 6

Resultados por Indicador de la Dimensión Principios de la Ética Profesional

Indicadores	Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
Respeto	0	0	10	69	58
Probidad	0	0	20	70	47
Eficiencia	0	0	10	89	38
Idoneidad	0	10	20	59	48
Veracidad	0	0	20	69	48
Lealtad	0	0	10	50	77
Obediencia	0	0	10	70	57
Justicia	0	0	11	89	37
Equidad	0	0	11	89	37
Lealtad al estado de derecho	0	0	10	80	47

En la tabla 6, se presentan los resultados por Indicador de la Dimensión Principios de la Ética Profesional, poniendo en evidencia los indicadores con los cuales se sintieron más identificados los colaboradores, siendo estos, la eficiencia, la justicia, la equidad y los indicadores con los que menos se identificaron fue la idoneidad.

Figura 6*Resultados de la Dimensión Principios de la Ética Profesional*

Como se muestra en la figura 6, la dimensión principios de la Ética Profesional presenta 117 colaboradores que se identifican alto con esta dimensión, mientras que 20 se identifican a nivel medio y ninguno se considera bajo.

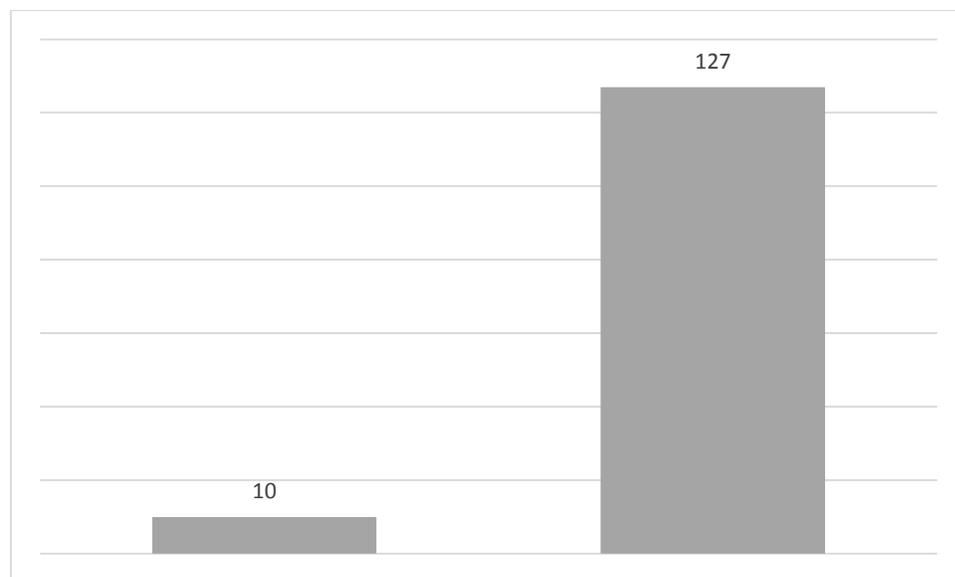
Tabla 7*Resultados por Indicador de la Dimensión Deberes de la Ética Profesional*

Indicadores	Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
Neutralidad	0	0	10	89	38
Transparencia	0	0	10	41	86
Discreción	0	0	10	70	57
Ejercicio adecuado del cargo	0	0	30	40	67
Uso adecuado de los bienes del estado	0	0	10	60	67
Responsabilidad	0	0	20	50	67

En la tabla 7, se presentan los resultados por Indicador de la Dimensión Deberes de la Ética Profesional, poniendo en evidencia los indicadores con los cuales se sintieron más identificados los colaboradores, tal como la neutralidad y con los que menos se identificaron fue la neutralidad.

Figura 7

Resultados de la Dimensión Deberes de la Ética Profesional



Como se observa en la figura 7, la dimensión deberes de la Ética Profesional, presenta 127 colaboradores que se identifican altamente con esta dimensión, mientras que 10 se identifican a nivel medio y ninguno se considera bajo en esta dimensión.

Tabla 8

Resultados por Indicador de la Dimensión Prohibiciones de la Ética

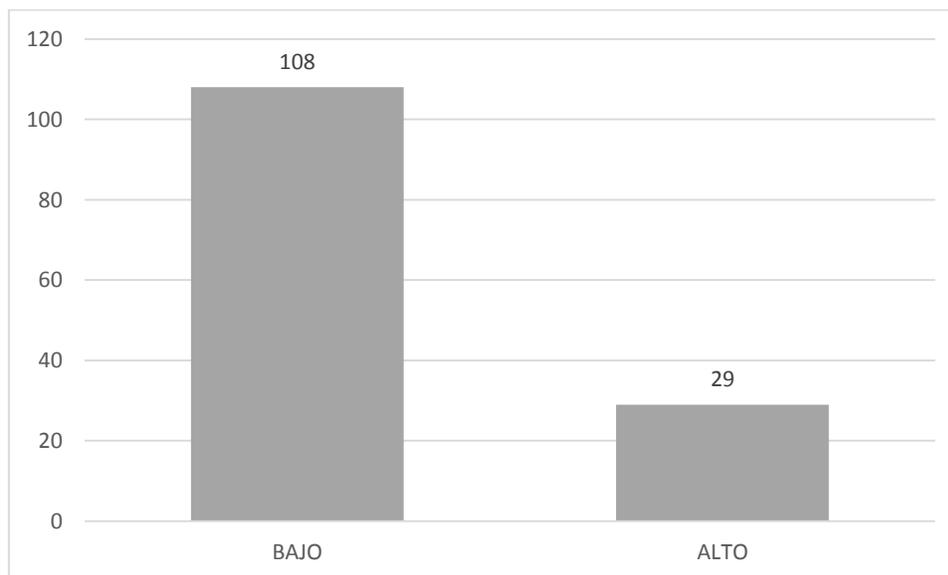
Profesional

Indicadores	Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
Mantener Intereses de Conflicto	79	20	9	20	9
Proselitismo Político	79	29	0	29	0
Hacer mal uso de información privilegiada	98	10	0	20	9
Presionar	89	9	10	20	9
Amenazar	108	0	0	29	0
Acosar	108	0	0	20	9

En la tabla 8, se presentan los resultados por Indicador de la Dimensión Prohibiciones de la Ética Profesional, poniendo en evidencia los indicadores con los cuales se sintieron más identificados los colaboradores, tal como el proselitismo y con los que menos se identificaron fue el acoso.

Figura 8

Resultados de la Dimensión Prohibiciones de la Ética Profesional



Según la figura 8, la dimensión prohibiciones de la Ética Profesional presenta 108 colaboradores que se identifican a nivel bajo con las prohibiciones y 29 se encuentran altamente identificados.

Tabla 9

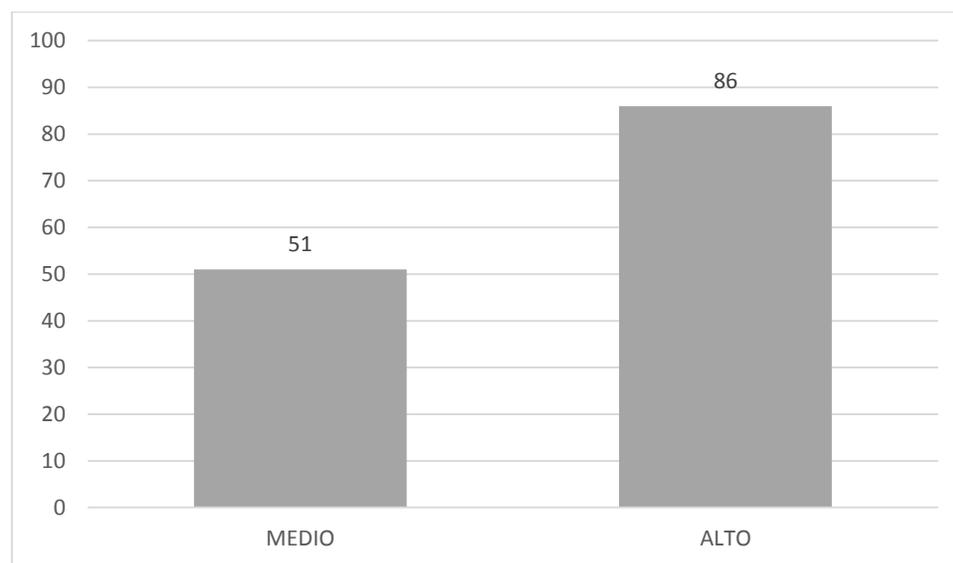
Escala de la Variable Ética Profesional

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	82	110
MEDIA	52	81
BAJA	22	51

En la tabla 9, se presenta el resultado de la aplicación del baremo para determinar los nuevos límites de las tres escalas para la variable ética profesional.

Figura 9

Análisis General de la Variable Ética Profesional



En la figura 9, se muestran la agrupación de las dimensiones de la variable ética profesional y se observa que 86 colaboradores se identifican altamente con la ética profesional, mientras que 51 se identifica a nivel medio y ninguno se sintió sin ética profesional.

4.4.3. *Análisis de la Variable Gestión Administrativa*

Análisis por Dimensión de la Gestión Administrativa.

Dimensión Planificación de la Gestión Administrativa.

Tabla 10

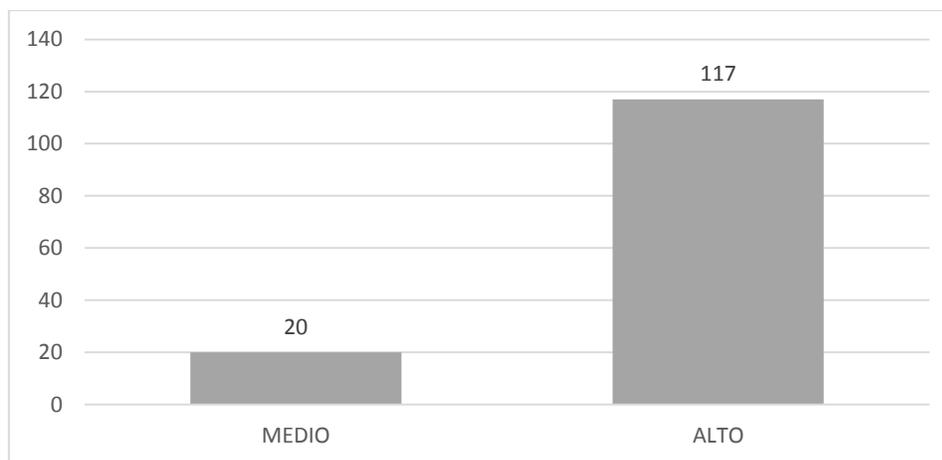
Resultados por Indicador de la Dimensión Planificación de la Gestión Administrativa

Indicadores	Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
Filosofía	10	10	20	69	28
Misión	0	10	10	88	29
Visión	0	0	0	100	37
Valores	0	0	0	79	58
Estrategias	0	0	10	89	38
Políticas	0	0	19	71	47
Pogramas	0	0	10	99	28
Presupuestos	0	0	10	89	38

En la tabla 10, se presentan los resultados por Indicador de la Dimensión Planificación de la Gestión Administrativa, poniendo en evidencia los indicadores con los cuales se sintieron más identificados los colaboradores, tal como la visión y con los que menos se identificaron fue la filosofía.

Figura 10

Resultados de la Dimensión Planificación de la Gestión Administrativa



Como se presenta en la figura 10, la dimensión planificación de la Gestión Administrativa presenta 117 colaboradores que se identifican a nivel alto con la planificación, 20 se encuentran identificados a nivel medio y ninguno se sintió fuera de esta dimensión.

Tabla 11

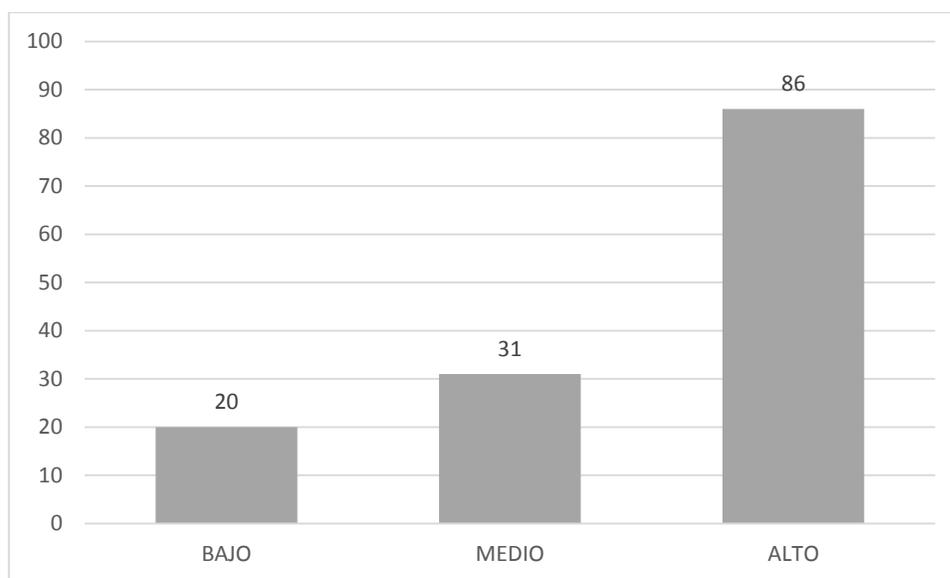
Resultados por Indicador de la Dimensión Organización de la Gestión Administrativa

Indicadores	Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
Jerarquización	21	10	20	58	28
Departamentalización	10	10	31	58	28
Descripción de funciones	10	10	10	70	37

En la tabla 11, se presentan los resultados por Indicador de la Dimensión Organización de la Gestión, poniendo en evidencia los indicadores con los cuales se sintieron más identificados los colaboradores, tal como la descripción de funciones y con los que menos se identificaron fue la jerarquización.

Figura 11

Resultados de la Dimensión Organización de la Gestión Administrativa



Como se presenta en la figura 11, la dimensión organización de la gestión administrativa presenta 87 colaboradores que se identifican a nivel alto con la organización, 31 se encuentran identificados a nivel medio y 20 a nivel bajo.

Tabla 12

Resultados por Indicador de la Dimensión Integración de la Gestión

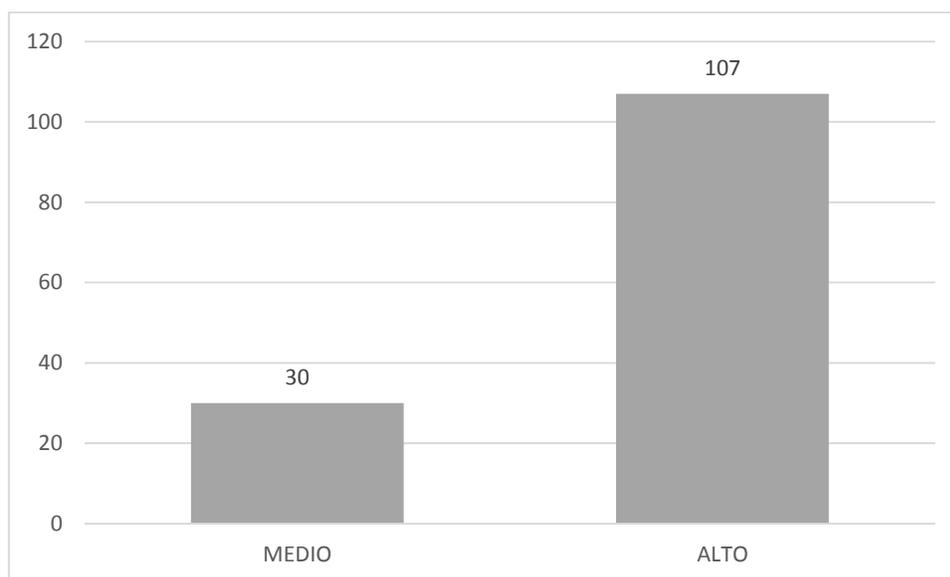
Administrativa

Indicadores	Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
Recursos humanos	0	0	20	70	47
Recursos materiales	0	0	30	88	19
Recursos técnicos	0	0	40	79	18
Recursos financieros	0	0	30	79	28

En la tabla 12, se presentan los resultados por Indicador de la Dimensión Integración de la Gestión Administrativa, poniendo en evidencia los indicadores con los cuales se sintieron más identificados los colaboradores, tal como los recursos materiales y con los que menos se identificaron fue los recursos técnicos.

Figura 12

Resultados de la Dimensión Integración de la Gestión Administrativa



Como se presenta en la figura 12, la dimensión integración de la gestión administrativa presenta 107 colaboradores que se identifican a nivel alto con la integración, 30 se encuentran identificados a nivel medio y ninguno se sintió fuera de esta dimensión.

Tabla 13

Resultados por Indicador de la Dimensión Dirección de la Gestión

Administrativa

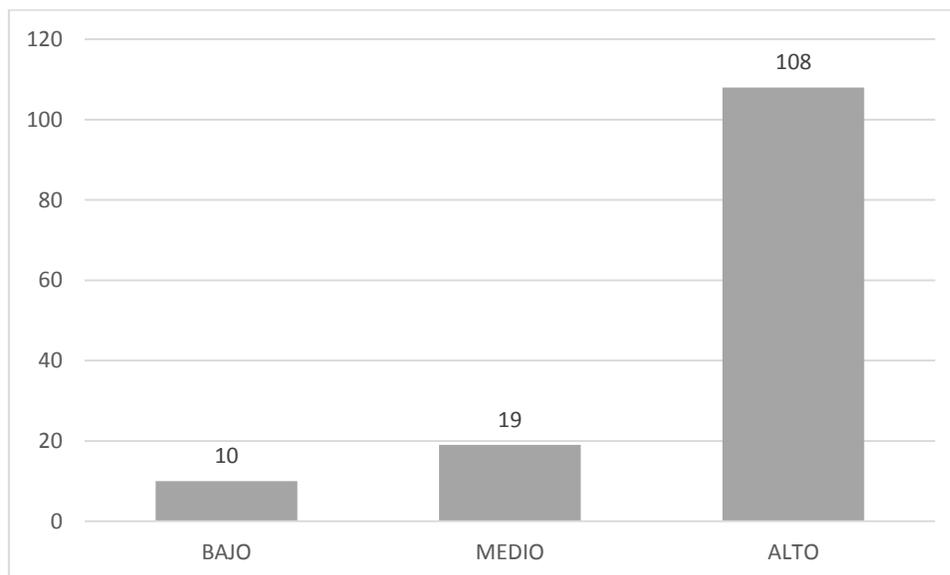
Indicadores	Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
Toma de decisiones	0	10	29	70	28
Integración	0	10	9	80	38
Motivación	0	10	19	51	57
Comunicación	0	10	9	70	48

En la tabla 13, se presentan los resultados por Indicador de la Dimensión

Dirección de la Gestión Administrativa, poniendo en evidencia los indicadores con los cuales se sintieron más identificados los colaboradores, tal como la integración y con los que menos se identificaron fue con la toma de decisiones.

Figura 13

Resultados de la Dimensión Dirección de la Gestión Administrativa



Como se presenta en la figura 13, la dimensión dirección de la gestión administrativa presenta 108 colaboradores que se identifican a nivel alto con la dirección, 19 se encuentran identificados a nivel medio y 10 identificaron a nivel bajo.

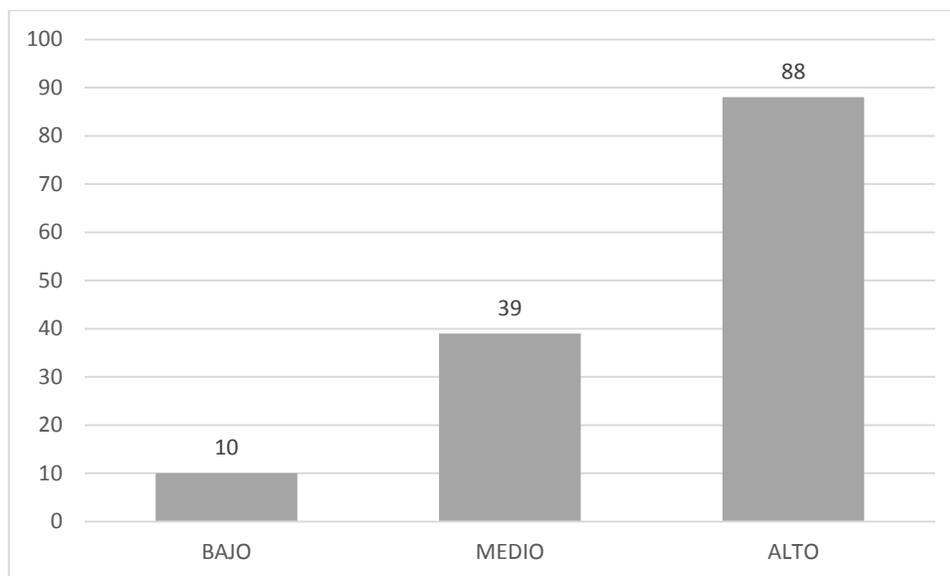
Tabla 14

Resultados por Indicador de la Dimensión Control de la Gestión

Administrativa

Indicadores	Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
Liderazgo	10	0	29	70	28
Establecimiento de estándares	10	0	39	69	19
Medición	10	10	39	50	28
Corrección	10	0	39	60	28
Retroalimentación	19	0	30	69	19

En la tabla 14, se presentan los resultados por Indicador de la Dimensión Control de la Gestión Administrativa, poniendo en evidencia los indicadores con los cuales se sintieron más identificados los colaboradores, tal como el liderazgo y con los que menos se identificaron fue con la medición.

Figura 14*Resultados de la Dimensión Control de la Gestión Administrativa*

Como se presenta en la figura 14, la dimensión control de la gestión administrativa presentó 88 colaboradores que se identifican a nivel alto con el control, 39 se encuentran identificados a nivel medio y 10 identificaron a nivel bajo.

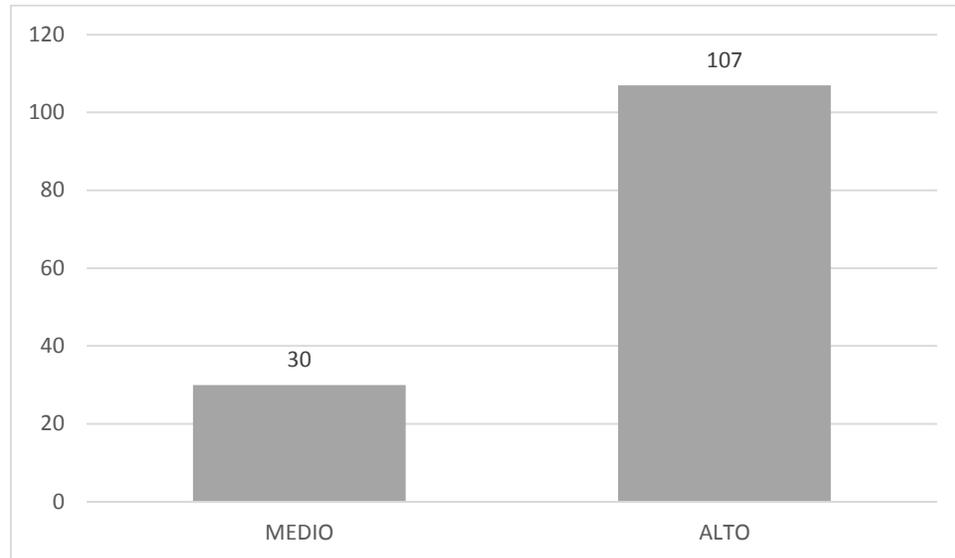
Tabla 15*Escala de la Variable Gestión Administrativa*

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	88	120
MEDIA	56	87
BAJA	24	55

En la tabla 15, se presenta el resultado de la aplicación del baremo para determinar los nuevos límites de las tres escalas para la variable ética gestión administrativa.

Figura 15

Análisis General de la Gestión Administrativa



En la figura 15, se muestran la agrupación de las dimensiones de la variable gestión administrativa y se observa que 107 colaboradores se identifican altamente con la gestión administrativa, mientras que 30 se identifica a nivel medio y ninguno se sintió alejado de las características de la gestión administrativa.

4.4.4. Análisis bivariado de variables demográficas

Tabla 16

Análisis Bivariado de Nivel educativo alcanzado con Variable Ética profesional

		ÉTICA PROFESIONAL (agrupado)			TOTAL
		BAJO Recuento	MEDIO Recuento	ALTO Recuento	
Nivel educativo que ha alcanzado	Secundaria completa	0	2	2	4
	Superior no universitaria incompleta	0	2	1	3
	Superior no universitaria completa	0	6	9	15
	Superior universitaria incompleta	0	1	1	2
	Superior universitaria completa	0	32	63	95
	Postgrado	0	8	10	18
	TOTAL				

En la tabla 16, se presenta la tabla cruzada del nivel educativo alcanzado con la variable ética profesional, en este se pone en evidencia que existe una mayor presencia de ética profesional en los encuestados pertenecientes a la educación superior universitaria completa, pues se muestra 63 personas altamente identificados con estas características y 32 encuestados identificados a nivel medio, enseguida de ellos, se encuentra las personas con estudios en Postgrado, que tiene 10 personas altamente identificadas con las características de la ética profesional y 8 personas medianamente identificados.

Tabla 17

Análisis Bivariado de Tiempo laborando en la institución con Variable Gestión Administrativa

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)			
		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
		Recuento	Recuento	Recuento	
Tiempo laborando en la Institución	Menos de tres meses	0	0	18	18
	Entre 3 y 6 meses	0	10	10	20
	Entre 6 meses y 1 año	0	20	30	50
	de 1 a 5 años	0	0	30	30
	Más de 5 años	0	0	19	19
TOTAL					137

En la tabla 17, se presenta la tabla cruzada del tiempo laborando en la institución con la variable gestión administrativa, en este se pone en evidencia que, 30 personas de 6 meses a 1 año, se encuentra altamente identificados con las características de la gestión administrativa y 20 a nivel medio, por otro lado, 30 personas de 1 a 5 años se encuentran altamente identificados con las características de la gestión administrativa.

Tabla 18

Análisis Bivariado de Tiempo laborando en la institución con Variable Ética Profesional

		ÉTICA PROFESIONAL (agrupado)			
		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
		Recuento	Recuento	Recuento	
Tiempo laborando en la Institución	Menos de tres meses	0	9	9	18
	Entre 3 y 6 meses	0	10	10	20
	Entre 6 meses y 1 año	0	22	28	50
	de 1 a 5 años	0	10	20	30
	Más de 5 años	0	0	19	19
TOTAL					137

En la tabla 18, se presenta la tabla cruzada del tiempo laborando en la institución con la variable ética profesional, en este se pone en evidencia que la mayor concentración se da en la personas que han laborado entre 6 meses y 1 año, debido a que se muestran 28 personas identificadas a nivel alto y 22 a nivel medio, en segundo lugar, se muestra que las personas que han laborado de 1 a 5 años, donde 20 se identifican a nivel alto y 10 a nivel medio.

Tabla 19

Análisis Bivariado de Nivel educativo alcanzado con Variable Gestión

Administrativa

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)			
		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
		Recuento	Recuento	Recuento	
Nivel educativo que ha alcanzado	Secundaria completa	0	0	4	4
	Superior no universitaria incompleta	0	1	2	3
	Superior no universitaria completa	0	2	13	15
	Superior universitaria incompleta	0	2	0	2
	Superior universitaria completa	0	20	75	95
	Postgrado	0	5	13	18
	TOTAL				137

En la tabla 19, se presenta la tabla cruzada del nivel educativo que ha alcanzado con la variable gestión administrativa, en esa se muestra que 75 personas de nivel universitario completo se identificaron de manera alta y 20 personas de identificaron a nivel medio, en segundo lugar, se presentan las personas de postgrado donde 13 se identificaron altamente con la gestión administrativa y 5 se identificaron a nivel medio.

4.5. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.5.1. Verificación de Hipótesis Específicas

Primera Hipótesis Específica.

H_0 : No existe una relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

H_1 : Existe una relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

Figura 16

Diagrama de Dispersión entre Principios y Gestión Administrativa

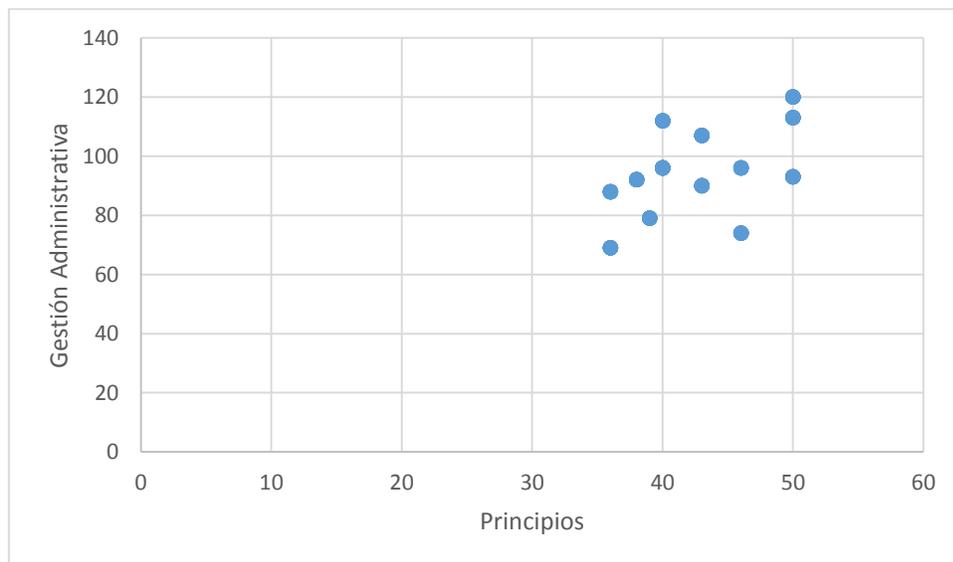


Tabla 20*Prueba de Correlación Rho de Spearman entre Principios y Gestión**Administrativa*

	Rho de Spearman	Gestión Administrativa
Principios	Coefficiente de correlación	,555
	Sig. (bilateral)	,000
	N	137

En la tabla 20, se presenta un p-valor equivalente a 0,000, valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$) por tanto, con un 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula y no se rechaza la hipótesis del investigador y se puede decir que, existe una relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021. Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,555 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva media.

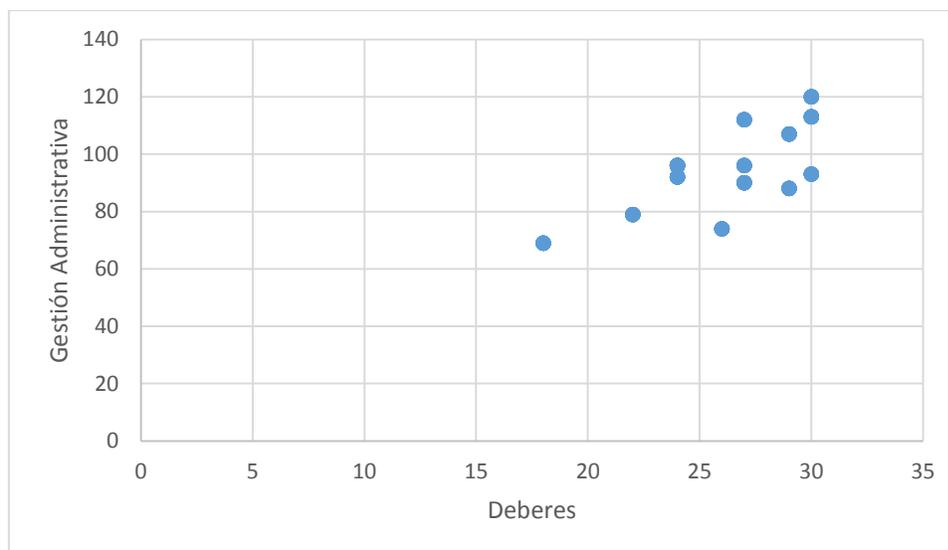
Segunda Hipótesis Específica.

H0: No existe una relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

H1: Existe una relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

Figura 17

Diagrama de Dispersión Entre Deberes y Gestión Administrativa

**Tabla 21**

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre Deberes y Gestión Administrativa

	Rho de Spearman	Gestión Administrativa
Deberes	Coefficiente de correlación	,605
	Sig. (bilateral)	,000
	N	137

En la tabla 21, se presenta un p-valor equivalente a 0,000, valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$) por tanto, con un 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula y no se rechaza la hipótesis del investigador y se puede decir que, existe una relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021. Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,605 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva media.

Tercera Hipótesis Específica.

H_0 : No existe una relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

H_1 : Existe una relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

Figura 18

Diagrama de Dispersión Entre Prohibiciones y Gestión Administrativa

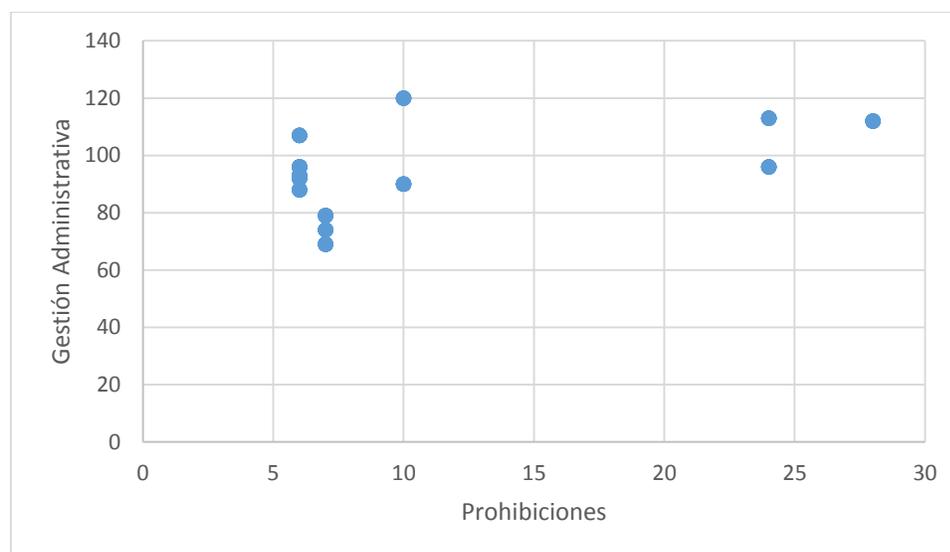


Tabla 22

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre Prohibiciones y Gestión Administrativa

	Rho de Spearman	Gestión Administrativa
Prohibiciones	Coefficiente de correlación	,278
	Sig. (bilateral)	,001
	N	137

En la tabla 22, se presenta un p-valor equivalente a 0,001, valor menor a la significancia ($\alpha=0,05$) por tanto, con un 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula y no se rechaza la hipótesis del investigador y se puede decir que, existe una relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021. Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,278 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva débil.

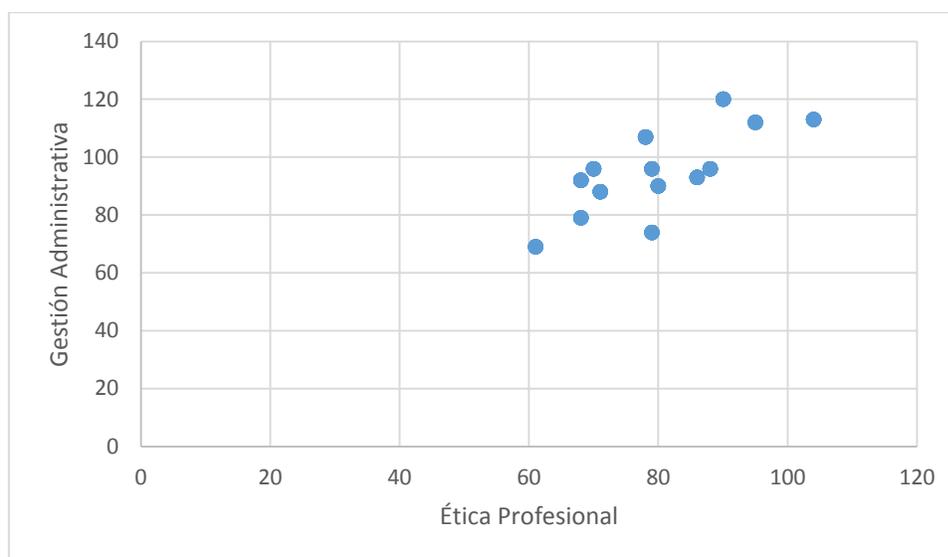
4.5.2. Verificación de Hipótesis General

H0: No existe una relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

H1: Existe una relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

Figura 19

Diagrama de Dispersión Entre Ética Profesional y Gestión Administrativa

**Tabla 23**

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre Ética Profesional y Gestión Administrativa

Rho de Spearman		Gestión Administrativa
Ética Profesional	Coefficiente de correlación	,702
	Sig. (bilateral)	,000
N		137

En la tabla 23, se muestra un p-valor equivalente a 0,000, valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$) por tanto, con un 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula y no se rechaza la hipótesis del investigador y se puede decir que, existe una relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,702 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva media.

4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación presentada tuvo como principal propósito, determinar la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021, para ello, se realizó una encuesta a 137 colaboradores de la sede Central del Gobierno Regional de Tacna para obtener la información necesaria.

El inconveniente principal que se presentó al llevar a cabo la investigación, fue el contexto de pandemia en que se presentó y lo que motivó la realización de una encuesta online, por otro lado, el anuncio de la investigación en las distintas áreas, fue recibido con cierto recelo por algunos funcionarios que vieron amenazada su integridad al mencionarles que se desea conocer acerca de su ética profesional con relación a su gestión, para sobrellevar esas situaciones se hizo mención a los fines netamente académicos de la investigación para generar confianza.

Asimismo, existió poco compromiso por parte de algunos colaboradores para llenar el cuestionario, haciendo que el levantamiento de información sea tardado, para mitigar ello, se recurrió a la persuasión y seguimiento de los colaboradores para asegurar el correcto llenado de las encuestas.

Con relación a los resultados, se halló que un p-valor equivalente a 0,000, valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$) y se pudo decir que, existe una relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021. Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,702 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva media, resultado igual encontrado por Noa (2017), quien evaluó la ética profesional con la gestión administrativa en la misma base de estudios pero en el periodo 2016, donde existió un p-valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,749, valores muy cercanos a nuestros hallazgos pero con una población diferentes ya que en este caso se consideró solo a 60 trabajadores.

Por su parte Chumbe et al. (2020) decidió ir más allá y analizar el conocimiento del personal de la municipalidad distrital de Yarinaco, quien quiso analizar niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan. En dicha investigación se llegó a concluir que el 53% de los trabajadores respondieron que conocen el contenido que establece el Código de Ética del Servidor Público, el 72% no describió ninguno de los principios, el 77% no describió ninguno deber y el 72% ninguna prohibición. Estos resultados demuestran que existen un alto nivel de desconocimiento sobre el código de ética entre los servidores ediles, situación que pone en duda la integridad con la que deben desempeñar la función pública.

Esto pone en evidencia la carencia de importancia que algunos servidores le dan al código de ética, sirviendo como aporte que desprende nuevas

investigaciones, debido a que nuestra investigación se enfocó en el autoanálisis y no consideró el código de ética específicamente y que debería ser tomado en consideración por otros investigadores para profundizar conocimiento en este sentido. Asimismo, De la Vara (2018) en su investigación da énfasis en la importancia de un código de ética que cuenta con los principios y valores y que sea considerado por los servidores públicos para hacer respetar y cumplir la normativa vigente garantizando el bien común, de la misma manera, este aspecto se considera indispensable en todo servidor ya sea en el sector público o privado, que los colaboradores tengan conocimiento de los valores y los hagan presentes a través de sus acciones, de tal modo, que esto se vea reflejado en sus resultados.

CONCLUSIÓN

Primera

Para determinar la relación de la ética profesional y la gestión administrativa, se aplicó la prueba estadística Rho de spearman, donde se presentó un p-valor equivalente a 0,000, valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$) es decir, no se rechazó la hipótesis del investigador y la cual nos dice que, existe una relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021. Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,702 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva media.

Segunda

Para determinar la relación entre los principios y la gestión administrativa, se aplicó la prueba estadística Rho de spearman, donde se presentó un p-valor equivalente a 0,000, valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$) es decir, no se rechazó la hipótesis del investigador y se pudo decir que, existe una relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021. Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,555 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva media.

Tercera

Para determinar la relación entre los deberes y la gestión administrativa, se aplicó la prueba estadística Rho de spearman, donde se presentó un p-valor equivalente a 0,000, valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$) es decir, no se rechazó la hipótesis del investigador y se pudo decir que, existe una relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021. Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,605 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva media.

Cuarta

Para determinar la relación entre las prohibiciones y la gestión administrativa, se aplicó la prueba estadística Rho de spearman y se presentó un p-valor equivalente a 0,001, valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$) y no se rechazó la hipótesis del investigador, la cual nos dice que, existe una relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021. Además, se halló un coeficiente de correlación de 0,278 y según Hernández y Mendoza (2018), esta se trata de una correlación positiva débil.

SUGERENCIAS

Primera

Se recomienda que el Titular de la entidad o Gerente General del Gobierno Regional considere importante los hallazgos de esta investigación y tome en consideración, el nivel de conocimientos que existe del código de ética del servidor público del Gobierno Regional de Tacna aprobado por resolución ejecutiva regional N°294-2004-G.R.Tacna, de este modo, tener una perspectiva más amplia, tomando en cuenta otras variables que podrían afectar finalmente a la ética profesional.

Segunda

Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tacna, considerar las charlas de concientización a cargo de un especialista de SERVIR para promover los buenos principios y para lograr ello, que incentive a la catarsis de cada colaborador y lo lleve a un momento de reflexión acerca de su rol como trabajador del estado y la responsabilidad que tiene con la sociedad a través de sus actividades.

Tercera

Se recomienda a la Sub Gerencia de Modernización del Gobierno Regional de Tacna para establecer una directiva con lineamientos de acondicionamiento dirigido a los nuevos colaboradores que integren el equipo de una oficina, en donde se dé a conocer acerca del Manual de Organización y Funciones [MOF] y el reglamento de organización y funciones [ROF], del mismo modo, reiterarle la misión y visión con la que cuenta la institución para dirigir su perspectiva hacia el mismo horizonte que todos los colaboradores y en conjunto se desempeñen acciones para alcanzarlo.

Cuarta

Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos establecer adecuadamente el Código de Ética a los servidores Públicos que laboran en el Gobierno Regional de Tacna, mediante los principios que establece la Ley considerando los principios las prohibiciones deben ser consideradas en una charla de concientización, debido a que las características que lo conforman sirven para llevar al colaborador a la reflexión acerca de los malos hábitos y en donde se promoció un comportamiento correcto, siempre tomando en cuenta la visión con la que cuenta la institución y lo que implica ser un activo importante dentro de una institución del estado ya que, su imagen y/o sus actitudes representan finalmente a toda la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alavudeen, A., Kalil , R. y Jayakumaran, M. (2008). *Professional ethics and human values*. Firewall Media.
- Alfredo, B. (1987). *Administracion de Recursos Humanos*. Universidad Estatal a Distancia.
- Alvarez, C. (2006). *Ética Odontológica*. UNAM.
- Anzola, S. (2002). *Administracion de Pequeñas Empresas*. McGraw-Hill.
- Argandoña , A., Lariú, A. y Berendson, R. (2009). *Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*. Universidad de Navarra.
- Bueno, R., Ramos, M. y Berrelleza, C. (2018). *Elementos Básicos de Administración*. UAS/DGEP.
- Caldas, M., Carrión, R. y Heras, A. (2017). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Editex.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.
- Chumbe y., Rojas, H. y Donayre, E. (2020). *Niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinaco, en el periodo de abril a mayo del 2019*. Universidad Nacional de Ucayali.
- Cutipa y. (2017). *La ética y su relación con la gestión administrativa de los contadores que laboran en el área de Contabilidad de las Municipalidades Distritales de la región de Tacna, año 2016-2017*. Universidad Privada de Tacna.

- De la Mora, J. (1999). *Deontología laboral*. Progreso S.A.
- De la torre, F. (2000). *Ética y deontología jurídica*. Dykinson.
- De la Vara, V. (2018). Ética en la Administración Pública: Valores, Transparencia e Integridad de los Servidores Públicos en el Estado de Sonora. *Trascender, Contabilidad y Gestión*(9), 74-85. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i9.39>
- Fagiani, F. (1999). *L' utilitarismo classico: Bentham, Mill, Sidgwick*. Liguori.
- Flechas, A. (2020). *Ansiedad y resiliencia en docentes de la Universidad Santo Tomás sede Villavicencio*. Universidad Santo Tomás.
- Galindo, N. (2019). *La gestión administrativa y el Plan Operativo Institucional en la Sub Gerencia de Planeamiento Urbano de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, periodo 2018*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.
- García, R., Olmedo, J. y Sánchez, J. (2010). *Ética Profesional Docente*. Editorial Síntesis.
- Geirsson, H. y Holmgren, M. (2001). *Ethical Theory : A Concise Anthology*. Broadview press.
- Herrero, A. (2009). La gestión de la responsabilidad social: El sistema de gestión ética y socialmente responsable propuesto por la SGE 21. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, 1(2), 199-207.
- Hirsch, A. (2006). Construcción de un estado de conocimiento sobre valores profesionales en México. *Electrónica de Investigación Educativa*, 8(2), 1-23.
- Kohlberg, L. (1992). *Psicología del desarrollo moral*. Desclee de Brouwer.

- LaSalle , J. (2011). *Survey on the Influence of Workplace Design & Practices on the Ethical Environment*. Ethisphere Institute.
- Leonard, W. (2001). *Evaluación de métodos y Eficiencia administrativa*. Diana.
- Martínez, C. (1999). *Administración de Organizaciones: Productividad y Eficacia*. Universidad Nacional de Colombia.
- Martínez, R. (2000). *Política y Gestión*. HOMO SAPIENS.
- Mifsud, T. (1981). *El pensamiento de Jean Piaget sobre la psicología moral*. Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación.
- Münc, L. (2010). *Administración: Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. Pearson Educación.
- Noa, M. (2017). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016*. Universidad Privada de Tacna.
- Presidencia del Congreso de la Republica del Perú. (2003). *Ley del Código de Ética de la función Publica*. Diario Oficial El Peruano.
- Quinton, A. (1973). *Utilitarian Ethics*. Palgrave Macmillan.
- Ramirez, C. (2004). *La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas*. Limusa S.A.:
- Ramirez, L., Camacho, W., Gómez, D., Galarza, M. y Nagua, J. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo institucional en los Gobiernos Parroquiales de Babahoyo, Ecuador: Realidad y Perspectivas. *Ciencia e Investigación*, 4(4), 34-50. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.3473538>
- Rawls, J. (2012). *Teoría de la justicia*. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA.

- Reyes. (2014). *Administración de Empresas: Teoría y Práctica*. Limusa.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Prentice-Hall.
- Russell, D. (2013). *The Cambridge Companion to Virtue Ethics*. Cambridge.
- Segura, F. (2018). *Implicancias éticas en el desarrollo de la política y la administración pública*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Serrano, M. (2012). La responsabilidad social y la norma ISO 26000. *Revista de Formación Gerencial*, 11(1), 102-119.
- Singh, P. y Panwar, D. (2010). *Human values and professional ethics : A foundation Course*. Krishna Prakashan Media.
- Van Zyl, L. (2018). *Virtue Ethics: A Contemporary Introduction*. Routledge.
- Velarde, M. (2017). *Ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores del área seguros del hospital San Juan de Lurigancho, 2017*. Universidad César Vallejo.
- Villegas, E. (2019). *Gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Anta departamento de Cusco, 2019*. Universidad Andina del Cusco.
- Waluchow, W. (2003). *The Dimension of Ethics: An introduction to Ethical Theory*. Broadview press.
- Watts, G., Challender, J., Higham, A. y McDermott, P. (2021). *Professional Ethics in Construction and Surveying*. Routledge.
- Wueste, D. (1994). *Professional Ethics and Social Responsibility*. Rowman and Littlefield Publishers.inc.
- Yurén, T. (2013). Ética profesional y praxis : Una revisión desde el concepto de "agencia". *Perfiles Educativos*, 35(142), 6-14.Φ

APENDICES

Apéndice A: Matriz de consistencia

Título: La Ética Profesional y su Relación con la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	
			VARIABLE (1) = Ética Profesional	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021?	Determinar la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.	Existe una relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.	Dimensiones	Indicadores
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Principios	Respeto, Probidad, Eficiencia, Idoneidad, Veracidad, Lealtad y Obediencia, Justicia y Equidad, Lealtad al estado de derecho.
¿Cuál es la relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021?	Determinar la relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.	Existe una relación entre los principios y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.	Deberes	Neutralidad, Transparencia, Discreción, Ejercicio adecuado del cargo, Uso adecuado de los bienes del estado, Responsabilidad.
¿Cuál es la relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021?	Determinar la relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.	Existe una relación entre los deberes y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.	Prohibiciones	Mantener Intereses de Conflicto, Proselitismo Político, Hacer mal uso de información Privilegiada, Presionar, amenazar y acosar.
¿Cuál es la relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021?	Determinar la relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.	Existe una relación entre las prohibiciones y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021.	VARIABLE (2) = Gestión Administrativa	
			Dimensiones	Indicadores
			Planificación	Estrategias, Políticas, Programas, Presupuestos.
			Organización	Jerarquización, Departamentalización, Descripción de funciones.
			Integración	Recursos humanos, Recursos materiales, Recursos técnicos, Recursos financieros.
			Dirección	Toma de decisiones, Integración, Motivación, Comunicación.
			Control	Liderazgo, Establecimiento de estándares, Medición, Corrección, Retroalimentación.

Tipo de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Estadísticos
<p>a) Tipo de investigación: Pura o básica (Ñaupas et al., 2019).</p> <p>b) Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal (Hernández y Mendoza, 2018).</p>	<p>a. La población de estudio: Personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, equivalente a 209.</p> <p>b.Muestra El muestreo probabilístico aleatorio simple, indica que la muestra debe estar compuesta por 137 colaboradores de la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna.</p>	<p>a) La técnica a utilizar es la siguiente: Encuesta (Ñaupas et al., 2019).</p> <p>b) Instrumentos a utilizar son los siguientes: Cuestionario (Ñaupas et al., 2019).</p>	<p>En el estudio aplicará las técnicas estadísticas:</p> <p>a) Estadística descriptiva Se realizarán tablas y figuras estadísticas, estadísticos de tendencia central y dispersión.</p> <p>b) Estadística inferencial Se aplicará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.</p>

Apéndice B. Instrumento



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA DE LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, PERIODO 2021

ESTIMADO SEÑOR (A)

Por favor, evalúe su perspectiva de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÉTICA PROFESIONAL

1.- ¿De qué manera se identifica con estos principios, dentro de su área de trabajo?

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
		Nada Identificado	Poco Identificado	Medianamente Identificado	Identificado	Completamente Identificado
Principios	Respeto	1	2	3	4	5
	Probidad	1	2	3	4	5
	Eficiencia	1	2	3	4	5
	Idoneidad	1	2	3	4	5
	Veracidad	1	2	3	4	5
	Lealtad	1	2	3	4	5
	Obediencia	1	2	3	4	5
	Justicia	1	2	3	4	5
	Equidad	1	2	3	4	5
	Lealtad al estado de derecho.	1	2	3	4	5

2.- ¿De qué manera se identifica con estos deberes, dentro de su área de trabajo?

Deberes	Neutralidad	1	2	3	4	5
	Transparencia	1	2	3	4	5
	Discreción	1	2	3	4	5
	Ejercicio adecuado del cargo	1	2	3	4	5
	Uso adecuado de los bienes del estado	1	2	3	4	5
	Responsabilidad	1	2	3	4	5

3.- ¿De qué manera se identifica con estas prohibiciones, dentro de su área de trabajo?

Prohibiciones	Mantener Intereses de Conflicto	1	2	3	4	5
	Proselitismo Político	1	2	3	4	5
	Hacer mal uso de información Privilegiada	1	2	3	4	5
	Presionar	1	2	3	4	5
	Amenazar	1	2	3	4	5
	Acosar	1	2	3	4	5

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

4.- ¿De qué manera se identifica con la planificación, dentro de su área de trabajo?

Planificación	Filosofía	1	2	3	4	5
	Misión	1	2	3	4	5
	Visión	1	2	3	4	5
	Valores	1	2	3	4	5
	Estrategias	1	2	3	4	5
	Políticas	1	2	3	4	5
	Programas	1	2	3	4	5
	Presupuestos	1	2	3	4	5

5.- ¿De qué manera se identifica con la Organización, dentro de su área de trabajo?						
Organización	Jerarquización	1	2	3	4	5
	Departamentalización	1	2	3	4	5
	Descripción de funciones	1	2	3	4	5
6.- ¿De qué manera se identifica con la Integración, dentro de su área de trabajo?						
Integración	Recursos humanos	1	2	3	4	5
	Recursos materiales	1	2	3	4	5
	Recursos técnicos	1	2	3	4	5
	Recursos financieros	1	2	3	4	5
7.- ¿De qué manera se identifica con la Dirección, dentro de su área de trabajo?						
Dirección	Toma de decisiones	1	2	3	4	5
	Integración	1	2	3	4	5
	Motivación	1	2	3	4	5
	Comunicación	1	2	3	4	5
8.- ¿De qué manera se identifica con la Dirección, dentro de su área de trabajo?						
Control	Liderazgo	1	2	3	4	5
	Establecimiento de estándares	1	2	3	4	5
	Medición	1	2	3	4	5
	Corrección	1	2	3	4	5
	Retroalimentación	1	2	3	4	5

Apéndice C. Validez de Contenido del Instrumento

Validación de Expertos

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: Espinoza Casanova, Angel Ulises
- 1.2 Grado académico: Maestro en Ciencias, con mención en Gestión Empresarial.
- 1.3 Profesión: Ingeniero Pesquero CIP 34959
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna - FACEM
- 1.5 Cargo que desempeña: Docente Contratado.
- 1.6 Título de la Investigación: "La Ética Profesional y su Relación con la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021".
- 1.7 Denominación del instrumento: Encuesta.
- 1.8 Autor del instrumento: Bach. Mamani Cutipa, Luis Enrique.

II. VALIDACION

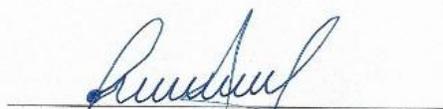
INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regul	Buen	Muy buen
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA					8	20
PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL		28				

III. RESULTADO DE LA VALIDACION3.1 Valoración total cuantitativa: 283.2 Opinión FAVORABLE: DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.3 3.3 Observaciones

El instrumento utilizado, es considerado conforme y valido para el desarrollo de los objetivos planteados en la presente investigación.

Tacna, 22 de Octubre del 2021



Firma

MSc. Ing. Espinoza Casanova, Angel Ulises

CIP - 34959

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: **Zegarra Aquino, Melina**
- 1.2. Grado académico: **Maestro en Administración y Dirección de Empresas**
- 1.3. Profesión: **Ingeniería Comercial**
- 1.4. Institución donde labora: **UPT – UNJBG**
- 1.5. Cargo que desempeña: **Docente Contratado**
- 1.6. Título de la Investigación: **“La Ética Profesional y su Relación con la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021”**
- 1.7. Denominación del Instrumento: **Encuesta**
- 1.8. Autor del Instrumento: **Bach. Mamani Cutipa, Luis Enrique**

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Están formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2.-OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3.-CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con las teoría					X
4.-COHERENCIA	Existe relación de los contenido con los indicadores de la variable					X
5.-PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiadas					X
6.-SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACION

- 3.1. Valoración Total Cuantitativa: 29
- 3.2. Opinión FAVORABLE: ✓
- DEBE MEJORAR: _____
- NO FAVORABLE: _____
- 3.3 Observaciones: _____

Tacna, 28 de Octubre del 2021



Firma del Experto Informante

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: **Quispe Yactayo, Freddy Ronald**
- 1.2. Grado académico: **Magister**
- 1.3. Profesión: **Ingeniería de Sistemas**
- 1.4. Institución donde labora: **UPT**
- 1.5. Cargo que desempeña: **Docente Contratado**
- 1.6. Título de la Investigación: **“La Ética Profesional y su Relación con la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2021”**
- 1.7. Denominación del Instrumento: **Encuesta**
- 1.8. Autor del Instrumento: **Bach. Mamani Cutipa, Luis Enrique**

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1.-CLARIDAD	Están formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2.-OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3.-CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con las teoría					X
4.-COHERENCIA	Existe relación de los contenido con los indicadores de la variable					X
5.-PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiadas				X	
6.-SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACION

3.1. Valoración Total Cuantitativa: 28

3.2. Opinión FAVORABLE:

DEBE MEJORAR:

NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones: _____

Tacna, 26 de Octubre del 2021

Firma del Experto Informante:



Apéndice D. Escala de Medición de las dimensiones

Escala de Medición de los Principios

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	38	50
MEDIA	24	37
BAJA	10	23

Escala de Medición de los Deberes

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	22	30
MEDIA	14	21
BAJA	6	13

Escala de Medición de las Prohibiciones

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	22	30
MEDIA	14	21
BAJA	6	13

Escala de Medición de la Planificación

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	30	40
MEDIA	19	29
BAJA	8	18

Escala de Medición de la Organización

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	11	15
MEDIA	7	10
BAJA	3	6

Escala de Medición de la Integración

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	16	20
MEDIA	10	15
BAJA	4	9

Escala de Medición de la Dirección

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	16	20
MEDIA	10	15
BAJA	4	9

Escala de Medición del Control

ESCALA	Límite Inferior	Límite Superior
ALTA	19	25
MEDIA	12	18
BAJA	5	11

Apéndice D. Consistencia Interna

Dimensión Principios

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	10

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
EP_D1_1 Respeto	38,00	21,429	,550	,917
EP_D1_2 Probidad	38,13	19,695	,800	,903
EP_D1_3 Eficiencia	38,13	20,552	,804	,904
EP_D1_4 Idoneidad	38,27	18,638	,725	,909
EP_D1_5 Veracidad	38,13	20,124	,721	,907
EP_D1_6 Lealtad	37,87	21,410	,529	,918
EP_D1_7 Obediencia	38,00	21,000	,631	,912
EP_D1_8 Justicia	38,20	20,314	,733	,907
EP_D1_9 Equidad	38,20	20,314	,733	,907
EP_D1_10 Lealtad al estado de derecho	38,07	20,495	,764	,905

Dimensión Deberes

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	6

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
EP_D2_1 Neutralidad	21,87	9,267	,645	,933
EP_D2_2 Transparencia	21,53	8,124	,890	,903
EP_D2_3 Discreción	21,73	8,352	,854	,908
EP_D2_4 Ejercicio adecuado del cargo	21,80	7,886	,726	,928
EP_D2_5 Uso adecuado de los bienes del estado	21,67	8,381	,819	,912
EP_D2_6 Responsabilidad	21,73	7,781	,861	,906

Dimensión Prohibiciones

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	6

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
EP_D3_1 Mantener Intereses de Conflicto	8,67	42,381	,907	,989
EP_D3_2 Proselitismo Político	8,80	43,886	,959	,984
EP_D3_3 Hacer mal uso de información privilegiada	8,87	41,267	,982	,982
EP_D3_4 Presionar	8,73	41,495	,949	,985
EP_D3_5 Amenazar	9,00	43,286	,970	,983
EP_D3_6 Acosar	8,93	41,210	,977	,982

Dimensión Planificación

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	8

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GA_D1_1 Filosofía	29,40	10,400	,415	,899
GA_D1_2 Misión	29,13	10,552	,698	,832
GA_D1_3 Visión	28,87	11,838	,795	,833
GA_D1_4 Valores	28,73	12,352	,545	,851
GA_D1_5 Estrategias	28,93	12,210	,518	,853
GA_D1_6 Políticas	28,93	10,638	,784	,822
GA_D1_7 Pogramas	29,00	11,571	,773	,831
GA_D1_8 Presupuestos	28,93	11,352	,764	,829

Dimensión Organización

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	3

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GA_D2_1 Jerarquización	7,47	4,838	,778	,957
GA_D2_2 Departamentalización	7,20	5,600	,948	,799
GA_D2_3 Descripción de funciones	6,93	6,067	,821	,895

Dimensión Integración

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	4

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GA_D3_1 Recursos humanos	11,80	3,171	,510	,937
GA_D3_2 Recursos materiales	12,07	2,924	,779	,836
GA_D3_3 Recursos técnicos	12,13	2,695	,834	,811
GA_D3_4 Recursos financieros	12,00	2,571	,885	,789

Dimensión Dirección

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	4

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GA_D4_1 Toma de decisiones	12,33	5,810	,877	,939
GA_D4_2 Integración	12,13	6,124	,826	,954
GA_D4_3 Motivación	12,07	5,352	,906	,931
GA_D4_4 Comunicación	12,07	5,638	,933	,922

Dimensión Control

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	5

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GA_D5_1 Liderazgo	14,53	17,267	,942	,972
GA_D5_2 Establecimiento de estándares	14,67	17,381	,971	,968
GA_D5_3 Medición	14,73	16,638	,912	,976
GA_D5_4 Corrección	14,60	16,829	,985	,965
GA_D5_5 Retroalimentación	14,80	16,314	,888	,982