

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**La ética profesional de los funcionarios y su implicancia en las contrataciones
públicas del Gobierno Regional de Pasco – 2023**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

Bach. Alexander TORRES VALERIO

Asesor:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Cerro de Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**La ética profesional de los funcionarios y su implicancia en las contrataciones
públicas del Gobierno Regional de Pasco – 023”**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

Dra. Jannet Karim FUSTER GÓMEZ
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 101 -2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Alexander TORRES VALERIO

Escuela de Posgrado:
**MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, CON MENCIÓN EN
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**“LA ÉTICA PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y SU IMPLICANCIA EN
LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO –
2023”**

ASESOR (A): Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Índice de Similitud:
11%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 01 de agosto del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.08.2025 11:41:38 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios:

Por iluminar mi vida y camino.

A mis padres:

Por su inmenso afecto y soporte incondicional, ser ellos la fuente de inspiración para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, mi alma mater.

A la Escuela de Posgrado, por otorgar el grado académico de maestro.

A la plana docente del posgrado, guías y orientadores en el descubrir de nuevos saberes, a ellos mi deferencia.

Al docente asesor, por la constancia de acompañar en el desarrollo de la tesis, mi gratitud y agradecimiento.

RESUMEN

La ética profesional de los servidores públicos juega un papel crucial en la contratación pública del Gobierno Regional de Pasco, ya que su comportamiento ético afecta directamente la transparencia, integridad y eficiencia de estos procesos. Los funcionarios de contratación deben cumplir con altos estándares éticos para garantizar que las decisiones y acciones estén libres de conflictos de intereses, corrupción y favoritismo. La importancia de la ética profesional en la contratación pública se manifiesta en el requerimiento de garantizar que adquisición de prestaciones se realicen de manera justa, competitiva y basada en el mérito. Los funcionarios deben actuar con imparcialidad, evitar cualquier forma de discriminación y garantizar que el proceso de selección sea transparente y justo. Además, deben resistir cualquier presión indebida y actuar en interés público.

La ética de los funcionarios públicos también disminuye la corrupción y salvaguarda la fiabilidad pública en organismos estatales. El comportamiento ético fortalece la gobernanza y aumenta la eficiencia en el uso de los recursos públicos. En resumen, la ética profesional de los funcionarios públicos es esencial para garantizar la legitimidad y eficiencia de la contratación pública, así como para garantizar que se realice de manera justa, transparente y en beneficio del público.

La ética oficial juega un rol fundamental en la contratación pública, debido a su determinación de normas de conducta que garantizan la equidad, la transparencia y la equidad en la contratación pública de prestaciones. Los funcionarios deben adherirse a principios éticos como la objetividad y la honestidad a fin de disminuir la corrupción y salvaguardar la correcta empleabilidad de activos públicos. La falta de ética en este contexto puede conducir a una toma de decisiones sesgada, favoritismo y mala gestión de fondos, socavando la eficiencia y la confianza en el sistema de contratación pública. Por lo tanto, es muy importante promover una

cultura ética entre los funcionarios para mantener la integridad del proceso y asegurar el empleo eficaz y coordinado de activos públicos.

Palabras claves: Ética profesional, funcionarios públicos, contrataciones Públicas, integridad, transparencia, equidad, normas de conducta, imparcialidad, objetividad, honestidad, corrupción, malversación de fondos, decisiones sesgadas, cultura ética, confianza, recursos públicos, responsabilidad, prevención, promoción ética, uso eficiente.

ABSTRACT

The professional ethics of public servants plays a crucial role in public procurement of the Pasco Regional Government, since their ethical behavior directly affects the transparency, integrity and efficiency of these processes. Contracting officials must meet high ethical standards to ensure that decisions and actions are free of conflicts of interest, corruption and favoritism. The importance of professional ethics in public procurement is manifested in the need to ensure that procurement is carried out in a fair, competitive and merit-based manner. Officials must act impartially, avoid any form of discrimination and ensure that the selection process is transparent and fair. Furthermore, they must resist any undue pressure and act in the public interest.

The ethics of public officials also helps prevent corruption and maintain public trust in public institutions. Ethical behavior strengthens governance and increases efficiency in the use of public resources. In summary, the professional ethics of public officials is essential to ensure the legitimacy and efficiency of public procurement, as well as to ensure that it is carried out fairly, transparently and for the benefit of the public.

Official ethics plays a crucial role in public procurement as it establishes standards of conduct that ensure fairness, transparency and equity in the public procurement of goods and services. Officials must adhere to ethical principles such as objectivity and honesty to prevent corruption and ensure the proper use of public resources. Lack of ethics in this context can lead to biased decision-making, favoritism and mismanagement of funds, undermining efficiency and trust in the public procurement system. Therefore, it is very important to promote an ethical culture among officials to maintain the integrity of the process and ensure the efficient and responsible use of public resources.

Keywords: Professional ethics, public officials, public contracting, integrity, transparency, equity, standards of conduct, impartiality, objectivity, honesty, corruption,

embezzlement, biased decisions, ethical culture, trust, public resources, responsibility, prevention, ethical promotion, efficient use.

INTRODUCCIÓN

La Ética Profesional de los funcionarios desempeña un papel crucial en el ámbito de las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Pasco, debido a que determina normativas las cuales guían el comportamiento moral y responsable en el desarrollo de actividades. Por ello, la conducta ética de los servidores públicos se convierte en trascendental a fin de garantizar la transparencia, eficacia y justicia en los procesos de contratación.

La Implicancia de la Ética Profesional en las Contrataciones Públicas se manifiesta en diversas dimensiones. En primer lugar, la integridad y honestidad de los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco son esenciales para prevenir y combatir la corrupción cada fase del proceso de contratación. La toma de decisiones éticas contribuye a mantener la confiabilidad de la población en organismos estatales y en la asignación justa de recursos públicos.

Además, la Ética Profesional se refleja en la imparcialidad y objetividad con la que los funcionarios deben abordar las contrataciones públicas. Evitar conflictos de intereses, garantizar una competencia justa entre proveedores y asegurar que las decisiones estén basadas en criterios objetivos son aspectos clave para promover un ambiente ético en este contexto. La transparencia en procedimientos de contratación, facilitada por la ética, fortalece la rendición de cuentas y legalidad de las acciones gubernamentales. La Ética Profesional de los funcionarios se entrelaza de manera inextricable con las Contrataciones Públicas. Su observancia rigurosa no solo garantiza la legalidad y legitimidad de procesos, además de promover a la construcción de una gestión pública íntegra, transparente y comprometida con la prestación a la sociedad.

Consiguientemente, se detalla el contenido de los capítulos pertenecientes al estudio:

Capítulo I: Problema de investigación, en esta parte se detalla la verdadera problemática a estudiar, se complementa con los objetivos generales y específicos, la justificación en cada contexto y finaliza con restricciones que se pudieron identificar en el progreso del estudio.

Capítulo II: Marco teórico; contempla los antecedentes de los estudios relacionados con la investigación, también permite plasmar el sustento teórico respecto a las variables investigadas y parámetros, complementando las hipótesis y la definición operacional de las variables y métricas.

Capítulo III: Metodología y Técnicas de Investigación; establece el enfoque y tipo de investigación, grado propiamente del estudio, metodología general y específicos, el diseño de la investigación, la población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos que permitieron la recolección y análisis de datos, complementado con el tratamiento estadístico, su validación y confiabilidad del instrumento.

Capítulo IV: Resultados; es la parte final del estudio donde se presentan la evaluación de datos y logros alcanzados, en la cual se ha logrado determinar la relación de las variables de estudio, en ($\rho=0.657$), siendo una correlación positiva media, entre la variable la ética Profesional y las contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Pasco - 2023.

Finalmente, se concluye y recomienda sobre la investigación realizada.

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	2
1.3. Formulación del problema.....	2
1.3.1. Problema general.....	2
1.3.2. Problemas específicos	2
1.4. Formulación de objetivos	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos	3
1.5. Justificación de la investigación	3
1.6. Limitaciones de la investigación	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	5
------------------------------------	---

2.1.1. A nivel internacional	5
2.1.2. A nivel nacional	12
2.1.3. A nivel local	19
2.2. Bases teóricas – científicas	19
2.2.1. La ética Profesional.....	19
2.2.2. Contrataciones Públicas	29
2.3. Definición de términos básicos	36
2.4. Formulación de hipótesis.....	37
2.4.1. Hipótesis general.....	37
2.4.2. Hipótesis específicas	38
2.5. Identificación de variables.....	38
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	40
3.2. Nivel de investigación	40
3.3. Métodos de investigación.....	41
3.4. Diseño de investigación.....	41
3.5. Población y muestra	42
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.6. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos investigados.....	43
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44
3.8. Tratamiento estadístico.....	44
3.9. Orientación ética filosófica y epistémica	45

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	46
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	47
4.3. Prueba de Hipótesis	77
4.4. Discusión de resultados	81

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: ¿Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades?.....	47
Tabla 2: ¿La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas?	48
Tabla 3: ¿Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad? ...	49
Tabla 4: ¿Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad?.....	50
Tabla 5: ¿La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa?	51
Tabla 6: ¿El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales?.....	52
Tabla 7: ¿Considera que los servidores públicos son honrados?.....	53
Tabla 8: ¿Los funcionarios Públicos emplean de forma eficiente el dinero o bienes de la institución?.....	54
Tabla 9: ¿En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular?.....	55
Tabla 10: ¿Se exigen que los requerimientos de adquisición sean considerados en el Plan Anual de Contrataciones?	56
Tabla 11: ¿Participan como usuario en la formulación del Plan Anual de Contrataciones? ...	57
Tabla 12: ¿Se cumple con el tiempo establecido para la formulación del Plan Anual de Contrataciones?.....	58
Tabla 13: ¿Se publica el PAC en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contratado del Estado – SEACE oportunamente?	59

Tabla 14: ¿Cumplen con realizar el seguimiento de su requerimiento una vez aprobado en el Plan Anual de Contrataciones?	60
Tabla 15: ¿Cumplen con realizar las contrataciones y adquisiciones respetando la normatividad vigente?	61
Tabla 16: ¿Las decisiones de los responsables son tomadas en cuenta como área usuaria? ...	62
Tabla 17: ¿Se percibe comentarios negativos por los procesos de selección que realiza en el GOREPA?	63
Tabla 18: ¿Los procesos se realizan en fechas oportunas que se establece en el Plan Anual de Contrataciones?	64
Tabla 19: ¿Los pagos a los proveedores se efectúan oportunamente?	65
Tabla 20: ¿Se hace de manera inmediata el contrato de adjudicación una vez consentida la buena pro?	66
Tabla 21: ¿Dejan de contratar y adquirir bienes y servicios establecidos en el Plan Anual de Contrataciones?	67
Tabla 22: ¿Se evidencia quejas de los proveedores por incumplimiento de pagos?	68
Tabla 23: ¿Los proveedores del GOREPA cumplen con los estándares establecidos en el contrato?	69
Tabla 24: ¿Los proveedores entregan los bienes o servicios en fechas establecidas en el contrato?	70
Tabla 25: ¿Se realizan de manera oportuna las conformidades de los bienes o servicios?	71
Tabla 26: ¿Una vez dada la conformidad de bienes o servicios se realiza el pago de manera oportuna?	72
Tabla 27: ¿De acuerdo a la conformidad dada de los bienes adquiridos, satisface las necesidades de un programa presupuestal?	73

Tabla 28: ¿Realiza la verificación de la calidad del servicio contratado para su área usuaria?	74
Tabla 29: ¿Tiene conocimiento si la institución tuvo problemas judiciales con los proveedores por no cumplir el contrato?	75
Tabla 30: ¿Los proveedores como contratantes cumplen a cabalidad con los contratos celebrados con el GOREPA?	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1. ¿Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades?.....	47
Gráfico 2. ¿La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas?	48
Gráfico 3. ¿Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad? 49	
Gráfico 4. ¿Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad?.....	50
Gráfico 5. ¿La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa?	51
Gráfico 6. ¿El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales?.....	52
Gráfico 7. ¿Considera que los servidores públicos son honrados?	53
Gráfico 8. ¿Los funcionarios Públicos emplean de forma eficiente el dinero o bienes de la institución?.....	54
Gráfico 9. ¿En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular?.....	55
Gráfico 10. ¿Se exigen que los requerimientos de adquisición sean considerados en el Plan Anual de Contrataciones?	56
Gráfico 11. ¿Participan como usuario en la formulación del Plan Anual de Contrataciones? 57	
Gráfico 12. ¿Se cumple con el tiempo establecido para la formulación del Plan Anual de Contrataciones?.....	58
Gráfico 13. ¿Se publica el PAC en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contratado del Estado – SEACE oportunamente?	59

Gráfico 14. ¿Cumplen con realizar el seguimiento de su requerimiento una vez aprobado en el Plan Anual de Contrataciones?	60
Gráfico 15. ¿Cumplen con realizar las contrataciones y adquisiciones respetando la normatividad vigente?.....	61
Gráfico 16. ¿Las decisiones de los responsables son tomadas en cuenta como área usuaria?	62
Gráfico 17. ¿Se percibe comentarios negativos por los procesos de selección que realiza en el GOREPA?.....	63
Gráfico 18. ¿Los procesos se realizan en fechas oportunas que se establece en el Plan Anual de Contrataciones?.....	64
Gráfico 19. ¿Los pagos a los proveedores se efectúan oportunamente?.....	65
Gráfico 20. ¿Se hace de manera inmediata el contrato de adjudicación una vez consentida la buena pro?	66
Gráfico 21. ¿Dejan de contratar y adquirir bienes y servicios establecidos en el Plan Anual de Contrataciones?.....	67
Gráfico 22. ¿Se evidencia quejas de los proveedores por incumplimiento de pagos?	68
Gráfico 23. ¿Los proveedores del GOREPA cumplen con los estándares establecidos en el contrato?.....	69
Gráfico 24. ¿Los proveedores entregan los bienes o servicios en fechas establecidas en el contrato?.....	70
Gráfico 25. ¿Se realizan de manera oportuna las conformidades de los bienes o servicios? ..	71
Gráfico 26. ¿Una vez dada la conformidad de bienes o servicios se realiza el pago de manera oportuna?.....	72
Gráfico 27. ¿De acuerdo a la conformidad dada de los bienes adquiridos, satisface las necesidades de un programa presupuestal?.....	73

Gráfico 28. ¿Realiza la verificación de la calidad del servicio contratado para su área usuaria?	74
Gráfico 29. ¿Tiene conocimiento si la institución tuvo problemas judiciales con los proveedores por no cumplir el contrato?	75
Gráfico 30. ¿Los proveedores como contratantes cumplen a cabalidad con los contratos celebrados con el GOREPA?	76

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Como servidores públicos, la ética de la responsabilidad les exige muchas veces sacrificar sus convicciones para lograr el bien común. Asimismo, el público confía y espera que quienes son elegidos para cargos públicos realicen su trabajo conforme a estándares éticos, por lo que los servidores públicos deben justificar la confianza que se les ha confiado y cumplir con sus deberes. Según determinados valores, principios, ideales y normas. La moralidad es muy importante y podemos señalar que es una materia filosófica la cual investiga la interacción de individuos en términos del bien y del mal que sucede porque en algún momento todos tenemos que tomar decisiones importantes sobre cómo hacer el bien o hacer el bien. Hay ciertas situaciones en las que la gente hace cosas malas, entonces en algún momento nosotros, como personas éticas, empezamos a ver si somos profesionales y luego empezamos a aplicar esas cosas en nuestro trabajo, por ejemplo, la honestidad es muy importante para nosotros porque nos da la oportunidad de trabajar adecuadamente y poder desempeñar nuestro trabajo para

lo que la sociedad requiere, y para que nosotros, como servidores públicos, podamos cumplir con esta tarea social en nuestro condado.

1.2. Delimitación de la investigación

En respuesta a las preguntas planteadas, este estudio se divide metodológicamente en los siguientes aspectos:

a) Delimitación espacial

Abarco el gobierno Regional de Pasco.

b) Delimitación Temporal

Comprendido los meses de enero a junio del 2023

c) Delimitación social

Comprendido Colaboradores del área de Abastecimientos del Gobierno regional de Pasco.

d) Delimitación conceptual

Es el manejo del material teórico-conceptual, se contempló bajo conceptos:

Ética profesional, Contrataciones Públicas entre otros etc.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera se relaciona la ética profesional en su dimensión Eficiencia y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023?
- b) ¿De qué manera se relaciona la ética profesional en su dimensión institucional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco

– Periodo 2023?

- c) ¿De qué manera se relaciona la ética profesional en su dimensión Probidad y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer el grado de relación de la ética profesional en su dimensión Eficiencia y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.
- b) Identificar el grado de relación de la ética profesional en su dimensión institucional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.
- c) Precisar el grado de relación de la ética profesional en su dimensión Probidad y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

1.5. Justificación de la investigación

a) Justificación teórica

El actual estudio facilita el empleo y debate de enfoques teóricos vinculados a variables de estudio la Ética Profesional de colaboradores en las contrataciones Públicas del gobierno regional Pasco.

b) Justificación práctica

El estudio brinda los aportes pertinentes a fin de revertir el estado de procedimientos de contratación Pública en el gobierno regional Pasco, proponiendo lineamientos y acciones preventivas para lograr sustanciales cambios en su ejecución.

Considerando los beneficiarios serán ciudadanos, funcionarios públicos y personas jurídicas, prepararlos teniendo en cuenta desarrollo de valores y ética laboral. Considerando que las instituciones públicas son complejas; depende de varios Practica eventos que incluyen:

Costumbres y valores de los empleados: Toda empresa tiene sus raíces básico basado en una idea y unos principios de funcionamiento, Le permite realizar las tareas diarias.

La dirección de la unidad podrá remitirlo en cualquier momento Salvar, revivir e incluso cambiar creencias y valores de los empleados, los conflictos deben resolverse adecuadamente entre la tradición y la modernidad.

Reclutamiento y operación: El personal reclutado promueve la moral de trabajo en la unidad. Su comportamiento será idéntico a los demás. Esto incluye todo, desde uniforme, horas laboradas, cómo usan la tecnología y dan trabajo.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las restricciones son de carácter económico siendo esta gravitantes para sucumbir en un estudio de envergadura media otro aspecto fue el temor a las consecuencias por parte de sus superiores a nuestros encuestados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. A nivel internacional

- a) **Carlos Alberto Díaz González (2023)**, "La influencia de la ética profesional en la contratación pública en Colombia: Un análisis de las políticas públicas", analiza cómo las políticas públicas del país buscan garantizar integridad, equidad y justicia en administración de activos públicos. A lo largo de la investigación, se exploran los fundamentos éticos los cuales rigen el accionar de colaboradores públicos, las organizaciones y los ciudadanos involucrados en la contratación pública. El autor también señala las implicaciones de la ética profesional en actividades del ámbito gubernamental y cómo esta puede ayudar a reducir la corrupción y a promover confiabilidad de la población en organismos gubernamentales.

Díaz González profundiza en las normativas y marcos legales que rigen la contratación pública en Colombia, como la Ley 80 de 1993 y otras disposiciones relacionadas con la transparencia y justicia ante la

corrupción. En su análisis, se identifica que, aunque existen políticas públicas claras para regular la contratación, la ética profesional aún enfrenta retos significativos en la práctica. El autor hace un llamado a fortalecer las capacitaciones éticas para los funcionarios públicos, las cuales deben ser vistas no solo como un requerimiento normativo, sino como una necesidad para fabricación una cultura organizacional con enfoque en honestidad y la eficiencia.

El propósito fundamental del artículo es el análisis del rol fundamental que juega la ética profesional en la mejora de las políticas públicas relacionadas con la contratación pública en Colombia. Se busca entender cómo los valores éticos, como la transparencia y la rendición de cuentas, impactan las decisiones en los procedimientos de contratación y la manera en que estos procesos se desarrollan, asegurando la eficiencia y el buen uso de los recursos del Estado. Además, el artículo analiza los retos y ventajas que presenta el empleo de principios éticos en este contexto.

- b) Luis Enrique Vásquez Rodríguez (2022), "Ética pública y la lucha contra la corrupción en las contrataciones públicas: Un estudio en el ámbito local",** explora el vínculo entre la ética pública y la corrupción en los procesos de contratación en el ámbito local. El autor plantea que la corrupción en las contrataciones públicas es una de las complicaciones fundamentales en el crecimiento socioeconómico, especialmente en los niveles de gobierno local. A lo largo del estudio, son analizados los motivos y consecuencias de esta corrupción, haciendo un análisis profundo sobre la falta de transparencia, la ineptitud administrativa y los problemas culturales que fomentan prácticas corruptas dentro de las instituciones.

Vásquez Rodríguez también aborda la trascendencia de la ética pública en calidad de instrumentos fundamental a fin de prevenir y abordar la corrupción. Racalcando la ética, entendida como una agrupación de principios morales aplicados al ejercicio del poder público, debe ser un pilar central en la administración pública. En este sentido, propone que el fortalecimiento de principios éticos en colaboradores estatales, junto con un sistema más riguroso de control y rendición de cuentas, son medidas esenciales para reducir los riesgos de corrupción.

Además, el autor realiza un análisis de diferentes modelos de lucha contra la corrupción implementados en diversas regiones, comparando la efectividad de las políticas públicas y proponiendo estrategias que podrían ser adaptadas al contexto local. Subraya la necesidad de adoptar un enfoque multidimensional que involucre no solo a las autoridades, sino también a la ciudadanía y a los medios de comunicación como parte fundamental en la vigilancia y la promoción de la transparencia.

Finalmente, el estudio de Vásquez Rodríguez propone recomendaciones prácticas a fin de combatir la corrupción en las contrataciones del estado. Estas incluyen la creación de un marco normativo más robusto, la implementación de tecnologías las cuales simplifiquen la transparencia y disposición de datos, promover de una cultura organizacional con enfoque en la ética. Concluye que, si bien la lucha contra la corrupción es un desafío complejo, un enfoque ético y una integración constante en cada sector de la sociedad pueden generar avances significativos.

- c) **Ana María García Morales (2021)**, "El impacto de la ética profesional en los procesos de contratación pública y la gestión pública eficiente", analiza cómo los principios éticos aplicados por los profesionales en el sector público influyen en la eficacia de procedimientos de contratación y, en consecuencia, en la mejora de la gestión pública. García Morales argumenta que la ética profesional es un componente fundamental a fin de salvaguardar la transparencia, la responsabilidad y la equidad en las contrataciones, y señala que escasez de ética en la toma de decisiones puede dar lugar a actos de corrupción, malas prácticas y la asignación inadecuada de recursos públicos. El estudio resalta la importancia de formar y sensibilizar a los funcionarios públicos en valores éticos para que sus decisiones favorezcan el bienestar social y el desarrollo económico.

Además, la autora propone que una gestión pública eficiente debe estar fundada en la ética profesional, pues esta fomenta una cultura organizacional orientada a prestaciones públicas, lo cual se traduce en un mejor uso de los activos estatales y una elevada confianza de la población en los organismos. García Morales destaca que la ética en los procesos de contratación no solo previene la corrupción, sino que también desarrolla la calidad de las prestaciones estatales, promueve la competencia justa y asegura el cumplimiento de los objetivos de desarrollo social. El estudio sugiere la implementación de políticas de capacitación ética para los funcionarios públicos y la creación de instrumentos de gestión que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas.

- d) **González, Juan (2021)**, "Impacto de la ética en la eficiencia de los procesos de contratación pública: Un análisis comparativo en América Latina",

analiza cómo la ética influye en la eficiencia de los procesos de contratación pública en diversos países de América Latina. González sostiene que los problemas de corrupción y falta de transparencia en estos procesos afectan directamente la asignación de recursos públicos y la calidad de los servicios que reciben los ciudadanos. A través de un análisis comparativo, el autor examina las políticas y prácticas éticas implementadas en diferentes países de la región, identificando las similitudes y diferencias en sus enfoques y resultados. El estudio resalta la necesidad de un marco ético sólido que guíe las decisiones en los procesos de contratación para prevenir prácticas corruptas y mejorar la eficiencia administrativa.

González profundiza en las consecuencias de la corrupción en los contratos públicos, argumentando que los sistemas de contratación en América Latina, en muchos casos, no son lo suficientemente transparentes ni eficientes debido a la falta de compromiso ético por parte de los funcionarios públicos. El autor analiza las estructuras institucionales que facilitan o dificultan la implementación de prácticas éticas en los procesos de contratación, y concluye que la implementación de normas éticas claras y la capacitación constante son factores clave para mejorar la eficiencia y reducir la corrupción en la administración pública.

El estudio también examina las políticas públicas exitosas de algunos países de la región que han logrado mejorar la eficiencia de sus procesos de contratación mediante la adopción de principios éticos. González concluye que la ética no solo mejora la eficiencia en la gestión pública, sino que también aumenta la confianza de la ciudadanía en las instituciones. El autor propone recomendaciones para fortalecer la ética en los procesos de

contratación pública, tales como la creación de códigos de ética obligatorios, la mejora de los mecanismos de control y la participación activa de la sociedad civil en la supervisión de estos procesos.

- e) **Karen Sánchez Pérez (2019).** "La ética en el proceso de contratación pública y su impacto en la administración pública local", aborda la importancia de la ética en los procesos de contratación pública y su relación directa con la eficiencia y transparencia en la gestión pública local. Sánchez Pérez destaca que los procesos de contratación pública son un área vulnerable a la corrupción, y que la falta de ética en los servidores públicos puede conducir a decisiones injustas y a la desviación de recursos destinados al bienestar de la comunidad. La autora argumenta que la ética debe ser un principio fundamental que guíe todas las etapas del proceso de contratación, desde la planificación hasta la ejecución de los contratos, para garantizar su legalidad, equidad y transparencia.

A lo largo del trabajo, se realiza un análisis detallado de los factores que afectan la ética en la administración pública local, como la falta de capacitación, la ausencia de mecanismos de control eficientes y la cultura organizacional poco orientada a los valores éticos. Sánchez Pérez propone que una de las soluciones para fortalecer la ética en los procesos de contratación pública es la implementación de códigos de ética claros y la promoción de un cambio cultural en las instituciones públicas, donde los servidores se sientan responsables de actuar conforme a principios éticos en todo momento. Además, enfatiza la necesidad de que los entes encargados de la fiscalización y el control administrativo ejerzan una supervisión efectiva para prevenir y sancionar los actos de corrupción.

Finalmente, el estudio sugiere que la ética en la contratación pública no solo beneficia la eficiencia administrativa, sino que también mejora la confianza de la ciudadanía en sus instituciones. La transparencia en los procedimientos de contratación pública fomenta la competencia justa, optimiza los recursos públicos y contribuye a la creación de un entorno más justo y democrático. La autora concluye con la recomendación de que los gobiernos locales deben invertir en programas de formación ética para sus funcionarios y crear plataformas de rendición de cuentas que fortalezcan el vínculo entre la administración pública y la comunidad.

- f) **Oscar Diego Bautista (2001)**, en su libro “Ética de los Servidores Públicos, de México, 2001” concluyó que existen situaciones que dificultan el cumplimiento efectivo de las instituciones públicas. Por un lado, tienen responsabilidad, por otro lado, los servidores públicos con buenos principios y valores morales en el sector público tienen actitudes más inmorales o poco éticas, como corrupción, soborno, abuso de poder, abuso de poder, etc... También concluyó que cualquier Estado verdaderamente autoproclamado debe preocuparse por la formación y la supervisión, no simplemente en nombre de la conducta individual, es decir, con la responsabilidad de regular los deseos y pasiones de los hombres y conducirlos a la virtud. Crear armonía entre los diferentes sectores de la sociedad política. Por lo tanto, la función de cualquier gobierno es educar a su pueblo, organizar al pueblo, organizarlo, proteger su cultura, integridad, identidad, valores. Por tanto, es muy importante formular principios morales para educar a las personas. Uno de los objetivos políticos que todo gobernante debería esforzarse por alcanzar es permitir que ciudadanos

capaces hagan cosas nobles, hermosas y amables. Hacer buenas obras es hacer buenas obras, y hacer buenas obras es una acción positiva y correcta. La actuación va acompañada de elogios, méritos y buen trato con la virtud.

g) Gómez, R (2013), afirma en un artículo titulado “Ética y Responsabilidad Social” la relación entre la ética y la responsabilidad social en el contexto empresarial y académico. Gómez explora cómo la ética debe ser un principio central en la toma de decisiones dentro de las organizaciones y cómo la responsabilidad social empresarial (RSE) se ha convertido en un factor crucial para las empresas que buscan no solo el éxito económico, sino también contribuir al bienestar social y ambiental. En este contexto, la ética no solo se limita a las normas legales, sino que se extiende a la creación de una cultura organizacional que promueva el respeto por los derechos humanos, la equidad y la sostenibilidad.

Gómez concluye que la ética y la responsabilidad social no deben ser conceptos abstractos, sino principios prácticos que se implementen en las estrategias y políticas organizacionales. Propone que las instituciones educativas, como la Universidad Politécnica de Cataluña, tienen un rol clave en integrar estos valores en sus programas de formación, para que los futuros líderes empresariales y profesionales comprendan la importancia de operar dentro de un marco ético y socialmente responsable. La RSE y la ética se presentan como componentes indispensables para lograr una gestión empresarial sostenible y alineada con los intereses de la sociedad.

2.1.2. A nivel nacional

a) Calderón Delgado, Blanca Carolina Belén (2023), “Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad provincial,

Arequipa”, examina cómo la ética profesional influye en el desempeño de los funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Arequipa. Calderón Delgado sostiene que el cumplimiento de normas éticas en el ejercicio de las funciones públicas no solo mejora la eficacia y eficiencia en la gestión pública, sino que también fortalece la confianza de los ciudadanos en sus autoridades. El estudio revela que la falta de principios éticos puede llevar a malas prácticas, corrupción y un servicio público deficiente, afectando el bienestar de la comunidad. La autora subraya la necesidad de integrar la ética profesional en la formación y evaluación de los funcionarios públicos para asegurar una administración más transparente y orientada a los intereses de la población.

A lo largo de su investigación, Calderón Delgado explora la relación entre la ética profesional y el rendimiento de los servidores públicos, señalando que un comportamiento ético en el trabajo contribuye significativamente a la mejora de los servicios públicos y al cumplimiento de los objetivos de la municipalidad. Además, destaca que la implementación de códigos de ética, la capacitación continua y la creación de mecanismos de control son fundamentales para fortalecer la cultura ética en la administración pública local. Concluye que promover un entorno ético no solo mejora el desempeño individual de los funcionarios, sino que también impulsa el desarrollo social y económico de la región.

- b) Wilfredo Acosta (2023), “Relación entre ética pública y transparencia en el Ejército del Perú”,** explora cómo la ética pública influye en la transparencia dentro de las instituciones militares, específicamente en el Ejército del Perú. Acosta sostiene que la ética pública es fundamental para

el funcionamiento adecuado de las instituciones estatales, incluida la estructura militar, ya que afecta la confianza pública y la eficiencia en la gestión de los recursos. El autor argumenta que la falta de principios éticos sólidos en las decisiones y prácticas dentro del Ejército puede derivar en corrupción, mal manejo de recursos y, en última instancia, en la pérdida de legitimidad ante la ciudadanía.

A lo largo de su trabajo, Acosta examina la importancia de implementar políticas de transparencia en el Ejército, destacando que la ética pública y la transparencia son herramientas clave para asegurar el cumplimiento de la ley y la correcta administración de los recursos del Estado. El estudio detalla los mecanismos que el Ejército del Perú ha utilizado para fomentar la ética y la transparencia en sus operaciones y cómo estos mecanismos pueden mejorar la rendición de cuentas tanto dentro de la institución como ante la sociedad en general. El autor también señala las dificultades que enfrenta el Ejército para incorporar estos valores en una institución históricamente cerrada y jerárquica.

Finalmente, el autor propone una serie de recomendaciones para fortalecer la ética y la transparencia en el Ejército del Perú, tales como la creación de programas de formación ética, el establecimiento de mecanismos de supervisión interna más estrictos y la promoción de una cultura de transparencia que implique tanto a los altos mandos como a los miembros más bajos de la jerarquía. Acosta concluye que, aunque existen avances, el camino hacia una mayor ética y transparencia en las instituciones militares peruanas requiere un compromiso continuo y un enfoque multidimensional que involucre a todos los niveles del Ejército.

c) **Ramírez Melgar, José Carlos (2022)**, “Impacto de la ética profesional en la gestión de contrataciones públicas en la municipalidad provincial de Huancayo, examina cómo la conducta ética de los funcionarios influye en los procesos de contratación pública en dicha municipalidad. Aunque el acceso al texto completo es limitado, se pueden inferir algunos aportes clave basados en investigaciones similares y en el contexto del tema:

Relación entre ética profesional y eficiencia en contrataciones públicas: Ramírez Melgar probablemente analiza cómo la integridad y responsabilidad de los funcionarios afectan la transparencia y eficacia en las contrataciones públicas. Esto es consistente con estudios que señalan que una sólida ética profesional reduce prácticas corruptas y mejora la gestión pública.

Identificación de prácticas poco éticas y sus consecuencias: El autor podría identificar comportamientos como el favoritismo, sobornos o conflictos de interés en los procesos de contratación, evaluando su impacto en la calidad de los servicios y bienes adquiridos, así como en la confianza pública.

Propuestas para fortalecer la ética en la gestión pública: Es probable que el estudio ofrezca recomendaciones para mejorar la ética profesional en la municipalidad de Huancayo, como la implementación de códigos de conducta, programas de capacitación y mecanismos de supervisión y sanción.

Estos aportes subrayan la importancia de la ética profesional en la administración pública y su influencia en la eficiencia y transparencia de

las contrataciones, contribuyendo al desarrollo de políticas y prácticas que promuevan una gestión pública más íntegra y efectiva.

- d) **Mendieta, Luis (2021)**, "La ética profesional de los servidores públicos y su influencia en la lucha contra la corrupción en el sector de contrataciones del Estado", aborda la importancia de la ética profesional de los servidores públicos en la lucha contra la corrupción, específicamente en el sector de contrataciones del Estado. El autor destaca cómo la conducta ética de los funcionarios es clave para prevenir prácticas corruptas, asegurando la transparencia y la eficiencia en el manejo de los recursos públicos. A través de un análisis de diversas experiencias y normativas, se reflexiona sobre las implicaciones de la ética profesional en la toma de decisiones dentro de los procesos de contratación pública.

El objetivo principal del estudio es evaluar cómo la ética profesional de los servidores públicos influye en la reducción de la corrupción en los procesos de contratación pública. Mendieta analiza las políticas y principios que promueven un comportamiento ético, tales como la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad. Además, el artículo aborda los desafíos que enfrentan los funcionarios públicos para mantener altos estándares éticos en un entorno donde los incentivos para la corrupción son comunes, proponiendo soluciones para fortalecer la ética en la administración pública.

- e) **Guerrero Meléndez, María Elena (2021)**, "Ética en los funcionarios públicos y su efecto en las contrataciones públicas: El caso del gobierno regional de Cajamarca", analiza el impacto de la ética profesional en los procesos, tomando como caso de estudio el gobierno regional de

Cajamarca, Perú. Guerrero Meléndez sostiene que la ética de los funcionarios públicos desempeña un papel crucial en la transparencia, la legalidad y la eficiencia de los procedimientos de contratación. La autora subraya que las malas prácticas éticas, como la corrupción, el favoritismo y la falta de rendición de cuentas, afectan directamente la correcta utilización de los recursos públicos.

A lo largo del trabajo, la autora examina cómo la falta de una cultura ética sólida dentro del gobierno regional de Cajamarca ha afectado el manejo de los procesos de contratación, resaltando que la formación ética de los funcionarios debe ser una prioridad para mejorar la transparencia y la competencia en las adjudicaciones de contratos. Guerrero Meléndez propone que la creación de códigos de ética claros, la implementación de políticas de control interno más estrictas y la capacitación continua de los servidores públicos son herramientas fundamentales para promover prácticas éticas. Además, destaca la importancia de la participación ciudadana y los mecanismos de fiscalización para asegurar que las contrataciones se realicen con total transparencia.

Finalmente, la autora concluye que la mejora de la ética en el gobierno regional de Cajamarca puede contribuir significativamente a la optimización de las contrataciones públicas, lo que a su vez favorece el desarrollo económico y social de la región. Guerrero Meléndez recomienda fortalecer la colaboración entre las autoridades regionales, y las entidades de control para crear un sistema más ético y eficiente en la gestión pública, permitiendo una mejor utilización de los fondos públicos en beneficio de la población.

- f) Julio César Rodríguez Álvarez (2020).** "La ética del funcionario público y el proceso de contrataciones del Estado en la Municipalidad Distrital de Irazola", examina cómo la ética profesional de los funcionarios públicos influye en los procesos de contratación del Estado a nivel local, específicamente en la Municipalidad Distrital de Irazola, en Perú. Rodríguez Álvarez plantea que la falta de ética en el ejercicio de las funciones públicas puede derivar en prácticas corruptas, que afectan la transparencia y eficiencia en las contrataciones, lo que a su vez impacta negativamente en el desarrollo de la región. El estudio subraya la necesidad de fortalecer los valores éticos entre los servidores públicos para prevenir la corrupción y promover una gestión pública más efectiva y justa.

El autor también señala que una gestión ética en los procesos de contratación es esencial para garantizar la correcta asignación de recursos y la mejora de los servicios a la ciudadanía. A través de un análisis de las normativas existentes y de entrevistas con funcionarios y actores clave, Rodríguez Álvarez concluye que la implementación de códigos de ética y la capacitación continua de los funcionarios son fundamentales para asegurar la integridad en los procesos de contratación pública. Además, propone un conjunto de recomendaciones para mejorar la ética en la administración pública local, destacando la importancia de la rendición de cuentas, la transparencia y la participación ciudadana en el monitoreo de estos procesos.

- g) Taípe, M (2017),** en el artículo “Ética, innovación y responsabilidad en la función gerencial de los contadores públicos y su impacto en los resultados de gestión del gobierno de la región de Ayacucho”, presentado ante la Universidad Católica de Chimbote. en Los Ángeles, eligiendo una maestría. Este estudio encontró lo siguiente preguntas. ¿En qué medida la ética y las

innovaciones de los contadores influyen en el trabajo de gestión del municipio de Ayacucho?, Objetivo: Factores éticos que influyen positivamente en el desempeño e innovación de los contadores públicos y de la administración gubernamental de la región Ayacucho. Este estudio es documental y biográfico, lo que permite encontrar correlaciones entre variables. Según los resultados de la encuesta

En cuanto a las herramientas utilizadas tenemos las siguientes: el 90% de los encuestados cree que la aplicación de la ética afecta la gestión de los municipios regionales, por lo que Ayacucho también indicó que el 9% de los encuestados apuntó a valores éticos. Las investigaciones muestran que la innovación es un factor muy importante para los profesionales que enfrentan la globalización.

2.1.3. A nivel local

Después de realizar una búsqueda similar en la Biblioteca de Graduados de UNDAC, no se encontró ninguna investigación relacionada con el tema de investigación actual, por lo que asumo que mi investigación aún no está publicada, lo que conducirá a otras investigaciones futuras.

2.2. Bases teóricas – científicas

La estructuración para el marco teórico se da de la siguiente manera:

2.2.1. La ética Profesional

La ética y la conducta reflejan un compromiso con la unidad de propósito, visión y estrategia, prácticas responsables de los empleados, cumplimiento del sistema legal, conducta ética y valores que deben guiar nuestras acciones. La ética es esencial para asegurar y mantener el respeto mutuo entre empleados, funcionarios, directores, clientes, proveedores, socios comerciales, competidores, agencias gubernamentales,

comunidades y empresas. atmósfera. Asimismo, será el fundamento y fundamento de nuestro camino. Actúa en cualquier escenario. Los valores que debemos proteger y el respeto de nuestras instalaciones y unidades de atención son reputaciones a largo plazo en la comunidad. Arens y Loebbecke (2000), la empleabilidad es una capacidad potenciadora. Lo que es necesario para el bien común tiene posibilidades económicas y sociales especiales. Los profesionales no tienen este carácter por el simple hecho de recibir un título que los reconozca o les confiera cualidades profesionales. Aparte del nombre del artículo en sí, lo único que expresa el nombre es su calidad. Ya es profesional, pero eso no quiere decir que tenga todas las cualidades morales, pues supera cualquier título profesional. Una expresión de cualidades internas, no de la esencia de una persona, pero sí de aquellas cualidades morales, como el talento o la capacidad, que refrescan su personalidad. Conviértete en un especialista calificado. El respeto refleja la excelencia, la seriedad y la dignidad de una persona. Respetarte a ti mismo. Los funcionarios deben seguir un código de ética. Elige la vida sólo por la fe pública. Las decisiones de los funcionarios cuentan con el apoyo de otros que creen en la "lealtad hacia ellos" y en "cumplimos nuestra palabra". Por lo tanto, deben adherirse a los principios básicos de los que son responsables, tales como: integridad, objetividad, independencia, responsabilidad, confidencialidad, cumplimiento de los requisitos legales, competencia y actualización profesional, comunicación y cooperación, respeto entre colegas y comportamiento ético. Cada empleado tiene o debe desarrollar una determinada ética profesional, es decir, lealtad a su trabajo, carrera, empresa y carrera de sus compañeros.

La Ética

Villamizar, D. (2011) afirmó que “Etimológicamente la palabra ética proviene de la palabra Ethos, que puede entenderse como acciones, costumbres, hábitos,

comportamiento, etc. Además, podemos decir que la primera persona que expresó este término de moralidad fue el héroe Homero, quien dijo que la moralidad está formada por los individuos y el ambiente en el que se descomponen los animales. Pero para Martin Heidegger, que entendía la palabra "Ethos" como "casa" u "hotel", entendió que el hogar de una persona es la existencia. De igual forma, para Zenón de Cito creía que el espíritu es el principio o comienzo de la vida, del cual surgen diversos comportamientos o acciones, pero puedo argumentar que la palabra espíritu es la más acertada y popular. La definición fue dada por Aristóteles y se sigue como concepto moral. Muestra que se entiende por Ethos el carácter, los hábitos, la conducta, el carácter, el temperamento, etc. Desde el entendimiento etimológico, la ética es una teoría que abarca principalmente los hábitos, costumbres y otros aspectos humanos. "

La palabra ética proviene del griego ethikos ("artículo"). Se refiere al análisis de la ética y del comportamiento y acciones de todo aquel que se compromete a promover una conducta positiva. Cuando se menciona el juicio moral, se entiende como una valoración del nivel de moralidad y una norma que regula cómo una persona debe tratar a los miembros de la sociedad. Ética profesional Expresión responsable Código de ética profesional Lograr el crecimiento del empleo a través de valores. En el mundo profesional las decisiones se toman de forma totalmente consciente y voluntaria, y por supuesto no implican acciones morales ni coercitivas, es decir, no se toman con el propio permiso. (Porto, J. y Gaddi, A. 2009), la ética profesional son las reglas o normas que determinan las acciones que habitualmente se toman durante el desarrollo de la carrera. También se cree que está sumergido. Pero cuando aplicamos la ética, podemos entenderla en un contexto general. No se aplican sanciones fuera de la ética profesional prescrita. Se rige por ciertos códigos profesionales que rigen el desempeño para que podamos establecer estándares éticos para el análisis. Recomendado para la ética

profesional. Sin embargo, podemos señalar que la ética permite hacer lo que se quiere y castigar cuando se hace lo que no se debe hacer, mientras que la deontología recomienda diferentes herramientas para controlar bien la práctica profesional, si es posible implementarla. con una ética adecuada.

Importancia de la Ética Profesional.

Una vez analizados los elementos de la integración empresarial, encuentran una conexión entre ésta y el comportamiento ético profesional esperado; muestra un aspecto de su importancia que conduce a soluciones de ética profesional. Hasta ahora, la ética profesional se ha demostrado principalmente a partir de acciones de la empresa que violan los valores éticos. Aquí sugiere una crisis general de valores morales. Las consecuencias de las malas prácticas profesionales en todos los ámbitos de la sociedad. Actuar éticamente no es sólo una cuestión personal;

Los valores a nivel profesional se reflejan en el conjunto de la sociedad. Recordemos que “cuando se trata de una actividad que afecta directamente a la vida y al destino de las personas, la profesionalidad la hace importante y especialmente urgente” (González, 1996, p. 17). 93). Sin embargo, Villamil (1995) considera que la educación profesional incluye, entre otras cosas: Además de las habilidades, conocimientos y habilidades preparatorias, la consideración del proceso de socialización en el grupo, la ética de los valores que forman la plataforma del trabajo profesional. Según Gómez (1998), esto significa que los aspirantes a profesionales desarrollan una actitud realista ante la tarea de mejorar la calidad de vida en la sociedad, conscientes de sus necesidades sociales y capacidad de contribuir, especialmente en tareas menos populares. La ética profesional es un marco de referencia fundamental, y por tanto debe tener en cuenta el valor de la profesión que se pretende y su influencia en la reflexión y la crítica, es decir, contribuye a la formación del carácter personal y

profesional que asegura principios y valores morales. Su comportamiento será regulado y se les permitirá hacerlo. Tareas profesionales. La idea básica de la ética profesional es restablecer la importancia social de la profesión, proporcionar a la sociedad bienes y servicios que satisfagan sus necesidades; céntrate primero que nada en un buen tema; cómo crear y servir una profesión, y la conciencia personal expresada a través de la acción (Bolívar, 2005; Cataldi, 2003; Ibarra, 2005; Moline, 2001).

La ética y los valores en el Sector Público.

El investigador Longo (2016, pp. 7-8) afirma que los principios relevantes de la OCDE evaluados por la Comisión de Servicio Civil:

- a. Legalidad: siga reglas razonables y obedezca sus propias leyes, reglamentos y otras reglas reguladas profesionalmente.
- b. Integridad: No utilizar su trabajo, cargo o comisión para obtener ganancia, ventaja o beneficio personal o beneficio a un tercero, y no podrá solicitar ni aceptar remuneraciones, favores, obsequios o obsequios de ningún tipo. individuos u organizaciones.
- b) c). Lealtad: cumplimiento de la confianza al servir a la misión y mejores intereses, necesidades del colectivo.
- c) Equidad: Tratar a todos por igual sin dar privilegios ni ventajas.
- d) Eficiencia: Los servicios orientados al desempeño contribuyen al logro de las metas organizacionales.
- e) Transparencia: proteger los datos personales; privilegio El principio de máxima apertura, intenta cumplir con los requisitos y documentos de acceso.
- f) Responsabilidad: Prestar la máxima atención a las necesidades y demandas de la sociedad.
- g) Igualdad y No Discriminación: No hay diferencias en servicios, excepciones,

limitaciones o preferencias por motivos de raza o etnia, color, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, etc.

Dimensiones de la Ética

- a. **La dimensión moral de la profesión.** Es necesario comprender la relación de la profesión como grupo con la sociedad, las organizaciones y los profesionales como individuos. Frankl definió una profesión como una comunidad moral cuyos miembros, como individuos y como grupo, comparten metas, creencias y valores comunes que caracterizan sus relaciones con los demás. La profesión se convierte en un buen marco de referencia, y estos valores y creencias determinan el comportamiento y las prácticas de los individuos que la integran, porque la profesión nace y se desarrolla en la sociedad a través de las acciones individuales de sus miembros. El principio de autonomía fortalece la dimensión ética de la profesión. Comienza con la autonomía personal como actitud de autocontrol, tomando decisiones por uno mismo en cualquier situación, libre de manipulación e influencia, aunque entendida como un privilegio socialmente asegurado más que como un derecho profesional. En este sentido, podemos decir que la autonomía profesional se basa en mantenerse a uno mismo, pero inevitablemente responsabilizarse de los demás. La autonomía personal corresponde al ámbito privado y la autonomía responsable al público, porque responsabilidad significa responsabilidad hacia uno mismo y hacia los demás. El principio de responsabilidad sustenta el principio de autonomía porque tiene dos dimensiones: la dimensión personal como individuo y la dimensión social como ser con una misión común. Frankl nos recuerda que la dimensión moral de la profesión

pertenece a lo colectivo y que la superioridad sobre el individuo no debe hacernos olvidar la importancia de las estructuras sociales que hacen que los individuos sean conscientes de sus acciones y contribuyen a la creación de distribuciones y normas correctas. Establecer buenas relaciones con los usuarios. Independientemente de la posición moral de cada uno de sus miembros, la profesión como grupo gana fuerza, popularidad, estabilidad, resistencia y responsabilidad moral colectiva porque la responsabilidad moral de una profesión es una profesión definida por sus valores y obligaciones. A los principios de autonomía y responsabilidad debe sumarse el concepto de conciencia profesional como característica de la dimensión ética profesional. Definimos la conciencia como la cualidad del pensamiento humano que emite juicios normativos espontáneos y directos sobre el valor de acciones personales específicas. Vázquez Fernández considera que la psicología y la conciencia moral son dimensiones individuales de las personas. A través de la conciencia psicológica, nos convertimos en dueños de nuestras acciones y, a través de la conciencia moral, formamos la voluntad de distinguir entre el bien y el mal, que es el resultado de nuestra educación y aprendizaje permanente y es un conocimiento basado en principios y valores. , su aplicación a circunstancias especiales y la decisión testamentaria de aceptar o rechazar este caso. Sin embargo, la conciencia profesional corresponde al dominio interpersonal, que el autor define como: "la dimensión básica de la conciencia personal que se manifiesta en un comportamiento social responsable tras interiorizar, aceptar y personalizar la responsabilidad inherente a la profesión". Principios éticos, en el proceso de socialización

se debe tener suficiente madurez y tranquilidad personal para estudiar, aplicar y resolver problemas profesionales con óptimas capacidades y honestidad. " Fue el concepto de conciencia profesional el que llevó a Parsons a definir las profesiones como una serie de ocupaciones a través de las cuales las personas desempeñan funciones valoradas por la sociedad y a las que se les confía como profesionales el mantenimiento de las tradiciones culturales de la sociedad. Una persona en esta tradición cultural se forma en un proceso educativo organizado formalmente que lo capacita para la especialización, el desarrollo y el perfeccionamiento y lo convierte en un experto técnico. Agregó que como parte importante de la profesión, los profesionales son desinteresados y los profesionales nunca buscan el beneficio personal, sino servir a los usuarios o clientes como objetivo principal o servir a valores impersonales como el avance de la ciencia.

El principio de utilidad que conviene marcó el desarrollo de la deontología como ciencia del comportamiento aplicada a una profesión. Bentham, a quien debemos la concepción del concepto de esta ciencia y gran parte del corpus teórico, entendió la deontología como una ética del deber práctico basada en el interés de hacer lo que impone el deber más que en la obligación de hacerlo, y manteniendo la Modelo de comportamiento humano, este modelo implica el fortalecimiento de la conexión con los demás, que es la base de las normas morales. Vázquez Fernández apreció las normas deontológicas que surgieron de Bentham y promovieron tres rasgos distintos: pertenecían a la ética aplicada y social, eran concretas y surgían como reglas de conducta social, apuntaban a la felicidad humana y la felicidad personal de cada uno. Uno, especialmente todos los hombres.

Así, la deontología puede ser considerada como un conjunto mínimo de deberes sistémicos estándares establecidos por una organización profesional de acuerdo con su entorno social y que reflejan las concepciones éticas comunes o mayoritarias de sus miembros. Sin embargo, Desantes asigna un menor grado de positivismo a las normas deontológicas porque no están sujetas a sanciones estatales.

- b. Dimensión Ética de la Organización.** Los elementos que Fröhlich atribuye a Kurt en su concepto de aspiraciones profesionales, formas de ser, valores, comportamiento y un conjunto coherente de normas pueden verse nuevamente como manifestaciones de la dimensión ética de las organizaciones. En el contexto de una organización, su esencia, forma de ser, está formada por la imagen corporativa, la cual combina y proyecta a través de su imagen todas las características que la hacen única y diferente a otras organizaciones. Villafañe habló de tres características fundamentales que configuran la identidad corporativa de una organización: un proyecto empresarial dinámico y en constante cambio, compuesto por valores basados en el desarrollo productivo o valores del trabajo, principios operativos y políticas de gestión; y la cultura corporativa de alguna manera integrada. El comportamiento incluye elementos persistentes y dinámicos basados en valores compartidos, comportamiento abierto o visible y suposiciones subyacentes o creencias profundas incrustadas en el subconsciente de los miembros de la organización. Otras características básicas de la identidad corporativa son la identidad social, o el conjunto de características que definen a la organización como organismo en un determinado contexto socioeconómico, y la misión y

visión, es decir, la parte de la estrategia de la organización que nos dice lo que quiere. organizar. y cómo implementarlo. Por ello, Villafañe cree que la cultura corporativa pasará a ser parte integral de la imagen de la empresa, que define la identidad social de la organización y es un medio para que las personas encuentren sentido a sus actividades y representen a la humanidad en sus logros. Debido a que los grupos se basan en el elemento humano, forman una identidad como una forma diferenciada de cultura basada en su comportamiento, actitudes, ideologías compartidas y formas de comunicación.

La Ética Profesional como una ética aplicada.

Según López (1999), teóricamente es una disciplina teórica, práctica y normativa porque estudian el comportamiento humano y derivan conocimientos de él. la esencia del tema que los produjo. La práctica es conectar el comportamiento humano con la acción deliberada y libre. Normativismo porque impone la obligación de hacer leyes en beneficio de la humanidad. Aquí. Según Bolívar (2005), la ética proporciona razones, análisis, explicaciones del comportamiento moral que justifican o no las acciones. Desde el modelo universal o universal, las personas con experiencia moral no perciben patrones de comportamiento razonables. La moral forma la personalidad de una persona y el espíritu pertenece a la personalidad. Comportamiento normal “El carácter como forma de ser, carácter moral o modo de ser moral” González (1996) (p. 11) 10). En otras palabras, el espíritu es la existencia y el comportamiento humanos. Según Kortin (2002), la ética tiene dos ramas: la ética crítica y la ética aplicada. El primero incluye un análisis lógico y una teoría del conocimiento de los principios éticos, es decir, la validez de determinadas creencias o creencias morales. La segunda también se denomina norma, cuya finalidad es orientar la conducta determinando la

mejor opción en una situación determinada. La ética aplicada no surge de las necesidades de un único organismo, sino que responde a las demandas de ciudadanos, políticos, científicos y expertos. Esto dio lugar a las primeras éticas aplicadas, por nombrar algunas:

Bioética, ética económica y empresarial, ética y moral para el desarrollo de la carrera La ética profesional se identifica como ética aplicada porque está orientada al desempeño en todos los aspectos de su aplicación y es un principio ético general de la profesión, pero incluye activos, metas, valores, Principios y Además, mencionó, que la ética profesional se basa en principios morales y en las relaciones que los profesionales deben observar con sus clientes, la sociedad o las instituciones. La ética aplicada significa que es amplia y aplicable. De la misma manera, también está representado el ámbito del ejercicio profesional, el cual tiene características propias (Bolívar, 2005; Hortal, 2002).

2.2.2. Contrataciones Públicas

Ley N° 30225 - Nueva Ley de Contratos del Estado (NLCE, 07.11.2014). Las normas aprobadas por el DS entran en vigor 30 días naturales después de su publicación. 350-2015-CE; Términos y condiciones vigentes el sábado 9 de enero de 2016. Esta norma fue revisada por última vez según el Decreto no. 1341 (1 de julio de 2017) y de conformidad con la nueva ley de contratación pública, etc. Esta norma entra en vigor el sábado 9 de enero de 2016. Esta disposición ha sido modificada por el Decreto Legislativo n. 1341, publicada el 7 de enero de 2017. Decreto de la Corte Suprema nro. 1444. Esta disposición fue publicada por última vez el domingo 16 de septiembre, con modificaciones introducidas por la Ley núm. 30225, Ley Anual

El Acuerdo de Estado entra en vigor el 30 de enero de 2019. Según esta regla, el Estado ejerce control sobre sus agencias, lo que no significa injerencia, sino

fortalecimiento de cada agencia. En este sentido, este organismo regulador rige los contratos gubernamentales, incluidos los de agencia, gobierno y patentes y estándares. por ejemplo, propósito, principios, organización. alcance, proceso de firma de contratos, procedimientos, contratos, derechos, obligaciones, sanciones, resolución de disputas y objeciones, órganos de control Tribunal de Contratos del Estado, Tribunal de Contratos del Estado, sistema electrónico de contratación pública, etc. El artículo 02 define los principios del proceso de celebración del contrato.

- a. Libertad. Esto significa que los proveedores tienen libertad de ingresar y participar y evitar requisitos y trámites.
- b. Igualdad de trato. Posibilidad de que los proveedores preparen ofertas; retirada de privilegios o ventajas.
- c. Transparencia. Información necesaria claro y coherente para ayudarle a comprender el proceso de contratación.
- d. Aviso. Se trata de difundir la libertad, promoverla competir de manera consistente y eficiente.
- e. Competencia. Se refiere a reglas que permiten la creación de condiciones competitivas efectivas que resulten en propuestas favorables basadas en el interés público.
- f. Eficiencia y eficacia. Las decisiones deben estar encaminadas a lograr las metas, tareas y objetivos de la unidad.
- g. Vigencia tecnológica. Los bienes, servicios y proyectos deben cumplir con las condiciones de calidad y modernidad tecnológica para proteger los intereses públicos.
- h. Sostenibilidad ambiental y social. Se deben considerar normas y prácticas para promover la protección ambiental y social, así como el desarrollo humano.

- i. Equidad. Los intereses y derechos de las partes deben mantener una reciprocidad y proporcionalidad razonables...
- j. Integridad. Las actuaciones de los participantes en cualquier etapa del proceso contractual están determinadas por la honestidad y la veracidad.

El artículo 06 contiene disposiciones sobre la organización del proceso de celebración del contrato y establece:

- a. El proceso de celebración del contrato está organizado por entidades específicas que son poseedoras de fondos públicos.
- b. Se podrá delegar en otra organización la realización de estas actividades.
- c. Elaborar y/o seleccionar procedimientos.
- d. Se puede tener precaución en circunstancias especiales.
- e. Medidas preparatorias y/o procedimientos de selección de organismos internacionales debidamente reconocidos...
- b. El contrato entre la entidad y la organización internacional debe contener una cláusula sobre la obligación de envío de documentos.

Artículo 15 15.1. Esta sección establece el cronograma de contratación anual. Señala que se desarrolla respecto de la fase de presupuestación y planificación correspondiente al próximo ejercicio fiscal, y que cada unidad del programa de requerimientos debe planificar los requerimientos de los bienes, servicios y obras necesarios para alcanzar sus objetivos y actividades. año. Debe corresponder a contenidos relacionados con el plan operativo de la organización.

Alrededor del 15.2. contenido de la sección. En particular, debería prever la contratación de bienes, servicios y obras cubiertos por el presupuesto abierto de la agencia.

Respecto a su convocatoria, la Cláusula 15.3 señala que se publica en el Sistema Estatal de Convenio Electrónico (SEACE) y en los portales institucionales de las respectivas entidades. "Especifica que cada unidad elaborará su propio PAC (Plan de Contrato Anual)

Procesos de Contratación.

El capítulo 3 de la Ley de Comentario define los procedimientos de contratación: el artículo 21 define los procedimientos de selección: concurso de publicidad, concurso abierto, selección simplificada de asignación, consultores personales, comparación de precios, subastas, reembolso electrónico, contratos directos, etc. Consideraciones generales en el proceso de selección Normas. De las licitaciones públicas y volúmenes de licitaciones públicas 22.1. Reglas: La primera es para el reclutamiento. Bienes y obras, otros son servicios contractuales. En ambos casos deberán tenerse en cuenta los cálculos o referencias, que se determinan dentro de los límites estándar de la sentencia sumaria 23 de la Ley de Presupuestos del Estado: Celebración de contratos de bienes y servicios, excluidos los servicios de consultoría. esfuerzo individual, así como del trabajo, su valor estimado o declaración correspondiente, es decir, la diferencia especificada en la Ley de Presupuesto. Sobre la selección de consultores de arte individuales. Epígrafe 24: Contratos de servicios que no requieren equipo ni la prestación de apoyo profesional, experiencia y habilidades adicionales. La calificación de las personas físicas de los prestadores de servicios satisface las necesidades básicas. En cuanto a la comparación de precios, el artículo 25 dice claramente: se aplica a la celebración de contratos de bienes y servicios. Disponible inmediatamente si está disponible o si se establece un estándar en el mercado. Inciso del artículo 26 ERA 26.1. y 26.2. El párrafo establece que se utiliza para la ejecución del contrato y es un documento técnico incluido en la lista general de bienes y servicios.

Incluso estos contratos deben utilizar técnicas que están fuera de su alcance o cubiertas por otros regímenes de derecho contractual. La cláusula 27 se refiere a contratos directos 27.1. Textos a)-m) Cabe señalar que, en casos excepcionales, la empresa puede celebrar contratos directamente con proveedores individuales bajo las siguientes condiciones: costos de oportunidad, situaciones de emergencia que surjan en caso de escasez catastrófica de bienes y servicios. Resulta que sólo los Proveedores de Servicios, personas físicas, etc. puede recibir un servicio muy personalizado de ciertos proveedores. 3.2.2.3. Contratos públicos y ética pública. Muchas veces, las empresas acuden a los mercados para solicitar bienes y servicios porque necesitan contratar las materias primas que necesitan para realizar sus tareas. Por tanto, la actuación de los funcionarios públicos en el desempeño de funciones relacionadas con la contratación pública cobra especial importancia. Cabe recordar que la contratación pública es uno de los sectores sensibles a la corrupción y a las prácticas ilegales, por lo que suele decirse que la conducta en la contratación pública es una “bandera roja” en este sentido. Un análisis detallado de los estándares internacionales y nacionales que regulan el funcionamiento de la administración pública y, más específicamente, la ética pública en diferentes países, revela que estos estándares están directamente relacionados con las contrataciones públicas que implementan estándares destinados a prevenir, erradicar y sancionar la corrupción. . De hecho, tanto la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción como la Convención Americana contra la Corrupción mencionan específicamente la contratación pública, enfatizando los principios de transparencia y apertura.

Actos de Corrupción.

La Revista de Corrupción y Ética Pública (2016) afirma que “La corrupción es un delito grave, un acto indecente o reprobable; aquí la honestidad, los valores morales.

La corrupción puede entenderse como “el mal uso del poder y la propiedad por parte de miembros de la sociedad que reciben una ventaja injusta.” Según Transparencia Internacional (2000): "La corrupción ocurre cuando una persona en el poder es responsable de hacer algo. Un incentivo financiero o de otro tipo para hacer algo beneficia a la persona que otorga la recompensa en detrimento del grupo u organización a la que pertenece el funcionario...

Formas de Corrupción.

- a. Gran corrupción o corrupción a gran escala Según la revista Corruption and Public Ethics (2016), "Ocurre en los niveles más altos y más altos del gobierno". La corrupción en este nivel a menudo aparece en los medios como un gran escándalo para hacer Imagen poco clara o dolorosa. Administración pública para el pueblo. Y esto es normal, lo que se llama corrupción negra, que incluye no solo violaciones de la ley, sino también comportamientos que la mayoría de la gente reconoce como ilegales y, por tanto, criminales.
- b. menos corrupción. La revista Corrupción y Ética Pública (2016) afirma: “Entre personas y funcionarios o entre instituciones públicas. "Todos los días de nuestras vidas tendemos a presenciar o defender activamente este tipo de corrupción". Por eso, a pesar de ser ampliamente conocida, comúnmente se le llama "corrupción blanca". Infórmese sobre las prácticas corruptas, porque a la mayoría de la gente no sólo no les importa, sino que no les importa. Señalar a otros, por el contrario, está justificado en muchos casos, y pretender que son parte de nuestra cultura es casi como decir demasiado sobre quiénes somos, por lo que rara vez son condenados. Hablar de pequeña corrupción y gran corrupción no significa que una sea

más importante que la otra, sino que ambos tipos de corrupción tienen dimensiones diferentes, pero se complementan en un mismo proceso. Así, la legitimidad privilegiada (el ejercicio del poder público debe realizarse de conformidad con la ley) sin respeto por los intereses y principios colectivos especiales es característica de todos los actores involucrados en actividades corruptas. Factores La principal diferencia entre la pequeña y la gran corrupción radica en el cálculo de su intensidad. Además, es importante señalar que cualquier persona que esté involucrada en actos de gran corrupción. A menudo estuvo previamente involucrado en otros pequeños actos de corrupción.

Elementos.

El contenido principal de la prevención y lucha contra la corrupción:

- a) Journal of Corruption and Public Ethics (2016) afirma: "La corrupción es un fenómeno social que se manifiesta en la relación entre ciudadanos y funcionarios. Todos nosotros, servidores públicos y ciudadanos, incurrimos en prácticas corruptas. No consumimos, Fomentar determinada conducta o reconocer sus beneficios. Desarrollo al margen de la ley.
- b) Según el Journal of Corruption and Public Ethics (2016): "La corrupción es una conducta que interfiere con el desempeño de las funciones gubernamentales". Tratamos de resistir la ley con prácticas corruptas. El funcionamiento del aparato de la administración estatal y sus principios sirven al pueblo.
- c) Según Revista de Corrupción y Ética Pública (2016): "La corrupción significa violación directa o indirecta de los derechos fundamentales" y señala que la corrupción siempre vulnera directa o indirectamente a los

ciudadanos.

2.3. Definición de términos básicos

- **Ética:** Se trata del estudio de la moralidad y el comportamiento humano. El término proviene de la palabra griega ethikos, que significa "carácter". Una declaración ética es una declaración moral que determina y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permisible, etc. en relación con una acción o decisión.
- **Ética Pública:** Es una disciplina que estudia y analiza el perfil, la educación y el comportamiento responsable y leal de las personas involucradas en los asuntos públicos con el fin de cambiar su actitud inculcándoles los valores del servicio público.
- **Talento Humano:** es la capacidad de la empresa para atraer, motivar, retener y desarrollar a los profesionales más competentes, comprometidos y, lo más importante, la capacidad de la empresa para transformar talentos individuales en talentos organizacionales a través de proyectos apasionantes.
- **Valores:** Los valores inspiran el significado de cualquier organización y los estándares se convierten en una guía para el comportamiento corporativo e individual.
- **Vocación:** Ocupación es una inclinación hacia cualquier país, profesión u ocupación. La palabra proviene del vocablo latino vocatio, que para las personas religiosas era la inspiración de Dios para nombrar una nación específica. Por ello, el término también se utiliza como sinónimo de convocar o convocar.
- **Extorción:** Los funcionarios utilizan su posición y estas amenazas, ya sean sutiles o directas, hacen que los usuarios de los servicios públicos sean directa o indirectamente recompensados por estas amenazas.
- **Soborno:** Es una situación en la que se suministra electricidad directamente a un

residente o a una organización e indirectamente a un funcionario, recibiendo una respuesta positiva a un programa o solicitud, independientemente de que cumpla con los requisitos establecidos por la ley.

- **Peculado:** apropiación indebida de bienes por parte de un funcionario público que los controle.
- **Colusión:** Se trata de un acuerdo con contratistas, proveedores y propietarios, independientemente de la ley y de acuerdo con la normativa pertinente, para obtener recursos y beneficios ilegales mediante ofertas fraudulentas o su no implementación (recompensas directas).
- **Fraude:** El gobierno confía en los empleados del gobierno cuando venden o utilizan bienes ilegalmente.
- **Influencia para actuar:** Un funcionario que utilice su cargo o relación actual con un funcionario o miembro de los poderes ejecutivo, legislativo o judicial para beneficio personal o familiar o en apoyo de una causa u organización.
- **Falta de ética:** Es un tipo especial de corrupción, aunque no siempre se refiere directamente a la malversación de fondos públicos, el uso de los ciudadanos, la necesidad de los funcionarios, el mal comportamiento contrario a las metas y objetivos de la asociación de instituciones públicas. Esta falta de ética se puede ver cuando los empleados individuales no se corresponden con los valores de su institución, es decir, sus acciones no corresponden a: honestidad, lealtad, responsabilidad, profesionalismo, servicio, etc.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El grado de relación entre la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023 si son significativas.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) El grado de relación de la ética profesional si tiene implicancias significativas en su dimensión Eficiencia frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.
- b) El grado de relación de la ética profesional si tienen implicancias significativas en su dimensión institucional frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.
- c) El grado de relación de la ética profesional tiene implicancias significativas en su dimensión Probidad y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

2.5. Identificación de variables

Variable (1)

La ética Profesional.

Dimensiones

- Eficiencia
- Institucional
- Probidad

Variable (2)

Contrataciones Públicas.

Dimensiones

- Actuaciones Preparatorias
- Métodos de Contratación.
- Contrato y Ejecución.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

HIPÓTESIS:		
Hi El grado de relación entre la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023 si son significativas.		
Variable: La ética Profesional.		
Definición Conceptual	Dimensión	Escala Valorativa
Regulación de las actividades realizadas en el marco del ejercicio de las competencias La profesión es un conjunto de normas y valores morales, comportamiento y desempeño, los profesionales deben interiorizar y Aplicar para beneficio mutuo.	• Eficiencia • Institucional • Probidad	• Totalmente de Acuerdo • De acuerdo • De acuerdo ni desacuerdo • Totalmente en desacuerdo • Desacuerdo
Variable: Contrataciones Públicas.		
Definición Conceptual	Dimensión	Escala Valorativa
Son un conjunto de procedimientos aplicados a los actos de contratación de bienes, servicios y obras; en el Gobierno del Perú, consignando acción preparatoria, método. Reclutamiento, contratos, ejecución, etc.	• Actuaciones preparatorias • Métodos de Contratación. • Contrato y Ejecución.	• Totalmente de Acuerdo • De acuerdo • De acuerdo ni desacuerdo • Totalmente en desacuerdo • Desacuerdo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Este estudio demuestra las características de la investigación aplicada como actividad de investigación de ética profesional y su impacto en la contratación pública en el Gobierno Regional de Pasco.

Al respecto, Gomero, G. Moreno, J. (1997) se refiere al proceso de indagación científica; Su objetivo es resolver problemas prácticos y satisfacer necesidades sociales.

3.2. Nivel de investigación

La investigación es de nivel descriptivo correlacional.

Los estudios descriptivos buscan caracterizar propiedades y perfiles a resaltar de las personas, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un estudio. Los estudios descriptivos identifican diversos aspectos, en la que se recolecta y analiza la información, para describir lo que se estudia. Sampieri R. (2004).

Los estudios correlacionales tienen como objetivo evaluar la relación que se presenta entre dos o más conceptos, categorías o variables de estudio en un contexto en particular. Sampieri R. (2004).

3.3. Métodos de investigación

Método científico: Procedimiento por el cual se busca explicar hechos, fenómenos, establecer relaciones entre los hechos, enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, su aplicación de manera útiles al ser humano.

Método descriptivo: Establece la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos, los cuales son precisados en el presente. (Tamayo y Tamayo, 2006).

Método analítico – sintético: Permite concretar el análisis en la medida que obtiene la información de tipo empírica y teórica. En base a la información empírica se procede a cuantificar y organizar la información para dar una interpretación confiable. (Rosa, 2003).

Método correlacional: Comprende el procedimiento en los que estamos interesados en describir o aclarar sobre las relaciones existentes entre las variables más significativas, empleando coeficientes de correlación. (Cancela y otros, 2010).

3.4. Diseño de investigación

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

$O_x \text{ r } O_y$

Dónde:

M: muestra

O: observación

x: La ética Profesional.

y: Contrataciones Públicas.

r: relación de variables

Sampieri R. (2004) Dentro del enfoque metodológico de la investigación, los diseños transeccionales de tipo correlacional-causal se emplean para identificar y describir las relaciones existentes entre dos o más categorías, conceptos o variables, en un punto específico en el tiempo.

3.5. Población y muestra

a. Población

El estudio incluirá personas de referencia que trabajaron en el sector de servicios públicos y estuvieron involucrados en el proceso de adquisiciones públicas del Gobierno Regional de Pasco durante el período de estudio propuesto.

b. Muestra

Muestra. El muestreo no es posible por razones de conveniencia, ya que no se aplican criterios de selección a los elementos de la población de estudio. Al respecto (Montero, 2011) afirmó que “Dado el reducido número de sujetos, no es necesario realizar un muestreo aleatorio y utilizaremos el 100% de la muestra tipo censal de la población representativa”.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Técnicas de recolección de datos

Para la obtención de los datos e información en la presente investigación se utilizará:

- Encuesta, Análisis Documental, Observación.

b. Instrumentos.

- Cuestionario, Guía de Análisis Documental Guía de Observación.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos investigados

a. Validez del Instrumento:

La validez del instrumento implica evaluar tanto la adecuación del contenido presentado como la coherencia entre los indicadores y los ítems diseñados para medir las variables objeto de estudio. Según Mendoza y Morales (2013), la validez se refiere a la capacidad de una prueba para ser concebida, desarrollada y aplicada de forma tal que efectivamente evalúe aquello que pretende medir.

b. Confiabilidad del Instrumento:

De acuerdo con Morales y Mendoza (2013), la confiabilidad constituye una característica esencial del instrumento de medición, ya que garantiza la obtención de resultados consistentes cuando se aplica en repetidas ocasiones a un mismo individuo o grupo, incluso en distintos momentos temporales.

En el presente estudio se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach con el propósito de estimar la confiabilidad del instrumento, a partir del cálculo de la correlación promedio entre los ítems que conforman la prueba.

La medición va de 0 a 1, según el siguiente detalle:

- De 0,00 a 0,19 representa un nivel muy débil.
- De 0,20 a 0,39 débil.
- De 0,40 a 0,59 un nivel moderado.
- De 0,60 a 0,79 es fuerte
- De 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

Confiabilidad para la variable la ética profesional.			
Resumen de procesamiento de casos			
		<i>N</i>	%
Casos	Valido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0
<i>a. La eliminación por listas se basa en todas las variables del procedimiento.</i>			

Estadística de fiabilidad	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,736	30

Confiabilidad para la variable contrataciones públicas			
Resumen de procesamiento de casos			
		<i>N</i>	%
Casos	Valido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0
<i>b. La eliminación por listas se basa en todas las variables del procedimiento.</i>			

Estadística de fiabilidad	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,713	30

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se realizó a través del (SPSS), versión 25 para Windows 10 para diseñar cuadros y gráficos para su posterior análisis

3.9. Tratamiento estadístico

Concluido el trabajo de campo, se procederá a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 25.0 realizando lo siguiente:

- a. Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas
- b. Construcción de tablas para cada percepción según los encuestados
- c. Elaboración de gráficos por cada percepción estudiada para la presentación de resultados.
- d. Análisis inferencial con la prueba de chi-cuadrado de comparación de proporciones independientes.

Se efectuará a través del paquete estadístico SPS Ver. 25.0

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Al realizar la propuesta de investigación se citará a los autores de los estudios previos por la importancia que se tiene en la consolidación de esta investigación, citando su autoría respectivamente, asimismo podemos dejar constancia que no habrá niveles de coincidencia que superen el porcentaje permitido.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Una vez construido y validado el instrumento de medición de variables, se ha procedido con la medición de las variables de estudio, “La Ética Profesional de los funcionarios y su Implicancia en las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Pasco – 2023”, conforme al diseño de investigación a través del instrumento de medición establecido.

La medición de las variables se llevó a cabo mediante la recolección de datos utilizando como instrumento un cuestionario. Una vez obtenida la información, los datos fueron codificados con el objetivo de estructurar el modelo de datos en una matriz compuesta por registros (filas), equivalentes al número de unidades de análisis, y columnas. De estas últimas, 15 están asociadas a una de las variables evaluadas La Ética Profesional de los funcionarios y 15 columnas corresponde a la variable Contrataciones Públicas.

Una vez construida la matriz correspondiente, los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva, incorporando medidas de tendencia central, medidas

de dispersión, tablas de frecuencia y gráficos de barras. Posteriormente, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Finalmente, se empleó la estadística inferencial con el propósito de identificar la correlación existente entre ambas variables y determinar sus implicancias, específicamente a través de “rho” de Spearman y la Prueba de la significancia para determinar si existe una correlación lineal estadísticamente significativa entre la Ética Profesional de los funcionarios y las Contrataciones Públicas (prueba de hipótesis).

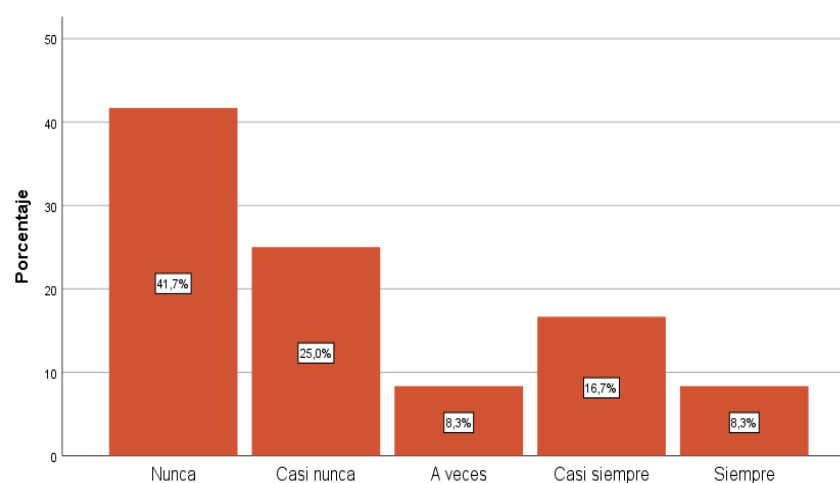
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 1: *¿Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	41,7	41,7	41,7
	Casi nunca	3	25,0	25,0	66,7
	A veces	1	8,3	8,3	75,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 1. *¿Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades?*



Fuente: Tabla 1.

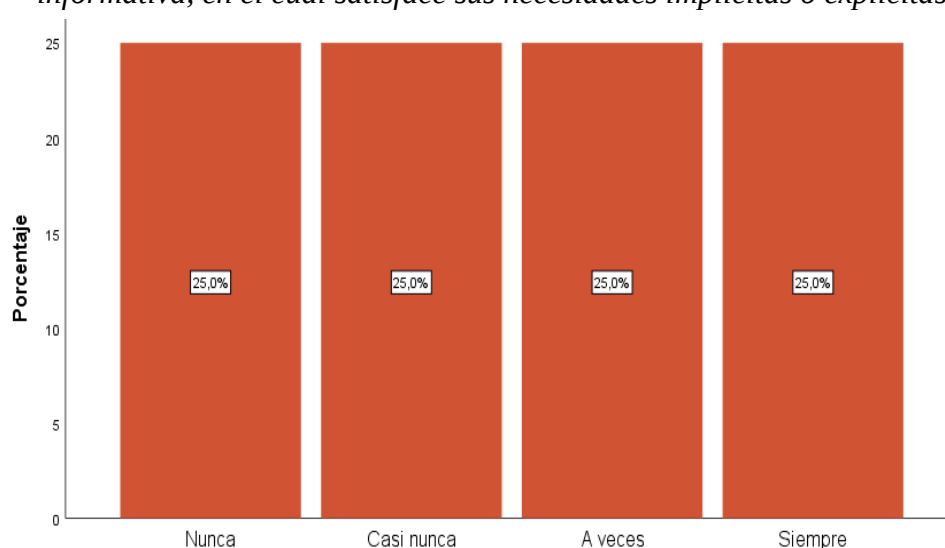
ANALISIS: Los datos muestran que una proporción significativa de los encuestados considera que los servidores públicos no asumen plenamente que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades, ya que el 41.7% respondió "nunca" y el 25% "casi nunca", lo que suma un 66.7% con una percepción negativa en este aspecto. En contraste, solo un 8.3% opina que "siempre" cumplen con esta misión, y un 16.7% que "casi siempre", dejando un pequeño margen de respuestas neutrales con un 8.3% en "a veces". Esto evidencia una preocupación por la percepción del compromiso de los servidores públicos con su responsabilidad.

Tabla 2: *¿La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	3	25,0	25,0	50,0
	A veces	3	25,0	25,0	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 2. *¿La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas?*



Fuente: Tabla 2.

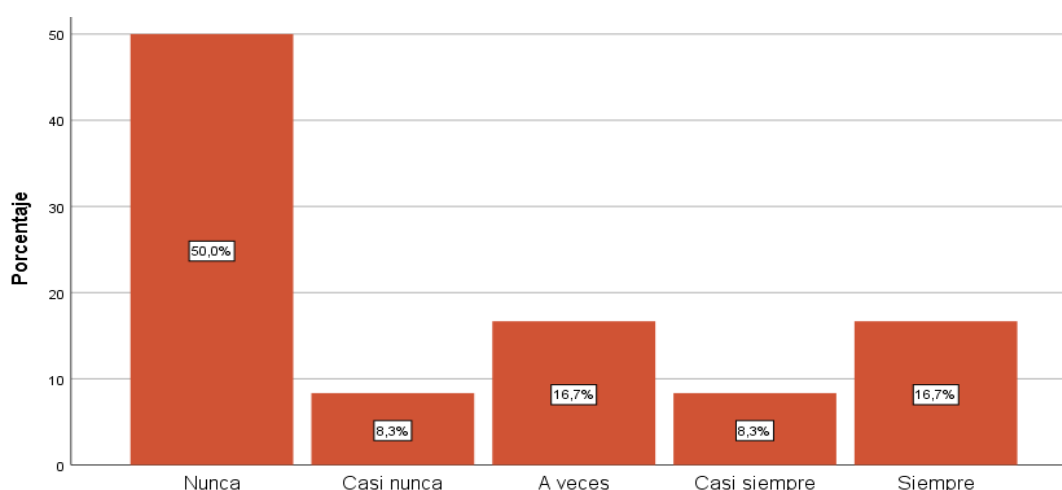
ANALISIS: Los datos reflejan una distribución equitativa en la percepción sobre la calidad informativa de la documentación presentada por las diferentes áreas, ya que cada categoría ("nunca", "casi nunca", "a veces" y "siempre") obtuvo un 25% de las respuestas. Esto indica una división clara en las opiniones, sin una tendencia predominante, lo que podría sugerir experiencias mixtas o inconsistentes respecto a la satisfacción de las necesidades implícitas o explícitas a través de dicha documentación.

Tabla 3: *¿Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	50,0	50,0	50,0
	Casi nunca	1	8,3	8,3	58,3
	A veces	2	16,7	16,7	75,0
	Casi siempre	1	8,3	8,3	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 3. *¿Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad?*



Fuente: Tabla 3.

ANALISIS: Los datos indican que una mayoría significativa de los encuestados (50%) percibe que los servidores públicos "nunca" ejercen su labor minimizando los

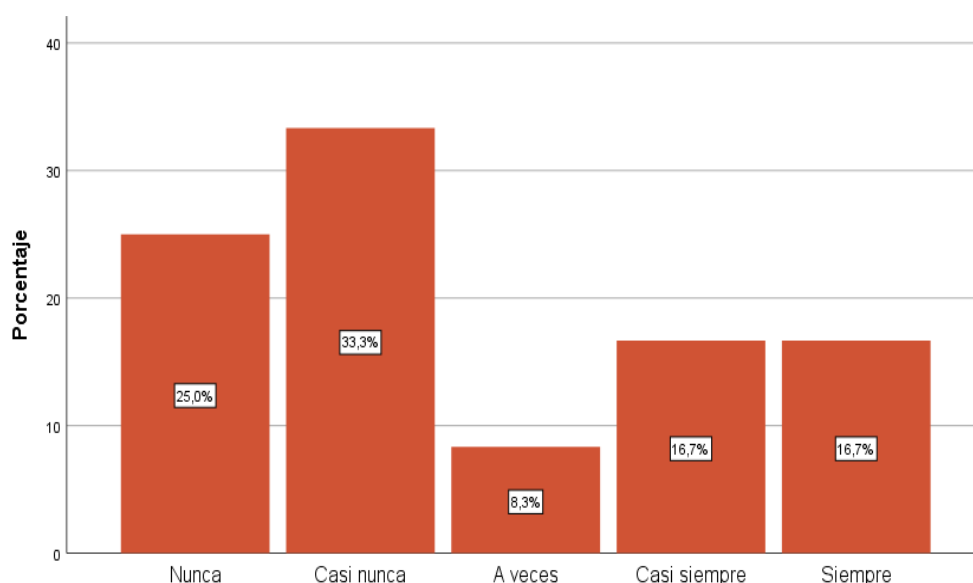
costos de la entidad, mientras que solo un 16.7% considera que "siempre" lo hacen, y otro 16.7% responde "a veces". Las categorías intermedias, "casi nunca" y "casi siempre", registran un 8.3% cada una. Esto sugiere una percepción mayoritaria de insuficiencia en las prácticas de eficiencia económica, aunque existe una minoría que reconoce esfuerzos ocasionales o consistentes en este aspecto.

Tabla 4: *¿Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	4	33,3	33,3	58,3
	A veces	1	8,3	8,3	66,7
	Casi siempre	2	16,7	16,7	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 4. *¿Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad?*



Fuente: Tabla 4.

ANÁLISIS: Los resultados reflejan una percepción predominantemente negativa respecto a la correcta asignación de funciones, ya que el 25% de los encuestados considera que "nunca" se realiza adecuadamente, y el 33.3% opina que "casi nunca". Solo un 16.7% percibe que esto ocurre "casi siempre" o "siempre",

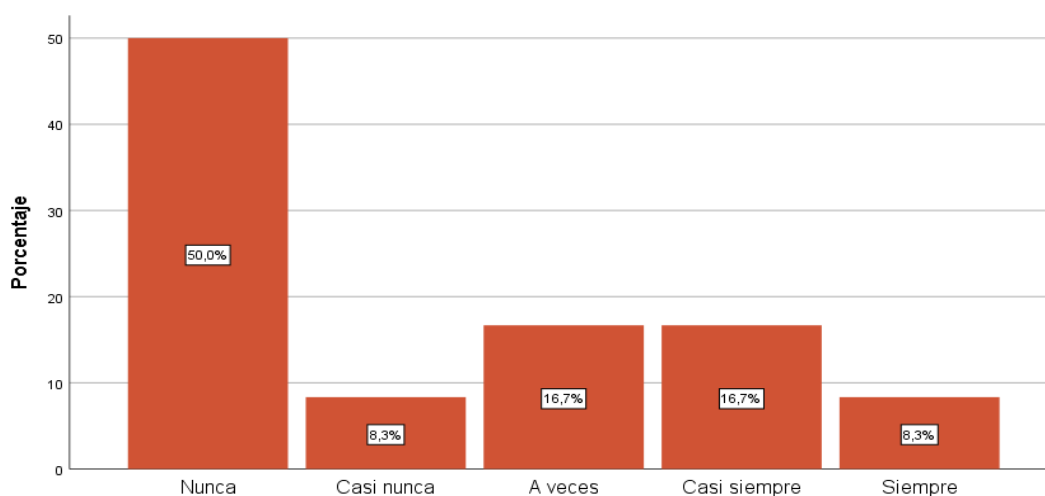
mientras que un 8.3% se posiciona en una opinión neutral respondiendo "a veces". Esto evidencia que existe una preocupación generalizada sobre la efectividad en la distribución de funciones dentro de la organización.

Tabla 5: *¿La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	50,0	50,0	50,0
	Casi nunca	1	8,3	8,3	58,3
	A veces	2	16,7	16,7	75,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 5. *¿La Entidad tiene alguna inducción al personal relacionado con el puesto a la que ingresa?*



Fuente: Tabla 5.

ANÁLISIS: La información muestra que la mitad de los encuestados (50%) considera que la entidad "nunca" realiza una inducción relacionada con el puesto al que ingresa el personal, mientras que solo un 8.3% opina que esta práctica ocurre "siempre". Las percepciones intermedias indican que un 16.7% cree que se realiza "a veces" o "casi siempre", y un 8.3% señala que sucede "casi nunca". Esto evidencia una significativa

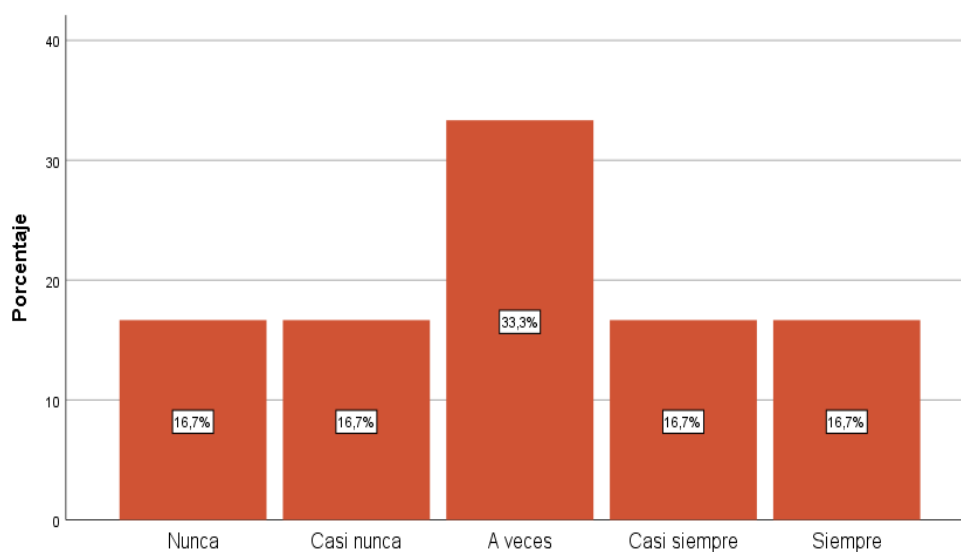
falta de consistencia en los procesos de inducción, lo que podría reflejar carencias en la orientación y preparación del personal para sus funciones específicas.

Tabla 6: *¿El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	2	16,7	16,7	33,3
	A veces	4	33,3	33,3	66,7
	Casi siempre	2	16,7	16,7	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 6. *¿El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales?*



Fuente: Tabla 6.

ANÁLISIS: Los resultados reflejan opiniones divididas sobre si el perfil de los servidores públicos está adecuadamente definido. Un 33.3% considera que esto ocurre "a veces", mientras que las demás respuestas se distribuyen equitativamente entre "nunca", "casi nunca", "casi siempre" y "siempre", con un 16.7% cada una. Esta

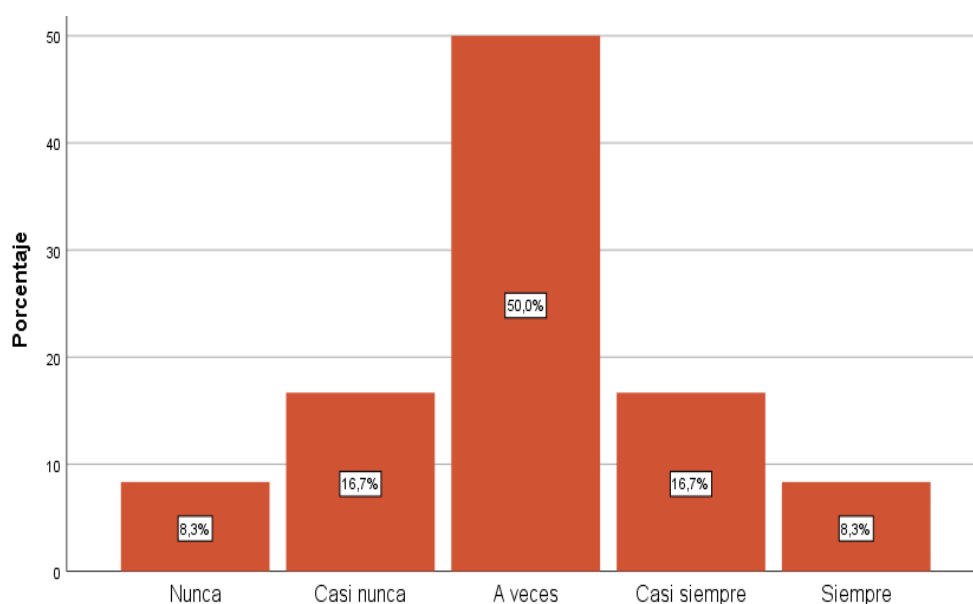
dispersión de percepciones sugiere que existe una falta de claridad o uniformidad en la definición de los perfiles necesarios para el desempeño óptimo de las funciones.

Tabla 7: *¿Considera que los servidores públicos son honrados?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	2	16,7	16,7	25,0
	A veces	6	50,0	50,0	75,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 7. *¿Considera que los servidores públicos son honrados?*



Fuente: Tabla 7.

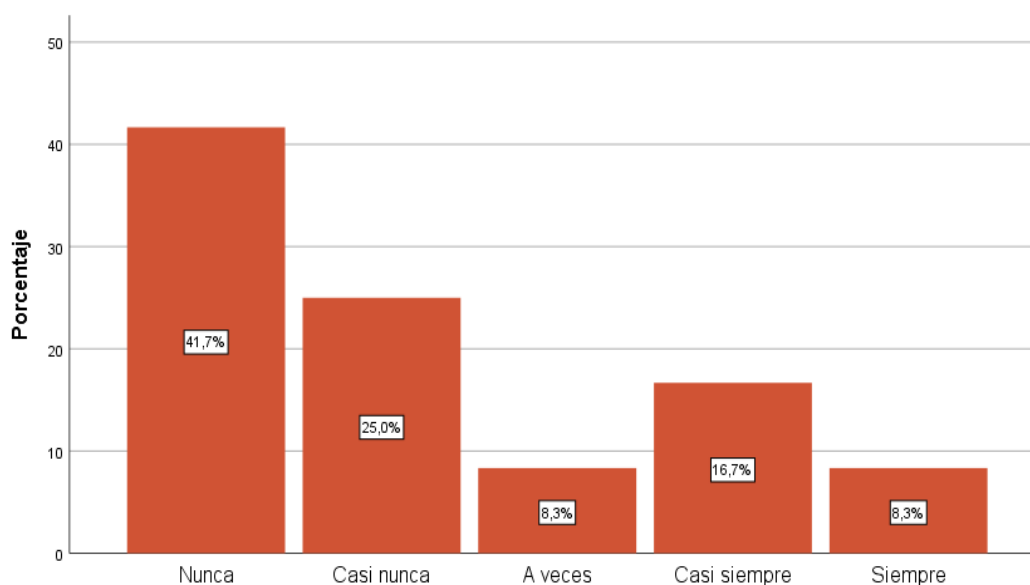
ANÁLISIS: Los datos reflejan que la mayoría relativa de los encuestados (50%) percibe que los servidores públicos son honrados "a veces", mientras que un 16.7% opina que lo son "casi siempre" y un 8.3% cree que "siempre". Por otro lado, un 16.7% considera que son honrados "casi nunca" y un 8.3% "nunca". Esto sugiere que, aunque existe una percepción de honradez ocasional, prevalece una falta de confianza consistente en la integridad de los servidores públicos.

Tabla 8: ¿Los funcionarios Públicos emplean de forma eficiente el dinero o bienes de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	41,7	41,7	41,7
	Casi nunca	3	25,0	25,0	66,7
	A veces	1	8,3	8,3	75,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 8. ¿Los funcionarios Públicos emplean de forma eficiente el dinero o bienes de la institución?



Fuente: Tabla 8.

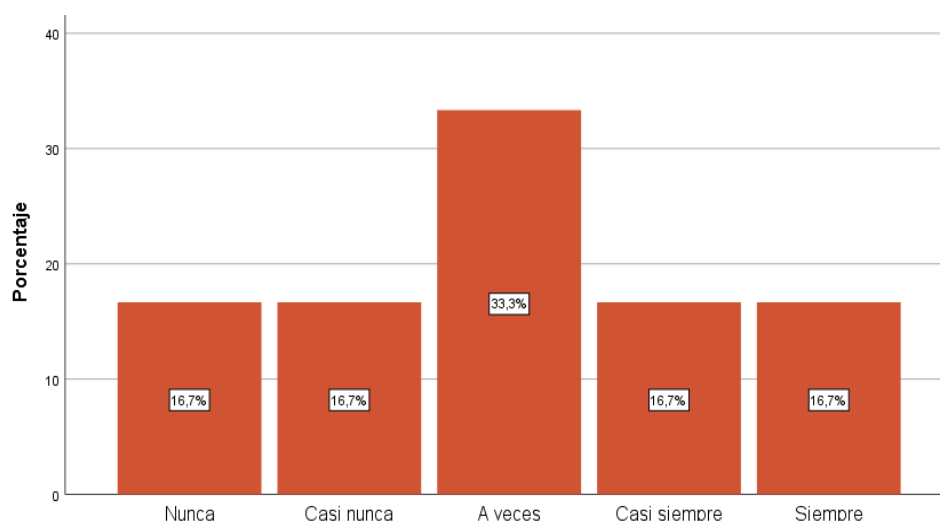
ANÁLISIS: Los datos muestran una percepción mayoritariamente negativa respecto al uso eficiente del dinero o bienes de la institución por parte de los funcionarios públicos, ya que el 41.7% considera que "nunca" lo hacen y un 25% opina que "casi nunca". Solo un 16.7% cree que ocurre "casi siempre", mientras que un 8.3% lo califica como "siempre" o "a veces". Esto evidencia una significativa preocupación por la gestión de los recursos institucionales y su posible impacto en la eficiencia y transparencia de la entidad.

Tabla 9: *¿En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	2	16,7	16,7	33,3
	A veces	4	33,3	33,3	66,7
	Casi siempre	2	16,7	16,7	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 9. *¿En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular?*



Fuente: Tabla 9.

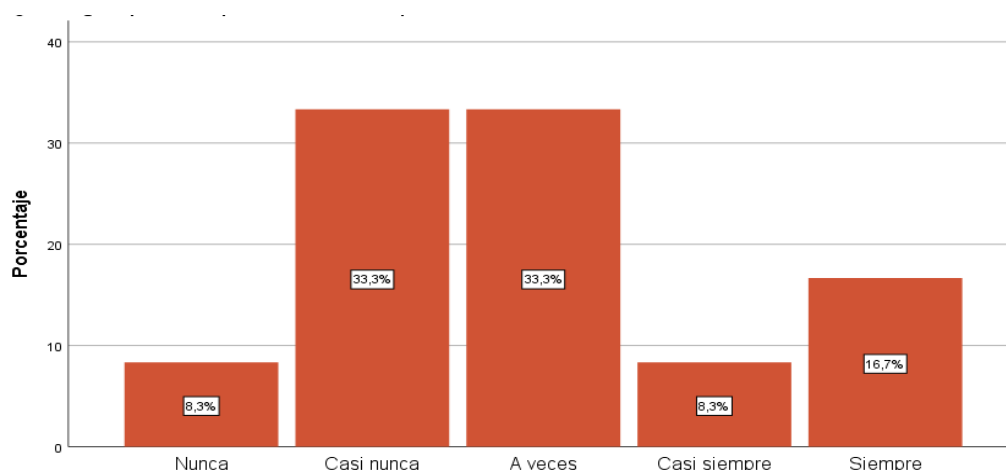
ANÁLISIS: Los resultados muestran opiniones divididas respecto a si los servidores públicos priorizan el interés general sobre el particular en el ejercicio de sus funciones. Un 33.3% considera que esto ocurre "a veces", mientras que las demás categorías ("nunca", "casi nunca", "casi siempre" y "siempre") tienen una distribución uniforme del 16.7% cada una. Esto refleja una percepción mixta y falta de consenso sobre la orientación de los servidores públicos hacia el interés colectivo, lo que sugiere la necesidad de mayor claridad o consistencia en sus prácticas.

Tabla 10: *¿Se exigen que los requerimientos de adquisición sean considerados en el Plan Anual de Contrataciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	4	33,3	33,3	41,7
	A veces	4	33,3	33,3	75,0
	Casi siempre	1	8,3	8,3	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 10. *¿Se exigen que los requerimientos de adquisición sean considerados en el Plan Anual de Contrataciones?*



Fuente: Tabla 10.

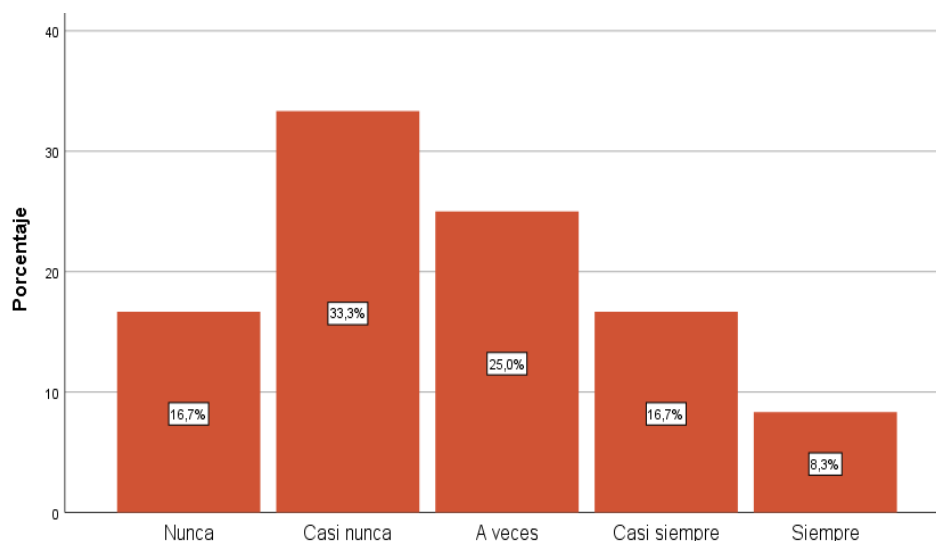
ANÁLISIS: Los datos reflejan una percepción mixta sobre si los requerimientos de adquisición son considerados en el Plan Anual de Contrataciones. Un 33.3% de los encuestados opina que esto ocurre "casi nunca" o "a veces", lo que sugiere una falta de consistencia en la integración de estos requerimientos en el plan. Solo un 16.7% considera que se realiza "siempre" o "casi siempre", mientras que un 8.3% piensa que "nunca" se tiene en cuenta. Esto evidencia cierta preocupación por la eficiencia y la planificación adecuada en los procesos de adquisición.

Tabla 11: *¿Participan como usuario en la formulación del Plan Anual de Contrataciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	4	33,3	33,3	50,0
	A veces	3	25,0	25,0	75,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 11. *¿Participan como usuario en la formulación del Plan Anual de Contrataciones?*



Fuente: Tabla 11.

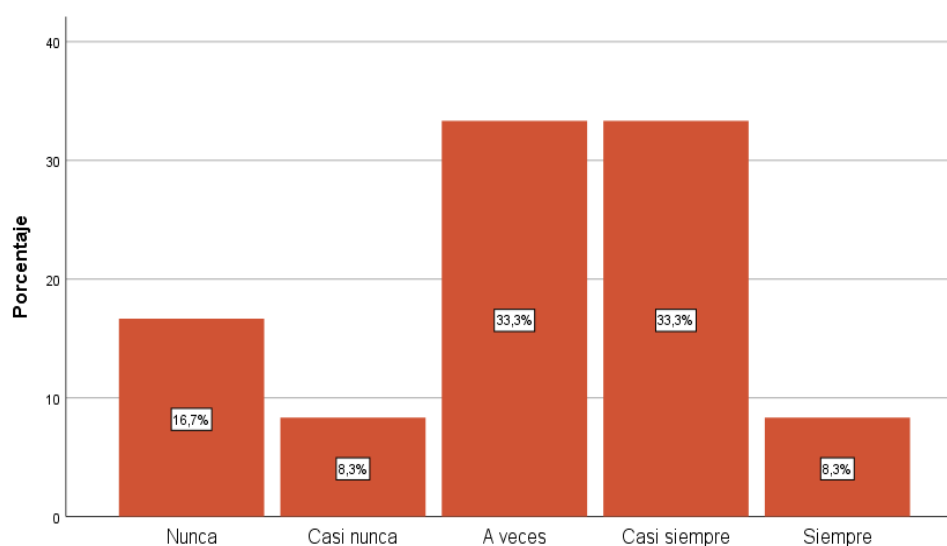
ANÁLISIS: Los datos muestran que una mayoría de los encuestados (33.3%) considera que no participan como usuarios en la formulación del Plan Anual de Contrataciones, respondiendo "casi nunca", mientras que un 25% opina que lo hacen "a veces". Un 16.7% menciona que participa "nunca" o "casi siempre", y un 8.3% afirma que "siempre" está involucrado. Esta distribución refleja una falta de inclusión generalizada en el proceso de formulación, lo que podría indicar una oportunidad para mejorar la participación y la colaboración en la planificación de las contrataciones.

Tabla 12: *¿Se cumple con el tiempo establecido para la formulación del Plan Anual de Contrataciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	1	8,3	8,3	25,0
	A veces	4	33,3	33,3	58,3
	Casi siempre	4	33,3	33,3	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 12. *¿Se cumple con el tiempo establecido para la formulación del Plan Anual de Contrataciones?*



Fuente: Tabla 12.

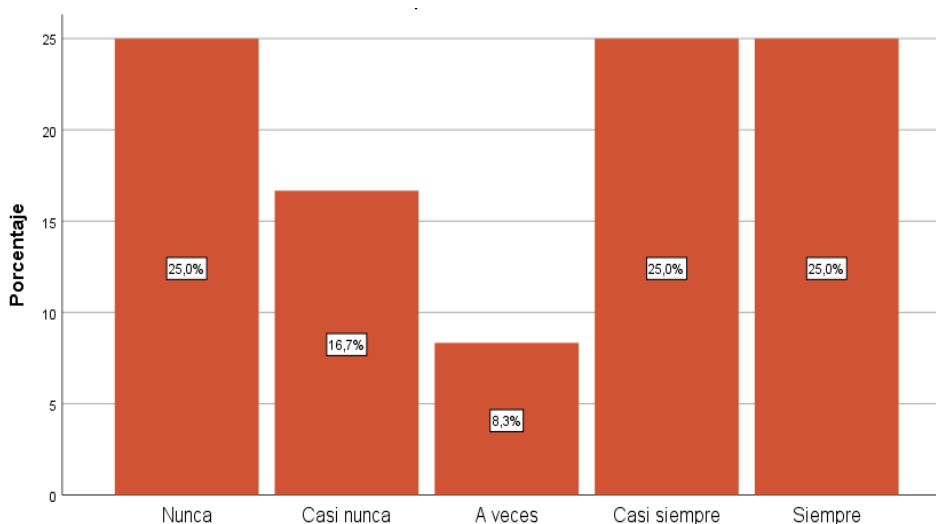
ANÁLISIS: Los resultados indican que la percepción sobre el cumplimiento del tiempo determinado en el Plan Anual de Contrataciones está dividida. Un 33.3% considera que se cumple "a veces" o "casi siempre", lo que sugiere que en algunas ocasiones se respeta el plazo, pero no de manera consistente. Un 16.7% opina que "nunca" se cumple con el tiempo establecido y un 8.3% considera que "siempre" se respeta el plazo. Esto refleja cierta preocupación por la puntualidad en la formulación del plan, con una falta de regularidad en el cumplimiento de los plazos.

Tabla 13: ¿Se publica el PAC en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contratado del Estado – SEACE oportunamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	2	16,7	16,7	41,7
	A veces	1	8,3	8,3	50,0
	Casi siempre	3	25,0	25,0	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 13. ¿Se publica el PAC en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contratado del Estado – SEACE oportunamente?



Fuente: Tabla 13.

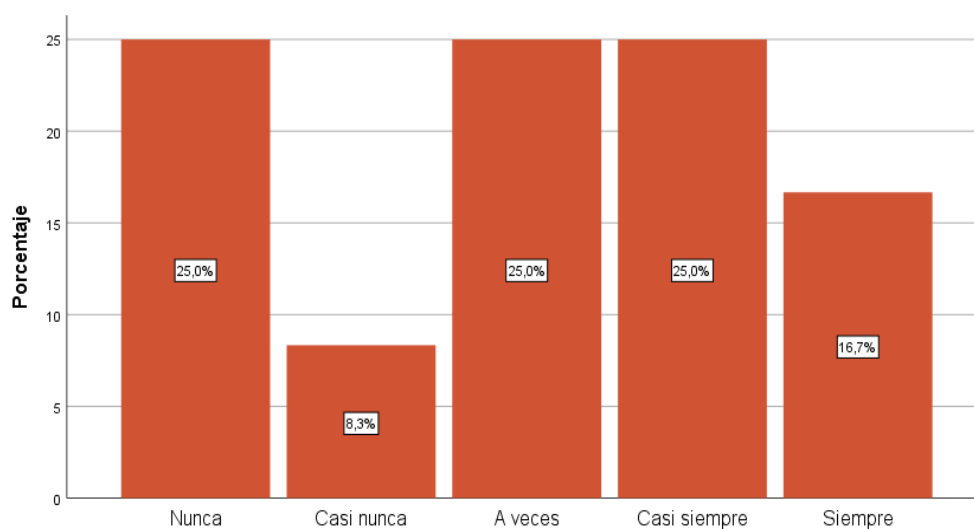
ANÁLISIS: Los datos muestran una distribución equilibrada en la percepción sobre la publicación oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC) en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado (SEACE). Un 25% de los encuestados considera que se publica "nunca" o "casi siempre", mientras que otro 25% opina que "siempre" se publica puntualmente. Además, un 16.7% cree que ocurre "casi nunca" y un 8.3% responde que "a veces". Esta variedad en las respuestas sugiere una falta de consistencia y posibles demoras en la publicación del PAC en el SEACE, lo que podría afectar la transparencia y eficiencia del proceso.

Tabla 14: *¿Cumplen con realizar el seguimiento de su requerimiento una vez aprobado en el Plan Anual de Contrataciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	1	8,3	8,3	33,3
	A veces	3	25,0	25,0	58,3
	Casi siempre	3	25,0	25,0	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 14. *¿Cumplen con realizar el seguimiento de su requerimiento una vez aprobado en el Plan Anual de Contrataciones?*



Fuente: Tabla 14.

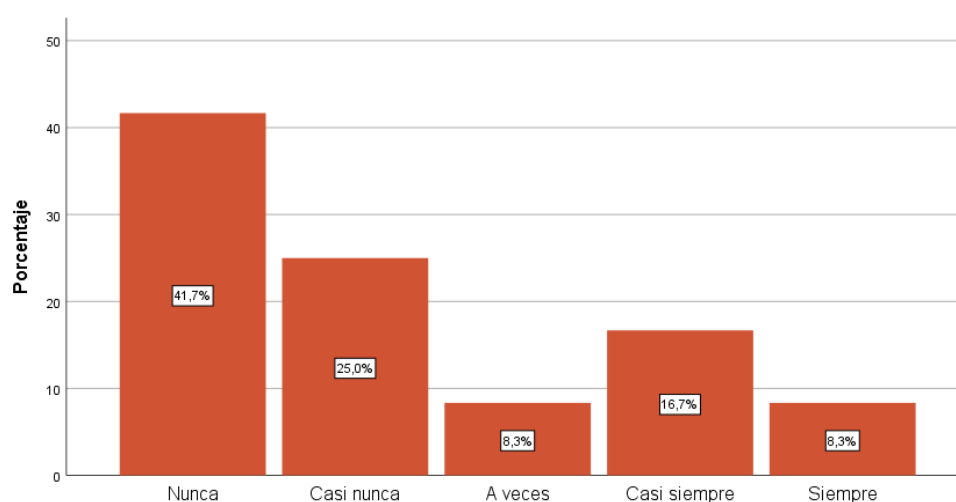
ANÁLISIS: Los resultados indican que la percepción sobre el cumplimiento del seguimiento a demandas aprobadas en el Plan Anual de Contrataciones está dividida. Un 25% de los encuestados considera que no se realiza seguimiento ("nunca" o "a veces"), mientras que un 25% opina que se hace "casi siempre". Un 16.7% asegura que el seguimiento se realiza "siempre", y un 8.3% considera que es insuficiente. Esta diversidad sugiere que, aunque algunos consideran que se hace un seguimiento adecuado, aún existe una preocupación sobre la consistencia y la eficacia de este proceso.

Tabla 15: *¿Cumplen con realizar las contrataciones y adquisiciones respetando la normatividad vigente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	41,7	41,7	41,7
	Casi nunca	3	25,0	25,0	66,7
	A veces	1	8,3	8,3	75,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 15. *¿Cumplen con realizar las contrataciones y adquisiciones respetando la normatividad vigente?*



Fuente: Tabla 15.

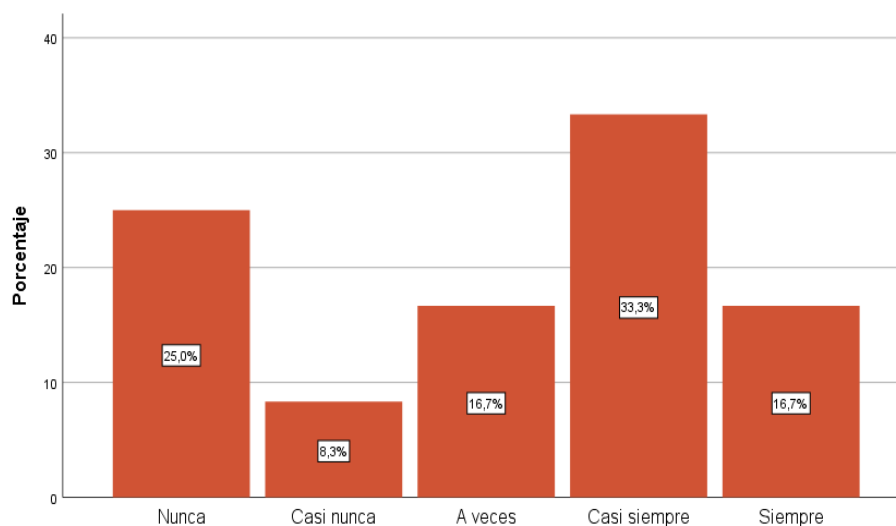
ANÁLISIS: Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente negativa sobre acatar normas establecidas en contrataciones y adquisiciones, ya que un 41.7% de los encuestados considera que "nunca" se respeta la normativa y un 25% opina que se cumple "casi nunca". Solo un 16.7% cree que se respeta la normatividad "casi siempre", mientras que un 8.3% considera que "siempre" se cumple y otro 8.3% lo ve como algo que ocurre "a veces". Esta distribución sugiere una importante preocupación por la escasez de cumplimiento de las normativas en los procedimientos de contratación y adquisición dentro de la entidad.

Tabla 16: *¿Las decisiones de los responsables son tomadas en cuenta como área usuaria?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	1	8,3	8,3	33,3
	A veces	2	16,7	16,7	50,0
	Casi siempre	4	33,3	33,3	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 16. *¿Las decisiones de los responsables son tomadas en cuenta como área usuaria?*



Fuente: Tabla 16.

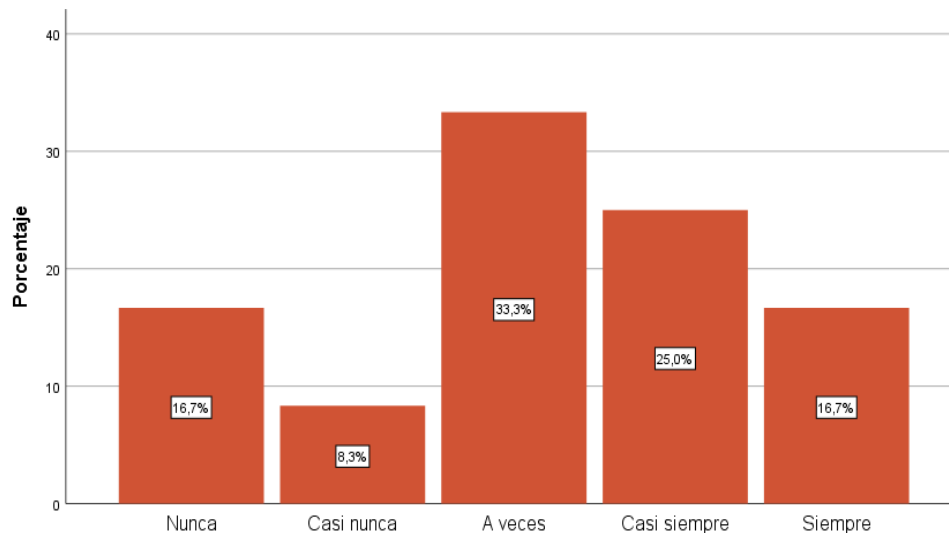
ANÁLISIS: Los datos muestran una percepción diversa sobre si las decisiones de los responsables se consideran como área usuaria. Un 33.3% considera que esto ocurre "casi siempre", mientras que un 25% opina que "nunca" se toman en cuenta. Además, un 16.7% responde que "siempre" se consideran sus decisiones, y otro 16.7% opina que "a veces" sucede. Estas respuestas sugieren que, aunque hay un reconocimiento en algunos casos de que las decisiones del área usuaria son valoradas, también existe una preocupación por la falta de inclusión y consideración en otros casos.

Tabla 17: ¿Se percibe comentarios negativos por los procesos de selección que realiza en el GOREPA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	1	8,3	8,3	25,0
	A veces	4	33,3	33,3	58,3
	Casi siempre	3	25,0	25,0	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 17. ¿Se percibe comentarios negativos por los procesos de selección que realiza en el GOREPA?



Fuente: Tabla 17.

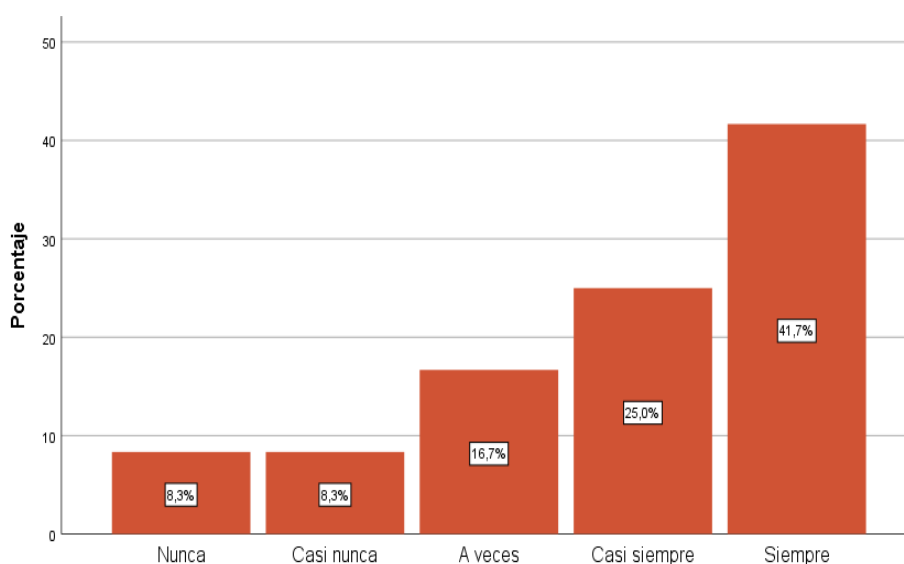
ANÁLISIS: Los resultados indican una percepción mixta sobre los comentarios negativos respecto a los procesos de selección realizados en el GOREPA. Un 33.3% de los encuestados considera que los comentarios negativos ocurren "a veces", mientras que un 25% opina que se perciben "casi siempre". Un 16.7% cree que "siempre" hay comentarios negativos, y otro 16.7% considera que "nunca" se dan. Esto sugiere que, aunque hay una preocupación por la existencia de comentarios negativos, también hay una parte de los encuestados que no percibe este problema de manera consistente.

Tabla 18: *¿Los procesos se realizan en fechas oportunas que se establece en el Plan Anual de Contrataciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	1	8,3	8,3	16,7
	A veces	2	16,7	16,7	33,3
	Casi siempre	3	25,0	25,0	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 18. *¿Los procesos se realizan en fechas oportunas que se establece en el Plan Anual de Contrataciones?*



Fuente: Tabla 18.

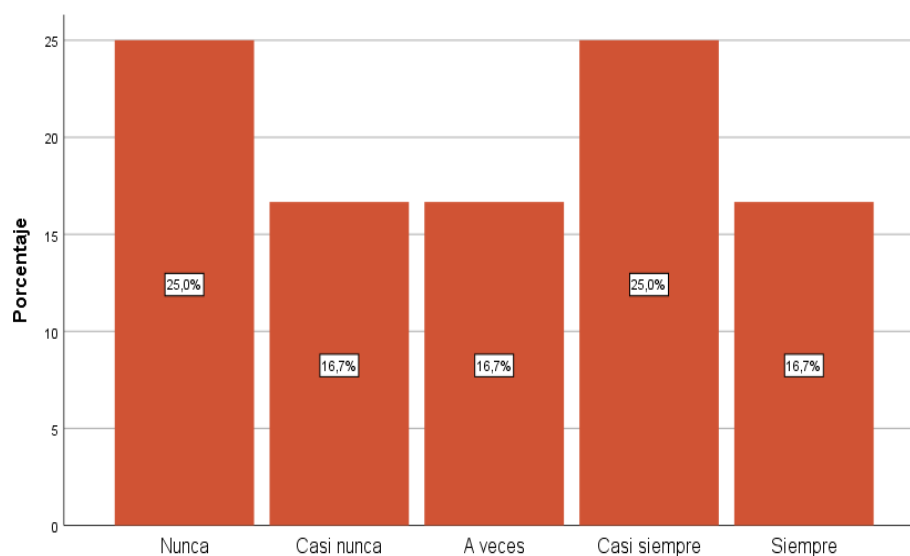
ANÁLISIS: Los resultados indican que gran parte de los encuestados (41.7%) piensa que los procedimientos son desarrollados "siempre" en las fechas oportunas establecidas en el Plan Anual de Contrataciones, mientras que un 25% opina que esto ocurre "casi siempre". Sin embargo, un 16.7% señala que los procesos se realizan "a veces", y un 8.3% opina que "nunca" o "casi nunca" se cumplen las fechas establecidas. Esto indica una percepción mayoritariamente positiva respecto al cumplimiento de los plazos, aunque con algunas preocupaciones sobre su consistencia.

Tabla 19: ¿Los pagos a los proveedores se efectúan oportunamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	2	16,7	16,7	41,7
	A veces	2	16,7	16,7	58,3
	Casi siempre	3	25,0	25,0	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 19. ¿Los pagos a los proveedores se efectúan oportunamente?



Fuente: Tabla 19.

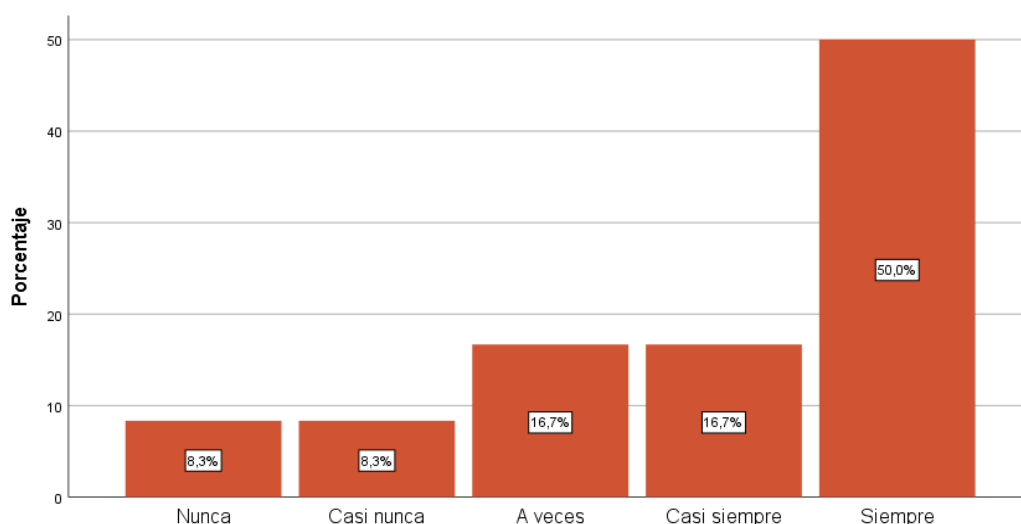
ANÁLISIS: Los resultados indican una percepción mixta sobre la puntualidad en los pagos a los proveedores. Un 25% de los encuestados considera que los pagos "nunca" se efectúan oportunamente, mientras que otro 25% opina que se realizan "casi siempre". Además, un 16.7% cree que los pagos se hacen "siempre" y otro 16.7% señala que ocurre "a veces". Estos datos sugieren que, aunque algunos perciben que los pagos se realizan de manera oportuna en varias ocasiones, también existe una preocupación significativa sobre la falta de puntualidad en otros casos.

Tabla 20: *¿Se hace de manera inmediata el contrato de adjudicación una vez consentida la buena pro?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	1	8,3	8,3	16,7
	A veces	2	16,7	16,7	33,3
	Casi siempre	2	16,7	16,7	50,0
	Siempre	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 20. *¿Se hace de manera inmediata el contrato de adjudicación una vez consentida la buena pro?*



Fuente: Tabla 20.

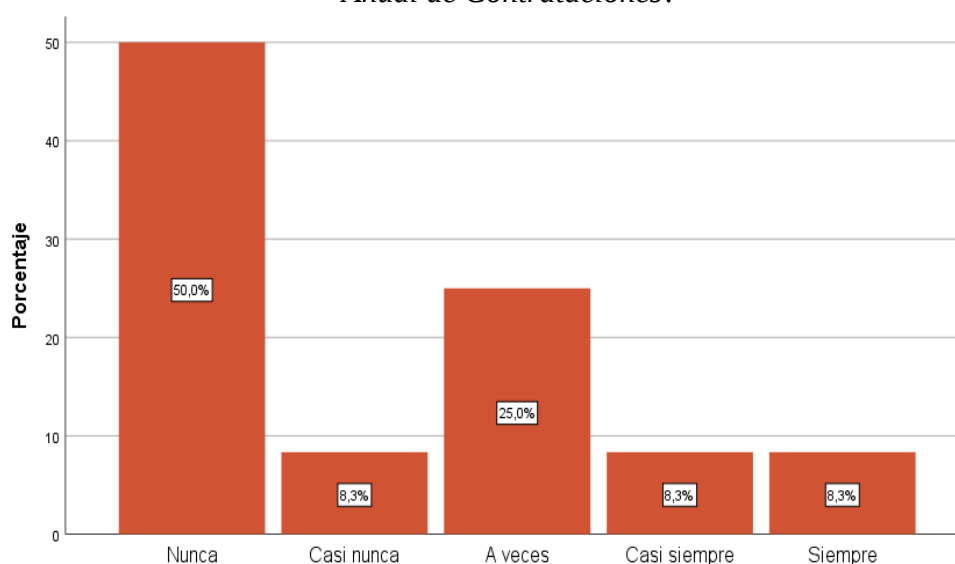
ANÁLISIS: Los resultados indican que gran parte de los encuestados (50%) toma en cuenta que el contrato de adjudicación se hace "siempre" de manera inmediata una vez consentida la buena pro, mientras que un 16.7% opina que esto ocurre "casi siempre". Un 16.7% también señala que se realiza "a veces", y un 8.3% considera que "nunca" o "casi nunca" se efectúa de manera inmediata. Esto sugiere que, en general, los procesos de adjudicación se gestionan de manera eficiente en términos de tiempo, aunque con algunas percepciones de demora en ciertos casos.

Tabla 21: *¿Dejan de contratar y adquirir bienes y servicios establecidos en el Plan Anual de Contrataciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	50,0	50,0	50,0
	Casi nunca	1	8,3	8,3	58,3
	A veces	3	25,0	25,0	83,3
	Casi siempre	1	8,3	8,3	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 21. *¿Dejan de contratar y adquirir bienes y servicios establecidos en el Plan Anual de Contrataciones?*



Fuente: Tabla 21.

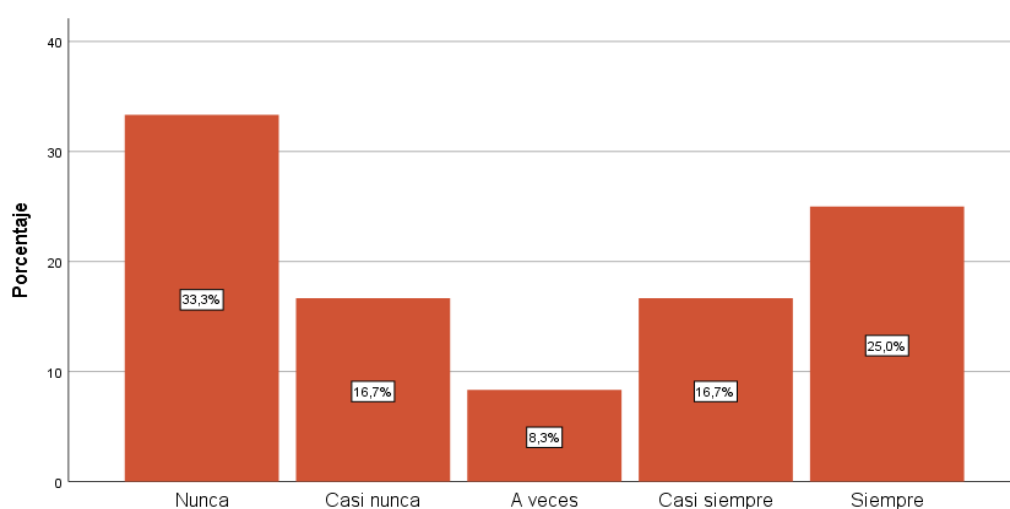
ANÁLISIS: Los resultados indican que la mayor parte de los encuestados (50%) piensa que "nunca" son considerados en el Plan Anual de Contrataciones. Sin embargo, un 25% opina que esto ocurre "a veces", mientras que un 8.3% señala que sucede "casi siempre" o "siempre", y otro 8.3% cree que "casi nunca" ocurre. Esto sugiere que, en su mayoría, los bienes y servicios planificados se adquieren como se estableció, aunque algunos encuestados perciben que en ciertos casos hay desviaciones de lo previsto.

Tabla 22: ¿Se evidencia quejas de los proveedores por incumplimiento de pagos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	33,3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	16,7	16,7	50,0
	A veces	1	8,3	8,3	58,3
	Casi siempre	2	16,7	16,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 22. ¿Se evidencia quejas de los proveedores por incumplimiento de pagos?



Fuente: Tabla 22.

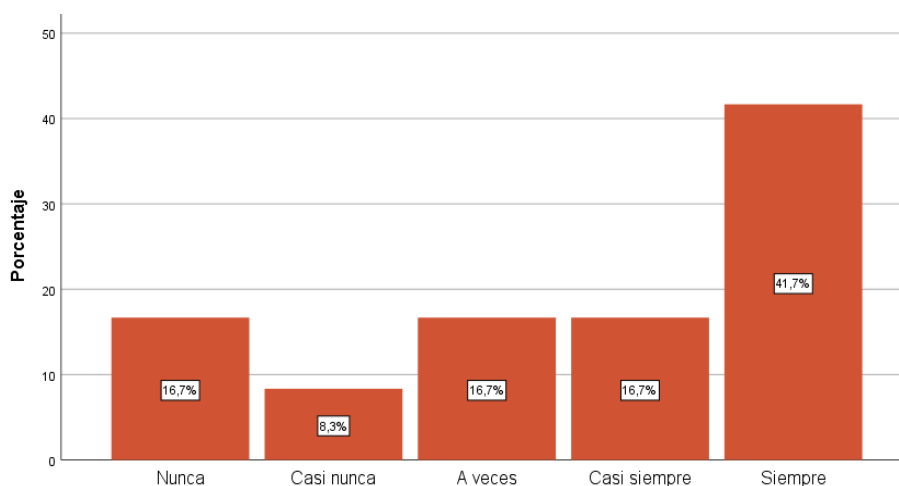
ANÁLISIS: Los resultados muestran que las quejas de los prestadores de servicios por faltas de pagos están presentes en diferentes grados. Un 33.3% de los encuestados considera que "nunca" se evidencian quejas, mientras que un 25% opina que "siempre" existen quejas. Además, un 16.7% señala que esto ocurre "casi siempre", otro 16.7% cree que "casi nunca" se dan quejas, y un 8.3% considera que ocurre "a veces". Esto sugiere que, aunque una parte significativa no percibe quejas, hay preocupaciones sobre el incumplimiento de pagos y su impacto en las relaciones con los proveedores.

Tabla 23: ¿Los proveedores del GOREPA cumplen con los estándares establecidos en el contrato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	1	8,3	8,3	25,0
	A veces	2	16,7	16,7	41,7
	Casi siempre	2	16,7	16,7	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 23. ¿Los proveedores del GOREPA cumplen con los estándares establecidos en el contrato?



Fuente: Tabla 23.

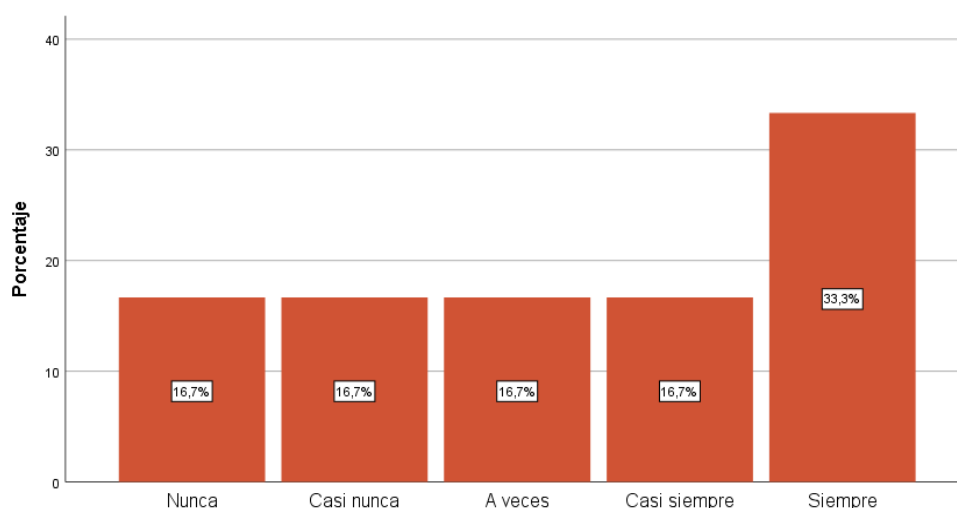
ANÁLISIS: Los resultados indican que gran parte de los encuestados (41.7%) toma en cuenta que los proveedores del GOREPA "siempre" satisfacen lo estipulado en el contrato, mientras que un 16.7% opina que esto ocurre "casi siempre" o "a veces". Un 16.7% de los encuestados también señala que "nunca" se cumple con estos estándares, y un 8.3% cree que "casi nunca" sucede. Estos datos sugieren que, en general, los proveedores cumplen con los términos del contrato en su mayoría, aunque existen algunas percepciones de incumplimiento en ciertos casos.

Tabla 24: ¿Los proveedores entregan los bienes o servicios en fechas establecidas en el contrato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	2	16,7	16,7	33,3
	A veces	2	16,7	16,7	50,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 24. ¿Los proveedores entregan los bienes o servicios en fechas establecidas en el contrato?



Fuente: Tabla 24

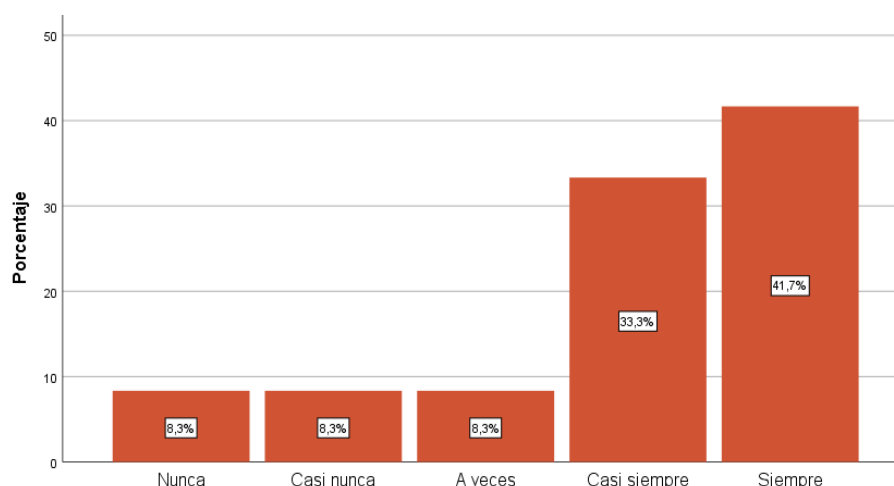
ANÁLISIS: Los resultados muestran que un 33.3% de los encuestados considera que los proveedores "siempre" brindan las prestaciones acordes al cronograma determinado en el contrato, mientras que un 16.7% opina que "nunca" o "casi nunca" se cumplen los plazos de entrega. Además, un 16.7% señala que las entregas se realizan "a veces", y otro 16.7% cree que las entregas son "casi siempre" puntuales. Esto sugiere que, aunque la mayoría percibe que los plazos se cumplen adecuadamente, existe una preocupación sobre la puntualidad en algunos casos.

Tabla 25: ¿Se realizan de manera oportuna las conformidades de los bienes o servicios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	1	8,3	8,3	16,7
	A veces	1	8,3	8,3	25,0
	Casi siempre	4	33,3	33,3	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 25. ¿Se realizan de manera oportuna las conformidades de los bienes o servicios?



Fuente: Tabla 25.

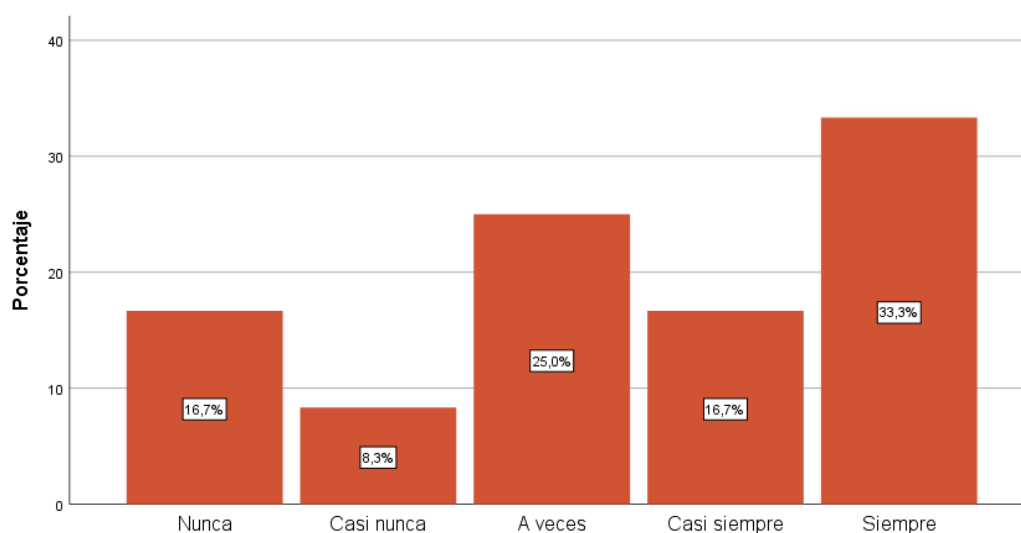
ANÁLISIS: Los resultados indican que gran parte de los encuestados (41.7%) toma en cuenta que las conformidades de los bienes o servicios son desarrolladas "siempre" de manera oportuna, mientras que un 33.3% opina que esto ocurre "casi siempre". Un 8.3% señala que las conformidades se realizan "a veces", y otro 8.3% cree que "nunca" o "casi nunca" se efectúan de manera oportuna. Esto sugiere que, en general, los procesos de conformidad se gestionan adecuadamente, aunque existen algunas preocupaciones sobre la puntualidad en ciertos casos.

Tabla 26: ¿Una vez dada la conformidad de bienes o servicios se realiza el pago de manera oportuna?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	1	8,3	8,3	25,0
	A veces	3	25,0	25,0	50,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 26. ¿Una vez dada la conformidad de bienes o servicios se realiza el pago de manera oportuna?



Fuente: Tabla 26.

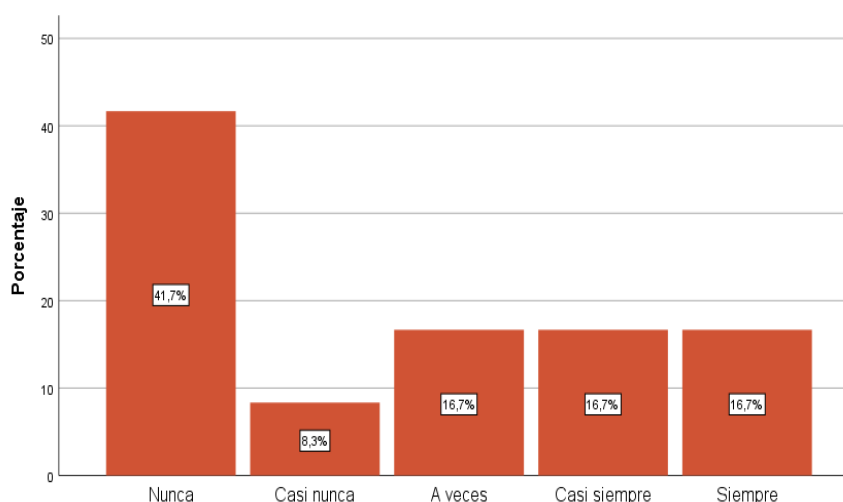
ANÁLISIS: Los resultados muestran que un 33.3% de los encuestados considera que el pago se realiza "siempre" de manera oportuna cuando se otorga la conformidad de las prestaciones, mientras que un 25% opina que ocurre "a veces". Además, un 16.7% señala que el pago se realiza "casi siempre" y otro 16.7% cree que "nunca" o "casi nunca" se efectúa de manera oportuna. Esto sugiere que, en general, la mayoría percibe que los pagos son oportunos, aunque existen algunas preocupaciones sobre posibles demoras en ciertos casos.

Tabla 27: *¿De acuerdo a la conformidad dada de los bienes adquiridos, satisface las necesidades de un programa presupuestal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	41,7	41,7	41,7
	Casi nunca	1	8,3	8,3	50,0
	A veces	2	16,7	16,7	66,7
	Casi siempre	2	16,7	16,7	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 27. *¿De acuerdo a la conformidad dada de los bienes adquiridos, satisface las necesidades de un programa presupuestal?*



Fuente: Tabla 27.

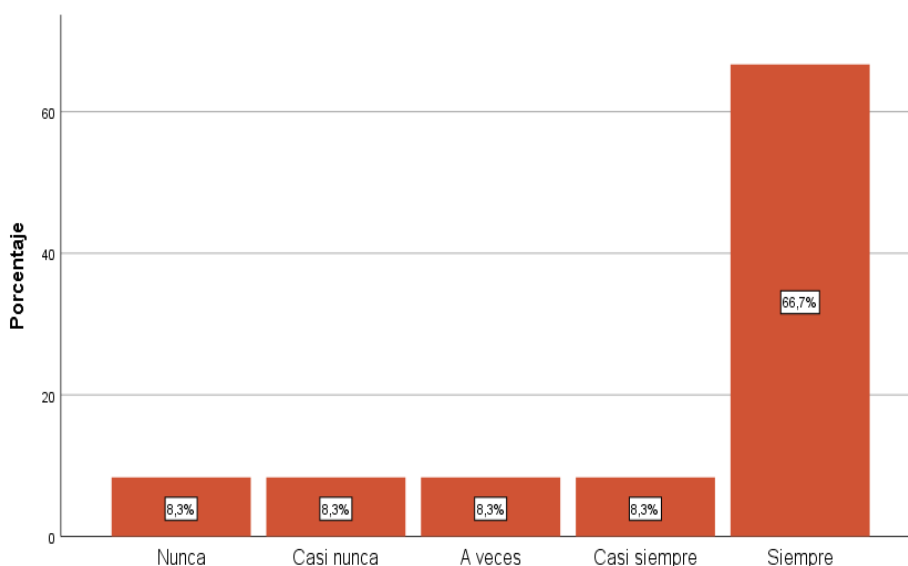
ANÁLISIS: Los resultados indican que un 41.7% de la población considera que, conforme a la conformidad otorgada por los recursos adquiridos, estos "nunca" satisfacen el requerimiento de un programa presupuestal, mientras que un 16.7% opina que esto ocurre "siempre" o "casi siempre". Un 16.7% también señala que satisface las necesidades "a veces", y un 8.3% cree que "casi nunca" se cumplen estas expectativas. Esto sugiere que, en general, hay una percepción negativa sobre la capacidad de los bienes adquiridos a fin de cumplir los requerimientos presupuestales, aunque algunos encuestados consideran que en ciertos casos sí lo logran.

Tabla 28: ¿Realiza la verificación de la calidad del servicio contratado para su área usuaria?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	1	8,3	8,3	16,7
	A veces	1	8,3	8,3	25,0
	Casi siempre	1	8,3	8,3	33,3
	Siempre	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 28. ¿Realiza la verificación de la calidad del servicio contratado para su área usuaria?



Fuente: Tabla 28.

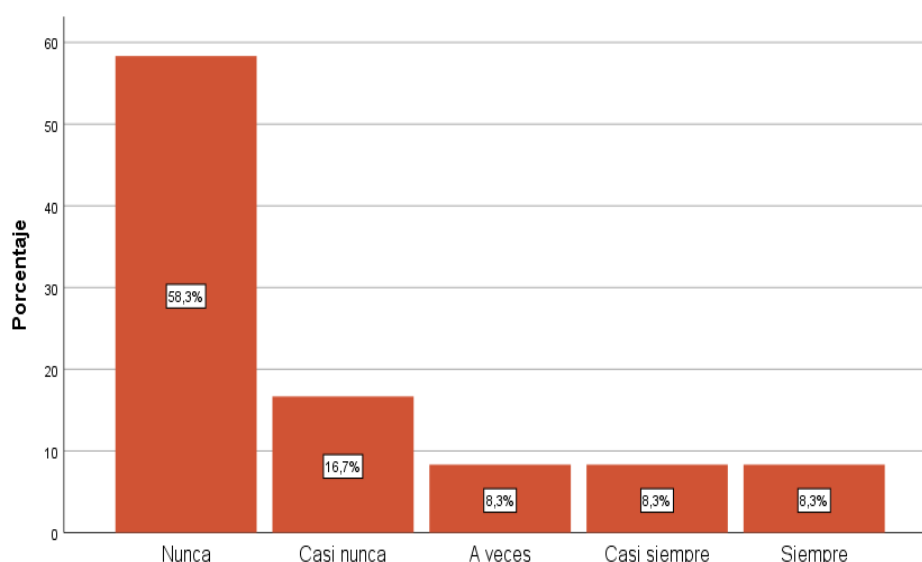
ANÁLISIS: Los resultados indican que un 66.7% de los encuestados afirma que "siempre" desarrolla la validación de la calidad de la prestación en el área usuaria, mientras que un 8.3% considera que lo hace "nunca", "casi nunca", "a veces" o "casi siempre". Esto sugiere que la mayoría de los encuestados sigue un proceso constante de validación de la calidad de la prestación, aunque un pequeño porcentaje no lo realiza con la misma regularidad.

Tabla 29: *¿Tiene conocimiento si la institución tuvo problemas judiciales con los proveedores por no cumplir el contrato?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	58,3	58,3	58,3
	Casi nunca	2	16,7	16,7	75,0
	A veces	1	8,3	8,3	83,3
	Casi siempre	1	8,3	8,3	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 29. *¿Tiene conocimiento si la institución tuvo problemas judiciales con los proveedores por no cumplir el contrato?*



Fuente: Tabla 29.

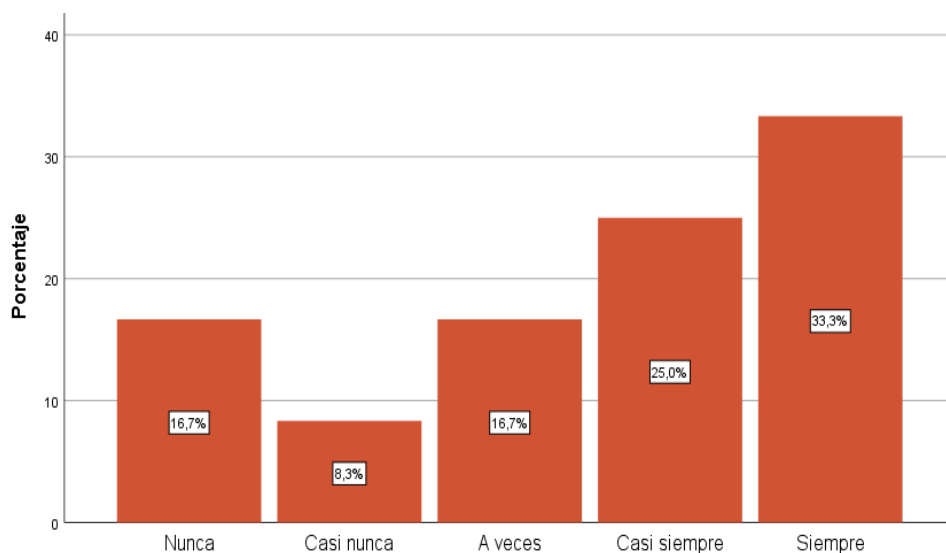
ANÁLISIS: Los resultados muestran un 58.3% de la población afirma que "nunca" ha tenido conocimiento de problemas judiciales entre la institución y los proveedores por incumplimiento del contrato, mientras que un 16.7% considera que esto ocurre "casi nunca". Además, un 8.3% opina que sucede "a veces", "casi siempre" o "siempre". Esto sugiere que, en general, los problemas judiciales relacionados con el incumplimiento de los contratos son poco frecuentes, aunque hay algunos casos que podrían generar preocupación.

Tabla 30: *¿Los proveedores como contratantes cumplen a cabalidad con los contratos celebrados con el GOREPA?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	1	8,3	8,3	25,0
	A veces	2	16,7	16,7	41,7
	Casi siempre	3	25,0	25,0	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Bases de datos SPSS.

Gráfico 30. *¿Los proveedores como contratantes cumplen a cabalidad con los contratos celebrados con el GOREPA?*



Fuente: Tabla 30.

ANÁLISIS: Los resultados muestran que un 33.3% de la población considera que los proveedores "siempre" satisfacen con los contratos celebrados con el GOREPA, mientras que un 25% opina que lo hacen "casi siempre". Un 16.7% señala que "a veces" cumplen con los contratos, y otro 16.7% considera que "nunca" lo hacen. Estos datos sugieren que, en general, la mayoría percibe un cumplimiento adecuado de los contratos por parte de los proveedores, aunque existen algunos casos en los que el cumplimiento no es total.

4.3. Prueba de Hipótesis

Fue empleado el índice de correlación de Spearman(ρ) el cual indica la existencia del vínculo, estadísticamente significativa entre la variable 1(Certificación de buenas prácticas) y la variable 2 (Manejo de residuos sólidos), como es detallado en la tabla 8. A continuación se indica la evaluación de los logros alcanzados.

a) Hipótesis general

Hipótesis a:

Hi: El grado de relación de la ética profesional no tiene implicancias significativas en su dimensión Eficiencia frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023

Ho: El grado de relación de la ética profesional si tiene implicancias significativas en su dimensión Eficiencia frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

Eficiencia	Actuaciones Preparatorias					TOTAL
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Nunca	1	0	1	0	0	2
Casi nunca	0	1	0	1	1	3
A veces	0	1	2	0	0	3
Casi siempre	0	1	1	0	0	2
Siempre	1	0	1	0	0	2
Total	2	3	5	1	1	12

Para probar la hipótesis planteada seguiremos el siguiente procedimiento:

1. **Suposiciones:** La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de Prueba es:

$$X^2_c = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

3. **Distribución de la estadística de prueba:** cuando H_o es verdadera, X^2 sigue una distribución aproximada de Ji-cuadrada con $(5 - 1) (5 - 1) = 16$ grados de libertad.
4. **Regla de decisión:** A un nivel de significancia de 0.05, rechazar hipótesis nula (H_o) si en valor calculado de X^2 es mayor o igual a $X^2_t = 26.30$
5. **Cálculo de la estadística de prueba:** al desarrollar la formula tenemos:

$$X^2_c = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e} = 0.0051$$

6. **Decisión estadística:** Dado que $X^2_c < X^2_t$, Se Acepta H_o
7. **Conclusión:** El grado de relación de la ética profesional si tiene implicancias significativas en su dimensión Eficiencia frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

Hipótesis b:

- Hi:** El grado de relación de la ética profesional no tienen implicancias significativas en su dimensión institucional frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.
- Ho:** El grado de relación de la ética profesional si tienen implicancias significativas en su dimensión institucional frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

Institucional	Métodos de contratación.					TOTAL
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Nunca	1	0	0	1	1	3
Casi nunca	0	1	2	0	0	3
A veces	0	2	1	0	0	3
Casi siempre	1	0	0	0	0	1
Siempre	1	1	0	0	0	2
Total	3	4	3	1	1	12

1. **Suposiciones:** La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. **Estadística la Prueba es:**

$$X^2_c = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

3. **Distribución de la estadística de prueba:** cuando Ho es verdadera X^2 , sigue una distribución aproximada de Ji-cuadrada con $(5 - 1) (5 - 1) = 16$ grados de libertad.

4. **Regla de decisión:** A un nivel de significancia de 0.05, rechazar hipótesis nula (Ho) si en valor calculado de X^2 es mayor o igual a $X^2_t = 26.30$

5. **Cálculo de la estadística de prueba:** al desarrollar la formula tenemos:

$$X^2_c = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e} = 0.0064$$

6. **Decisión estadística:** Dado que $X^2_c < X^2_t$, Se Acepta Ho

7. **Conclusión:** El grado de relación de la ética profesional si tienen implicancias significativas en su dimensión institucional frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

Hipótesis c:

Hi: El grado de relación de la ética profesional no tiene implicancias significativas en su dimensión Probidad y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

Ho: El grado de relación de la ética profesional si tiene implicancias significativas en su dimensión Probidad y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

Probidad	Contrato y Ejecución.					TOTAL
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Nunca	1	1	0	0	0	2
Casi nunca	0	2	1	1	0	4
A veces	0	0	2	1	0	3
Casi siempre	1	0	0	0	0	1
Siempre	0	0	0	0	2	2
Total	2	3	3	2	2	12

1. **Suposiciones:** La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. **Estadística la Prueba es:**
3. **Distribución de la estadística de prueba:** cuando H_0 es verdadera, X^2 sigue una distribución aproximada de Ji-cuadrada con $(5 - 1)(5 - 1) = 16$ grados de libertad.
4. **Regla de decisión:** A un nivel de significancia de 0.05, rechazar hipótesis nula (H_0) si en valor calculado de X^2 es mayor o igual a $X^2_t = 26.30$
5. **Cálculo de la estadística de prueba:** al desarrollar la formula tenemos:

$$X^2_c = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e} = 0.009721$$

$$X^2_c = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Decisión estadística: Dado que $X^2_c < X^2_t$, Se Acepta H_0

- 6. Conclusión:** El grado de relación de la ética profesional si tiene implicancias significativas en su dimensión Probidad y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.

4.4. Discusión de resultados

Ética profesional como pilar fundamental en las contrataciones públicas

Los hallazgos del estudio corroboran las afirmaciones de Díaz González (2023), quien señala que la ética profesional actúa como un eje vertebrador que garantiza la transparencia y legitimidad en procedimientos contratación del estado. En el contexto del Gobierno Regional de Pasco, los resultados revelan que una cultura ética insuficientemente consolidada fomenta prácticas discrecionales y reduce la confianza ciudadana en las instituciones, un fenómeno también evidenciado en Colombia según Díaz González.

La relación entre ética pública y corrupción en las contrataciones

Tal como expone Vásquez Rodríguez (2022), la falta de ética en el sector público propicia actividades de corrupción, los cuales socavan la competitividad y la eficiencia en las contrataciones. En este estudio, se observó que la ausencia de mecanismos éticos sólidos en Pasco genera procesos poco competitivos y asignaciones contractuales cuestionables, coincidiendo con lo reportado en otros niveles de gobierno local.

Impacto de la ética en la eficiencia de los procedimientos de gestión

De acuerdo con García Morales (2021) y González (2021), la ética profesional impacta significativamente en la administración eficiente de los recursos públicos. Los datos obtenidos en Pasco reflejan que las prácticas éticas insuficientes están correlacionadas con ineficiencias en la ejecución presupuestaria y con la demora en la adjudicación de contratos, lo que repercute negativamente en la expectativa ciudadana acerca de la calidad de las protestaciones estatales.

Análisis comparativo en América Latina

González (2021) realiza un análisis comparativo que resalta cómo países de América Latina enfrentan desafíos éticos similares en sus sistemas de contratación pública. El caso de Pasco no es ajeno a estos problemas regionales; sin embargo, destaca la necesidad de adoptar prácticas ejemplares de países con mejores índices de ética pública y menor corrupción.

El impacto en la administración pública local

Finalmente, siguiendo las reflexiones de Sánchez Pérez (2019), el estudio en Pasco confirma que la ética profesional no solo impacta las contrataciones, sino también la credibilidad de la administración estatal en general. El fortalecimiento de lineamientos de ética, capacitaciones regulares y sistemas de monitoreo podría mejorar significativamente la percepción y el desempeño en los procesos contractuales.

Relación entre ética profesional y desempeño público según Diego Bautista (2001)

Oscar Diego Bautista, en su obra “Ética de los Servidores Públicos”, subraya que la ética en el sector público debe ser el pilar fundamental para garantizar la legitimidad y la confianza de la ciudadanía. Si los hallazgos en Pasco muestran deficiencias en la ética profesional de los funcionarios, esto podría correlacionarse con

las observaciones de Bautista sobre cómo la ausencia de principios éticos genera opacidad y corrupción en la administración pública.

Contraste: Si el estudio en Pasco identifica una falta de códigos éticos claros o su incumplimiento, se puede argumentar que, como en el caso mexicano descrito por Bautista, es necesaria una institucionalización de valores éticos mediante códigos de conducta y capacitación continua.

Implicancias prácticas: La ausencia de ética profesional puede repercutir directamente en irregularidades en las contrataciones públicas, como la asignación indebida de contratos o el favorecimiento de proveedores específicos, reflejando los riesgos mencionados por Bautista.

Ética y responsabilidad social según Gómez, R (2013)

Gómez plantea en su artículo que la ética profesional debe complementarse con la responsabilidad social, especialmente en las organizaciones públicas, dado que estas presentan influencia en el bienestar de la sociedad.

Hallazgos en Pasco: Si los logros alcanzados indican una desconexión con la administración pública y las necesidades sociales, esto puede interpretarse como una falta de integración de la ética con la responsabilidad social, en línea con los argumentos de Gómez.

Comparación: Gómez destaca que los servidores públicos tienen el deber no solo de actuar con rectitud, sino también de garantizar que sus decisiones contribuyan al desarrollo social. Si en Pasco se evidencian contrataciones que no responden a los intereses colectivos, se refuerza la necesidad de incorporar una perspectiva ética más amplia que considere la responsabilidad social como un eje central.

Convergencia de ideas y reflexiones críticas

Al comparar los aportes de ambos autores con los resultados obtenidos, se pueden destacar los siguientes puntos:

La ética como garante de la confianza ciudadana: Tanto Diego Bautista como Gómez coinciden en que la falta de ética debilita la legitimidad de las instituciones públicas. En Pasco, si los resultados evidencian un déficit ético, se debe discutir cómo esto afecta la percepción ciudadana y genera desconfianza en el proceso de contrataciones públicas.

Responsabilidad social como extensión de la ética profesional: Gómez enfatiza que la ética profesional no es suficiente si no se acompaña de responsabilidad social. En el contexto de Pasco, los hallazgos podrían reforzar este argumento si se demuestra que las decisiones en contrataciones no están alineadas con el beneficio colectivo.

Propuestas basadas en los aportes teóricos

A partir de la discusión, se pueden plantear recomendaciones como:

Creación e implementación de códigos éticos: Inspirándose en Diego Bautista, el estudio podría sugerir políticas públicas específicas para institucionalizar valores éticos en las contrataciones públicas del Gobierno Regional de Pasco.

Integración de la ética con la responsabilidad social: Según Gómez, se debe promover una visión ética que trascienda el cumplimiento de normas y se enfoque en el impacto social de las decisiones administrativas. Esto puede incluir capacitaciones en responsabilidad social en colaboradores.

Fortalecimiento de los sistemas de gestión y evaluación: La creación de mecanismos transparentes que permitan supervisar las contrataciones, asegurando que se realicen bajo principios éticos y con enfoque en el bienestar común.

La discusión de resultados no solo debe evidenciar las falencias o aciertos encontrados, sino también cómo estas están relacionadas con los principios éticos

descritos por Diego Bautista y Gómez. Al conectar estos marcos teóricos con los hallazgos en Pasco, el análisis se enriquece, proporcionando una base sólida para proponer soluciones que promuevan una gestión pública más ética, transparente y socialmente responsable.

Los resultados del estudio subrayan la relevancia de implementar políticas éticas sólidas, alineadas con los marcos normativos y buenas prácticas internacionales. Así, se garantiza no solo la transparencia, además de la reconstrucción de la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales.

La discusión de resultados en un estudio sobre "La Ética Profesional de los funcionarios y su Implicancia en las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Pasco – 2023" según nuestros antecedentes teóricos y empíricos brindados por los autores nacionales mencionados

Contraste con los hallazgos previos

Con Calderón Delgado (2023): Según su investigación, la ética profesional se encuentra estrechamente relacionada al rendimiento de trabajo, destacando cómo una cultura ética sólida impacta positivamente en la gestión pública. Si los resultados en Pasco reflejan un bajo nivel de ética, podría discutirse cómo la ausencia de una cultura ética limita el desempeño eficiente en las contrataciones públicas.

Con Wilfredo Acosta (2023): Acosta vincula la ética pública con la transparencia, lo que es clave en contrataciones públicas. Si en Pasco se identifican fallas en transparencia debido a carencias éticas, podría profundizarse en cómo esta relación afecta la confianza ciudadana y la eficiencia del gasto público.

Implicancias directas en las contrataciones públicas

Con Ramírez Melgar (2022): La relación entre ética y eficacia en las contrataciones públicas, tal como evidenció en Huancayo, podría ser paralela o

contrastante en el caso de Pasco. Si se encuentra que la falta de ética influye negativamente en la gestión de contrataciones, esto podría reforzar su planteamiento y destacar puntos específicos de mejora.

Con Mendieta (2021): Si la ética profesional en Pasco influye en la lucha contra la corrupción, el análisis podría resaltar similitudes con el sector de contrataciones en otros contextos regionales y proponer mecanismos preventivos, como Mendieta sugiere en Ayacucho.

Comparación regional e impacto ético en contrataciones

Con Guerrero Meléndez (2021): Los resultados de su estudio en Cajamarca pueden ser comparados con el contexto de Pasco. Si existen discrepancias, estas podrían atribuirse a factores como diferencias culturales, políticas públicas regionales, o recursos disponibles para fiscalización.

Con Rodríguez Álvarez (2020): Las deficiencias éticas que este autor destaca en procesos de contratación podrían ser reflejadas o incluso más evidentes en Pasco, permitiendo explorar cómo los sistemas de control afectan el proceso.

Perspectiva de innovación y gestión ética

Con Taípe (2017): La relación entre ética, innovación y responsabilidad en el desempeño gerencial puede ser crucial para mejorar las contrataciones públicas en Pasco. Discutir cómo una gestión ética innovadora podría transformar las prácticas de contratación sería un aporte prospectivo al análisis.

Finalmente, la discusión debería sintetizar cómo los resultados del estudio en Pasco corroboran o refutan los planteamientos de estos autores. También sería relevante proponer estrategias concretas para fortalecer la ética profesional y, por ende, mejorar las contrataciones públicas, considerando elementos como formación ética, mecanismos de gestión y auditoría, y el crecimiento de una cultura de transparencia.

Este enfoque integraría los antecedentes mencionados en un marco crítico y comparativo, enriqueciendo el análisis y aportando a la comprensión del fenómeno estudiado.

CONCLUSIONES

- **Transparencia y Honestidad**, La ética profesional es crucial a fin de salvaguardar la transparencia en procedimientos de contratación del estado. Los funcionarios deben actuar con honestidad y evitar prácticas corruptas que puedan comprometer la integridad del proceso.
- **Imparcialidad y No Discriminación**, la ética exige que los funcionarios sean imparciales y eviten la discriminación en la selección de contratistas. Las decisiones deben basarse en criterios propósitos y en satisfacción de requerimientos establecidos, sin favorecer a determinados proveedores.
- **Eficiencia y Competencia**, los funcionarios éticos promoverán la eficiencia en las contrataciones públicas, asegurando que los procesos sean ágiles y que exista una competencia justa entre los proveedores. Esto contribuye a obtener los mejores servicios o productos al mejor costo posible.

RECOMENDACIONES

La ética profesional es la base de los funcionarios del estado y tiene un impacto importante en la contratación pública de los gobiernos locales.

A continuación, se presentan algunas recomendaciones.

- Garantizar la transparencia en los contratos y brindar al público acceso a la información relevante de manera clara y accesible.
- Establecer políticas claras a fin de determinar y administrar los conflictos de intereses.
- Los funcionarios deben abstenerse de participar en decisiones de adquisiciones en las que tengan un interés personal o financiero.
- Garantizar que los procesos de contratación sean justos y no discriminatorios.
- La selección de proveedores debe basarse en criterios objetivos y adecuados.
- contratación para detectar y corregir el fraude de manera oportuna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, W. (2023). Relación entre ética pública y transparencia en el Ejército del Perú.
- Arias, L. (2011). Política tributaria Para el 2011-2016. Lima, Perú: Inde Consultores.
- Calderón Delgado, B. C. B. (2023). Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad provincial, Arequipa.
- Castañeda, J. A. (2017). Gestión de las contrataciones orientada a resultados en el Proyecto Especial Chavimochic. Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, 12(3), 275-280.
- Chero, J. A. S., Chero, M. J. S., & Cárdenas, M. F. U. (2017). Fortalecimiento de capacidades para mejorar los procesos de contrataciones y adquisiciones del estado en el “Centro vacacional Huampaní”, 2014. UCV-HACER: Revista de Investigación y Cultura, 6(1), 54-59.
- D.S N° 350- 2015- EF, Reglamento de la ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado (2015).
- Díaz González, C. A. (2023). La influencia de la ética profesional en la contratación pública en Colombia: Un análisis de las políticas públicas. Revista de Derecho Público, 45(2), 123-145.
- Díaz Mostacero, T. I., León, V., & Liliana, L. (2018). Control interno y su influencia con la ejecución presupuestal de la municipalidad Distrital de Santa Cruz de Toledo año 2017.
- Drucker, P. (2007). La Administración. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Felcman, I., & Blutman, G. (2018). La planificación estratégica participativa. Conceptos e instrumentos para nuevos modelos de gestión pública. Revista Perspectivas de Políticas Públicas, 7(14), 415-447.
- García Morales, A. M. (2021). El impacto de la ética profesional en los procesos de contratación y la gestión públicas eficiente. México.

- Gómez, R. (2013). Ética y Responsabilidad Social. En Selección del programa de doctorado de la Universidad Politécnica de Cataluña. España.
- González, J. (2021). Impacto de la ética en la eficiencia de los procesos de contratación pública: Un análisis comparativo en América Latina Colombia.
- Gudiño, M., & Vilorio, N. (2010). Desempeño gerencial en las instituciones de la AVEC del Municipio Boconó. Telos, 12(1), 43-62.
- Guerrero Meléndez, M. E. (2021). Ética en los funcionarios públicos y su efecto en las contrataciones públicas: El caso del gobierno regional de Cajamarca.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Huamaní, R., & Prudencio, N. (2018). Actuaciones preparatorias de la Gestión de compras del Hospital Nacional Docente Madre Niño–San Bartolomé, 2017.
- Leithwood, K., Mascal, B., & Strauss, T. (2009). Distributed leadership according to the evidence. USA: Editorial Routledge Press.
- López Lozano, M. Á. (2017). Nueva Ley de Contrataciones del Estado y su efecto en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Provincial de San Martín año 2016.
- Mendieta, L. (2021). La ética profesional de los servidores públicos y su influencia en la lucha contra la corrupción en el sector de contrataciones del Estado. Revista de Derecho Administrativo, 27(2), 102-118. Perú.
- Rodríguez Álvarez, J. C. (2020). La ética del funcionario público y el proceso de contrataciones del Estado en la Municipalidad Distrital de Irazola. Perú.
- Sánchez Pérez, K. (2019). La ética en el proceso de contratación pública y su impacto en la administración pública local. México.

Taípe, M. (2017). Ética, innovación y responsabilidad en la función gerencial de los contadores públicos y su impacto en los resultados de gestión del gobierno de la región de Ayacucho.

Vásquez Rodríguez, L. E. (2022). Ética pública y la lucha contra la corrupción en las contrataciones públicas: Un estudio en el ámbito local. Colombia.

ANEXOS

CUESTIONARIO

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: **“La Ética Profesional de los funcionarios y su Implicancia en las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Pasco – 2023”**, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

INSTRUCCIONES: De acuerdo a las escalas marque con una “X” en el recuadro que usted considere lo correcto, El significado de cada número es el siguiente.

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

N º	ITEMS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	¿Los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades?					
2	¿La documentación presentada por las diferentes áreas son de calidad informativa, en el cual satisface sus necesidades implícitas o explícitas?					
3	¿Los servidores públicos ejercen su labor minimizando los costos de la entidad?					
4	¿Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Entidad?					
5	¿El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales?					
6	¿El perfil de los servidores públicos están definidas adecuadamente para el cumplimiento de las funciones institucionales?					
7	¿Considera que los servidores públicos son honrados?					
8	¿Los funcionarios Públicos emplean de forma eficiente el dinero o bienes de la institución?					
9	¿En el ejercicio de sus funciones, el servidor público prevalece el interés general sobre el particular?					
10	¿Se exigen que los requerimientos de adquisición sean considerados en el Plan Anual de Contrataciones?					
11	¿Participan como usuario en la formulación del Plan Anual de Contrataciones?					
12	¿Se cumple con el tiempo establecido para la formulación del Plan Anual de Contrataciones?					
13	¿Se publica el PAC en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contratado del Estado – SEACE oportunamente?					
14	¿Cumplen con realizar el seguimiento de su requerimiento una vez aprobado en el Plan Anual de Contrataciones?					
15	¿Cumplen con realizar las contrataciones y adquisiciones respetando la normatividad vigente?					

16	¿Las decisiones de los responsables son tomadas en cuenta como área usuaria?					
17	¿Se percibe comentarios negativos por los procesos de selección que realiza en el GOREPA?					
18	¿Los procesos se realizan en fechas oportunas que se establece en el Plan Anual de Contrataciones?					
19	¿Los pagos a los proveedores se efectúan oportunamente?					
20	¿Se hace de manera inmediata el contrato de adjudicación una vez consentida la buena pro?					
21	¿Dejan de contratar y adquirir bienes y servicios establecidos en el Plan Anual de Contrataciones?					
22	¿Se evidencia quejas de los proveedores por incumplimiento de pagos?					
23	¿Los proveedores del GOREPA cumplen con los estándares establecidos en el contrato?					
24	¿Los proveedores entregan los bienes o servicios en fechas establecidas en el contrato?					
25	¿Se realizan de manera oportuna las conformidades de los bienes o servicios?					
26	¿Una vez dada la conformidad de bienes o servicios se realiza el pago de manera oportuna?					
27	¿De acuerdo a la conformidad dada de los bienes adquiridos, satisface las necesidades de un programa presupuestal?					
28	¿Realiza la verificación de la calidad del servicio contratado para su área usuaria?					
29	¿Tiene conocimiento si la institución tuvo problemas judiciales con los proveedores por no cumplir el contrato?					
30	¿Los proveedores como contratantes cumplen a cabalidad con los contratos celebrados con el GOREPA?					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3

Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación

“La Ética Profesional de los Funcionarios y su Implicancia en las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Pasco – 2023”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karim FUSTER GOMEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA Licenciada en Administración

ÁREA DE EXPERIENCIA Elaboración de Tesis

TIEMPO 15 años

CARGO ACTUAL Docente Universitario

INSTITUCIÓN UNDAC

Objetivo de la investigación: De qué manera se relaciona la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023

Objetivo del juicio de expertos: Validación del Instrumento de Investigación

Objetivo de la prueba: Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?		()	()	()	()	(X)	()
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?		()	()	()	()	()	(X)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?		()	()	()	()	()	(X)
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?		()	()	()	()	(X)	()
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?		()	()	()	()	()	(X)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?		()	()	()	()	(x)	()

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....
.....

Fecha: ...15/10/2023.....

Validado por: **Mg. Karim FUSTER GOMEZ**



Firma:

Dra. Karim FUSTER GOMEZ

Anexo 4

Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación

“La Ética Profesional de los Funcionarios y su Implicancia en las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Pasco – 2023”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Dr. Iván B. POMALAZA BUENDIA

FORMACIÓN ACADÉMICA Licenciado en Administración

ÁREA DE EXPERIENCIA Estadística

TIEMPO 18 años

CARGO ACTUAL Docente Universitario

INSTITUCIÓN UNDAC

Objetivo de la investigación: De qué manera se relaciona la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023

Objetivo del juicio de expertos: Validación del Instrumento de Investigación

Objetivo de la prueba: Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación
De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?		() () () () (X) ()
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?		() () () () () (X)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?		() () () () () (X)
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?		() () () () (X) ()
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?		() () () () () (X)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?		() () () () (x) ()

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....
.....

Fecha:18/10/23.....

Validado por: **Dr. Iván B. POMALAZA BUENDIA**

 UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CICLO VINTESIMAL DE CALIFICACIÓN

Firma:

Dr. Iván B. POMALAZA BUENDIA

Anexo 5

Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación

“La Ética Profesional de los Funcionarios y su Implicancia en las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Pasco – 2023”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Dr. Marco Antonio José Paredes Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA Licenciado en Administración

ÁREA DE EXPERIENCIA Estadística

TIEMPO 18 años

CARGO ACTUAL Docente Universitario

INSTITUCIÓN UNCP

Objetivo de la investigación De qué manera se relaciona la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023

Objetivo del juicio de expertos: Validación del Instrumento de Investigación

Objetivo de la prueba: Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?		()	()	()	()	(X)	()
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?		()	()	()	()	()	(X)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?		()	()	()	()	()	(X)
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?		()	()	()	()	(X)	()
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?		()	()	()	()	()	(X)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?		()	()	()	()	(x)	()

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....
.....

Fecha:18/10/21.....

Validado por: Dr. Marco Antonio José Paredes Pérez



Dr. Marco Antonio José Paredes Pérez
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
REG. NACIONAL DE COLEGIATURA N° 1685

Firma:

Dr. Marco Antonio José Paredes Pérez

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “La Ética Profesional de los funcionarios y su Implicancia en las Contrataciones Públicas del Gobierno Regional de Pasco – 2023”

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES</u> <u>DIMENSIONES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿De qué manera se relaciona la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023?	Determinar el grado de relación entre la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023	El grado de relación entre la ética profesional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023 si son significativas.		<u>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</u> Aplicada <u>CORRELACIONAL DISEÑO:</u> No experimental de tipo transversal – Correlacional. Ox r Oy Dónde: M: muestra O: observación x: La ética Profesional. y: Contrataciones Públicas. r: relación de variables
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u> Pe1. ¿De qué manera se relaciona la ética profesional en su dimensión Eficiencia y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023? Pe2. ¿De qué manera se relaciona la ética profesional en su dimensión institucional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023? Pe3 ¿De qué manera se relaciona la ética profesional en su dimensión Probidad y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023?	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> Oe1 a) Establecer el grado de relación de la ética profesional en su dimensión Eficiencia y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023. Oe2 b) Identificar el grado de relación de la ética profesional en su dimensión institucional y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023. Oe3 c) Precisar el grado de relación de la ética profesional en su dimensión Probidad y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023.	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u> He1 a) El grado de relación de la ética profesional tiene implicancias significativas en su dimensión Eficiencia frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023. He2 b) El grado de relación de la ética profesional tienen implicancias significativas en su dimensión institucional frente a las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023. He3 c) El grado de relación de la ética profesional tiene implicancias significativas en su dimensión Probidad y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Pasco – Periodo 2023	<u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> La ética Profesional Dimensiones: • Eficiencia • Institucional • Probidad <u>VARIABLE DEPENDIENTE</u> Contrataciones Públicas	<u>MÉTODO:</u> Método general, científico, específico, analítico y descriptivo. <u>TÉCNICAS:</u> Observación, Encuesta y guía documental. <u>POBLACIÓN</u> Está constituida por 12 personales <u>MUESTRA</u> Muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador

			Dimensiones • Actuaciones preparatorias • Métodos de Contratación. • Contrato y Ejecución.	<u>TÉCNICAS:</u> Observación, Análisis Documental, Entrevistas <u>INSTRUMENTOS:</u> Fichas de Recopilación de datos, Guía de Análisis Documental, guía de entrevista.
--	--	--	--	---