

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Ética profesional y dirección en la Oficina Regional de Administración
y Finanzas del Gobierno Regional de Junín, 2022

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración.

Autores : Bach. TORRES VILLANUEVA VICTOR JORGE.
Bach. FLORES SUASNABAR DIANA EDITH.

Asesor : Mg. Michael Raiser Vasquez Ramirez.

Línea de investigación : Ciencias empresariales y gestión de los recursos.
institucional

Fecha de inicio y : 20.12.2022 – 19.12.2023
culminación

Huancayo – Perú

2023

Hoja de aprobación de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
TESIS

ÉTICA PROFESIONAL Y DIRECCIÓN EN LA OFICINA
REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL
GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, 2022

PRESENTADO POR:

Bach. TORRES VILLANUEVA VICTOR JORGE

Bach. FLORES SUASNABAR DIANA EDITH

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Aprobado por el siguiente jurado:

DECANO : _____
DR. BEJAR MORMONTOY AGUEDO ALVINO

PRIMER MIEMBRO : _____
DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL

Huancayo, de del 2023

**ÉTICA PROFESIONAL Y DIRECCIÓN EN LA OFICINA
REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL
GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, 2022**

ASESOR

MG. MICHAEL RAISER VASQUEZ RAMIREZ

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis a nuestros progenitores; las personas que nos dieron la vida, nos cobijaron, nos educaron, y nos brindaron amor incondicional en nuestro crecimiento personal y profesional.

De igual manera, dedicamos nuestra tesis a todas las personas (amigos y familiares), que se dieron tiempo para colaborar con el trabajo.

A nuestros colegas y profesionales que se dedican a esa función muy delicada e importante, como es la administración y gestión de las instituciones.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento inmortal;

A Dios, padre, divino maestro, y señor de señores, por la vida, la salud, la sabia y la habilidad que nos dio, para dar solución a las diferentes deficiencias.

Al MBA CPC Luis Alberto Salvatierra Rodríguez, director de la Oficina Regional de Administración y Finanzas del GRJ, por la confianza y el apoyo que nos brindó para realizar la tesis.

Al Mg. Michael Raiser Vásquez Ramírez, nuestro asesor de oficio, por la orientación brindada en la ejecución de la investigación.

A los profesionales (catedráticos) de la Carrera Profesional de Administración y Sistema de la facultad de CC.AA.CC., por la formación como administradores.

Diana y Victor

Constancia de similitud



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0054 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

ÉTICA PROFESIONAL Y DIRECCIÓN EN LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. TORRES VILLANUEVA VICTOR JORGE
BACH. FLORES SUASNABAR DIANA EDITH

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : MG. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER

Fue analizado con fecha 26/10/2023 con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de 25 %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 26 de Octubre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Introducción

En el escenario de la gestión pública, la ética profesional juega un papel muy importante, como consecuencia que es concebida como fragmento de una cultura que circunscribe saberes, reconocimientos, valores y una exhibición ordenada de comportamientos que ayudan en el cumplimiento de las funciones; por otro lado, dirigir envuelve orientar a terceros con el propósito de que se desenvuelvan adecuadamente y realicen las actividades necesarias para conseguir las metas institucionales; incluye motivar a los compañeros de trabajo, liderar, comunicación efectiva, y trabajo sinérgico. Tomando en cuenta la importancia y jerarquía que constituye estas variables en la gestión pública, el desarrollo de la tesis concentra su estudio en ética profesional y dirección de la Oficina Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Junín, con la finalidad de establecer la correlación que existe entre ambos factores en el periodo de estudio establecido.

Partiendo de este escenario, los impulsos por la cual se realizó la tesis son: la práctica inadecuada en reclutamiento y selección de personal; la inadecuada política de gestión; la ausencia de código de ética en la gestión administrativa; la pérdida de presupuestos para pago de deudas sociales; y la ausencia de control de desempeño de los colaboradores. Por todo ello, se planteó la interrogante ¿Existe alguna correlación entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022? y para responderla el objetivo fue: Determinar si existe alguna correlación entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. En sentido directo, la conjetura principal fue: Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. Como consecuencia, se desplegó un trabajo de tipo aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental, donde las herramientas de recojo

de datos fueron el cuestionario y la revisión documental, aplicada a los 99. Para tal fin, la estructura de la tesis es:

Apartado I: En ella se describió y formuló el problema, se definieron los objetivos, se justificó el trabajo y se delimitó la investigación tal como establece los parámetros de la universidad.

Apartado II: Se describieron los antecedentes, tanto peruanos como extranjeros, se muestran las bases teóricas; y los conceptos más importantes de la tesis.

Apartado III: Se presentan las conjeturas (general y específicos), se definen y operacionalizan las variables en estudio.

Apartado IV: Se describen los métodos, el tipo, nivel y diseño de la tesis, se delimitó la población y muestra, y se definirán las técnicas de recojo, análisis y procesamiento de datos.

Apartado V: Se exhiben los logros encontrados tanto descriptivamente como inferencialmente (tablas, gráficos, cuadros y figuras).

Finalmente, como acompañamiento a estos apartados, presentamos las discusiones, conclusiones, recomendaciones y anexos, respectivamente.

Los autores

Contenido

Caratula	
Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Constancia de similitud.....	vii
Introducción	viii
Contenido.....	x
Contenido de tablas.....	xiv
Contenido de figuras	xvi
Resumen.....	xviii
Abstract.....	xix

CÁPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.	Descripción de la realidad problemática	20
1.2.	Delimitación del problema	23
	1.2.1. Espacial.....	23
	1.2.2. Temporal.....	24
	1.2.3. Conceptual	24
1.3.	Formulación del problema.....	24
	1.3.1. Problema General	24
	1.3.2. Problemas Específicos	24
1.4.	Justificación de la tesis	25
	1.4.1. Social	25
	1.4.2. Teórica	25

1.4.3. Metodológica	25
1.5. Objetivos de la tesis.....	26
1.5.1. Objetivo General.....	26
1.5.2. Objetivos Específicos	26

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la tesis.....	27
2.1.1. Nacionales	27
2.1.2. Internacionales.....	29
2.2. Bases Teóricas	31
2.2.1. Ética	31
2.2.2. Ética profesional	32
2.2.3. Dirección	40
2.3. Marco Conceptual	46

CAPÍTULO III

HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General	51
3.2. Hipótesis Específicas.....	51
3.3. Variables.....	52
3.3.1. Ética profesional.....	52
3.3.2. Dirección	52
3.3.3. Operacionalización de las variables	53

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Métodos utilizados	55
-------------------------------	----

4.1.1.	Método general	55
4.1.2.	Métodos Específicos	55
4.2.	Tipo de investigación	56
4.3.	Nivel de investigación	56
4.4.	Diseño de la investigación.....	56
4.5.	Población y muestra	57
4.5.1.	Población	57
4.5.2.	Muestra	58
4.5.3.	Tipo de muestreo	59
4.5.4.	Criterios de inclusión y exclusión	59
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
4.6.1.	La encuesta	59
4.6.2.	Revisión documental	59
4.6.3.	Confiabilidad y validez del instrumento.....	60
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	63
4.8.	Aspectos éticos de la investigación	64

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1.	Descripción de resultados.....	65
5.1.1.	Resultados descriptivos de la ética profesional	65
5.1.2.	Resultados descriptivos de la dirección.....	71
5.1.3.	Revisión documental sobre las variables analizadas	78
5.2.	Resultados inferenciales de la tesis	82
5.2.1.	Contrastación de la conjetura general.....	83
5.2.2.	Contrastación de la primera conjetura específica	85

5.2.3. Contrastación de la segunda conjetura específica	87
5.2.4. Contrastación de la tercera conjetura específica.....	89
5.2.5. Contrastación de la cuarta conjetura específica.....	91
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	93
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES.....	98
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	99
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	
Anexo 4: Instrumento de investigación	
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	
Anexo 6: Base de datos	
Anexo 7: Consentimiento Informado	
Anexo 8: Fotografías	

Contenido de tablas

Tabla 1 Problemas en la Oficina Regional de Administración y Finanzas.....	23
Tabla 2 Operacionalización de la primera variable.	53
Tabla 3 Operacionalización de la segunda variable.....	54
Tabla 4 Población de estudio.	57
Tabla 5 Muestra de estudio.	58
Tabla 6 Rangos del Alfa de Cronbach.	60
Tabla 7 Varianzas de los ítems.	61
Tabla 8 Varianzas de los ítems.	62
Tabla 9 Validación de experto.	63
Tabla 10 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	63
Tabla 11 Coeficientes descriptivos sobre la eticidad en la profesión.	65
Tabla 12 Coeficientes descriptivos sobre la moralidad del profesional.....	67
Tabla 13 Coeficientes descriptivos sobre el comportamiento moral.	68
Tabla 14 Coeficientes descriptivos agrupados sobre la ética profesional.....	69
Tabla 15 Coeficientes descriptivos sobre la motivación de los colaboradores.....	71
Tabla 16 Coeficientes descriptivos sobre el liderazgo de los colaboradores.....	72
Tabla 17 Coeficientes descriptivos sobre la comunicación efectiva de los colaboradores.....	74
Tabla 18 Coeficientes descriptivos sobre el trabajo en equipo de los colaboradores.	75
Tabla 19 Coeficientes descriptivos agrupados sobre la dirección.	76
Tabla 20 Análisis documental sobre la ética profesional.....	80
Tabla 21 Análisis documental sobre la dirección.	81
Tabla 22 Correlación de la ética profesional y la dirección.....	83
Tabla 23 Correlación de la ética profesional y la motivación de los colaboradores.....	85
Tabla 24 Correlación de la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores.....	87

Tabla 25 Correlación de la ética profesional y la comunicación efectiva de colaboradores. .89

Tabla 26 Correlación de la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores.91

Contenido de figuras

Figura 1 Corrupción en América latina.....	21
Figura 2 Código de ética.....	35
Figura 3 Filosofía institucional.....	36
Figura 4 Código de ética y filosofía institucional.....	36
Figura 5 La ética como fuente de reputación.....	37
Figura 6 Código de ética.....	38
Figura 7 Contexto del Código de ética del Licenciado en Administración.....	39
Figura 8 Dirección según, Munch.....	41
Figura 9 Dirección según, Cano.....	42
Figura 10 Proceso de dirección.....	43
Figura 11 Diseño de a tesis.....	57
Figura 12 Estadística descriptiva sobre la eticidad en la profesión.....	66
Figura 13 Estadística descriptiva sobre la moralidad del profesional.....	67
Figura 14 Estadística descriptiva sobre el comportamiento moral.....	68
Figura 15 Estadística descriptiva agrupados sobre la ética profesional.....	70
Figura 16 Estadística descriptiva sobre la motivación de los colaboradores.....	71
Figura 17 Estadística descriptiva sobre el liderazgo de los colaboradores.....	73
Figura 18 Estadística descriptiva sobre la comunicación efectiva de los colaboradores.....	74
Figura 19 Estadística descriptiva sobre el trabajo en equipo de los colaboradores.....	75
Figura 20 Estadística descriptiva agrupada sobre la dirección.....	77
Figura 21 Organigrama del Gobierno Regional de Junín.....	78
Figura 22 Descripción de las funciones de la ORAF.....	79
Figura 22 Descripción de la orientación estratégica.....	80
Figura 24 Coeficiente de correlación.....	82

Figura 25 Dispersión de la conjetura general.	84
Figura 26 Dispersión de la conjetura específica 1.	86
Figura 27 Dispersión de la conjetura específica 2.	88
Figura 28 Dispersión de la conjetura específica 3.	90
Figura 29 Dispersión de la conjetura específica 4.	92

Resumen

La tesis titulada *Ética Profesional y Dirección en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Junín, 2022*, se inició con la incógnita ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022?, y el objetivo de: Determinar la correlación que existe entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; motivo por la cual, se realizó una tesis básica, correlacional y no experimental, haciendo uso del método hipotético deductivo, y el estadístico; en una muestra de 99 personas. Y como resultado final, se determinó una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la dirección; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,518** y un $p = 0,000$. Y para finalizar, se recomienda, compartir las cifras logradas, para tomar conciencia sobre la ética profesional y la ley del Código de Ética de la Función Pública, y de esta manera se mejore la dirección de la oficina.

Palabras clave: *Ética profesional; Dirección.*

Abstract

The thesis entitled Professional Ethics and Management in the Regional Office of Administration and Finance of the Regional Government of Junín, 2022, began with the question: What is the correlation that exists between professional ethics and the management of the collaborators of the Regional Office of Administration and Finance in the Regional Government of Junín, 2022?, and the objective of: Determine the correlation that exists between professional ethics and the management of the collaborators of the Regional Office of Administration and Finance in the Regional Government of Junín, 2022; For this reason, a basic, correlational and non-experimental thesis was carried out, using the hypothetical deductive method and the statistical method; in a sample of 99 people. And as a final result, a positive and significant correlation was determined between professional ethics and management; statistically protected by a figure of 0.518** and $p = 0.000$. And finally, it is recommended to share the figures achieved, to raise awareness about professional ethics and the law of the Public Service Code of Ethics, and in this way the management of the office is improved.

Keywords: *Professional ethics; Address.*

CÁPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Desde una perspectiva personal, profesional y la experiencia previa en el sector en el cual se desarrollará la presente investigación, se confirma que hoy en día, el comportamiento de los funcionarios públicos responde al alineamiento político, más que el comportamiento ético como profesional, tal es así, que muchos de ellos, terminan manchados y perseguidos, como consecuencia de actos antiéticos que perjudican la dirección eficiente de las instituciones (gobiernos regionales y locales), y por ende, generan reclamos e insatisfacción de la sociedad en la que actúan. Este, escenario se viene generalizando en todos los sectores geográficos, tal es el caso:

En el escenario internacional:

En relación a las variables en estudio, se rescata el trabajo desarrollado por Lozano & García, (2019), quienes confirman que la falta de ética y valores producen un estado de inseguridad en la dirección los colaboradores de las empresas. Situación que trae consigo

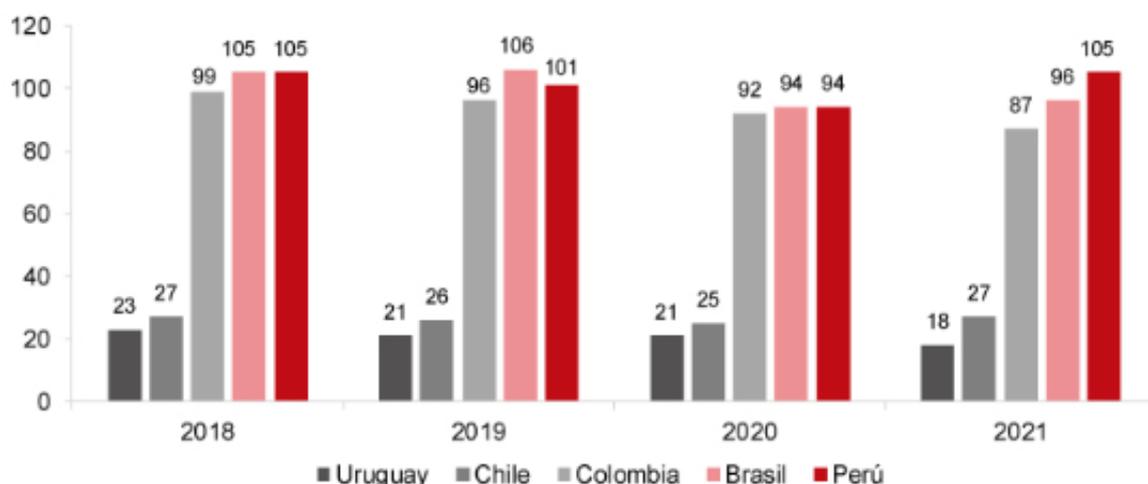
impactos desfavorables en el interior de la organización, y el exterior social y económico. Además, de ello queda claro que la escasez acciones morales afecta directamente en la dirección institucional, y esto se refleja porque en los últimos años el escenario mexicano, se han encontrado demasiadas caídas de las personas que tienen la labor importante de decidir ante la dirección de las empresas.

De igual manera, según (Transparency International, 2022), a lo largo de 2021, se observó la ineficacia en la respuesta del gobierno ante la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 fue otro indicio de la debilidad de la institucionalidad y de las extremas desigualdades sociales y económicas que conducen a una crisis permanente de la democracia.

Cabe señalar que nuestro país, es un país con un alto nivel de corrupción en comparación con otros países latinoamericanos. Nuevamente, vale la pena mencionar que el índice solo cubre los primeros nueve meses de 2021 y no incluye los escándalos recientes del gobierno actual relacionados con la falta de transparencia.

Figura 1

Corrupción en América latina.



*Se clasifica a 180 países y una mayor posición se relaciona con mayores niveles de corrupción.

Nota. La Figura muestra los índices de corrupción en América latina. *Fuente.* (Transparency International, 2022).

Por otro lado, según la Figura, es importante reconocer a los dos líderes de América Latina, Uruguay y Chile, quienes ocupan los lugares dieciocho y veintisiete respectivamente. En el cual, Perú ocupó el puesto ciento cinco, once lugares menos que en 2020, con una puntuación de treinta y seis, el cual indica dos puntos menos que el año anterior.

En el escenario nacional:

Según (Infoabe, 2021), la falta de ética profesional y la mala dirección en las regiones han obtenido niveles preocupantes. Tal es así que según los datos del medio:

Encontramos a 3 autoridades detenidas preventivamente, mientras que otras están siendo investigadas o sentenciadas por diversas infracciones. La captura de Elmer Cáceres Llica y sus funcionarios en el Gobierno Regional de Arequipa reveló una situación preocupante en la mayoría de los gobiernos regionales, con un total de dieciocho gobernadores y cincuenta y dos funcionarios siendo investigados, capturados o acusados de corrupción.

De igual manera, en lo referente al problema de dirección, según (David, 2021), la administración estatal regional juega un papel crucial en la satisfacción de las necesidades de la población y así sentar las bases para un contrato social inclusivo entre el estado y la sociedad. Sin embargo, el problema es que incluso cuando estos distritos tienen grandes presupuestos, no pueden cumplir con ellos. Por ejemplo, en cuanto al presupuesto disponible para proyectos de inversión estatales locales y regionales, lamentablemente aún se encuentran incumplidos en un 40% en el período 2016-2020. Esta cifra se acerca al 1,5% del PIB anual. En regiones como Tumbes, Ancash, Piura, La Libertad y Cajamarca, casi el 50% de su presupuesto de inversión en los últimos cinco años no ha sido ejecutado, lo que puede significar que sus habitantes.

En el escenario local:

Según la (Contraloría General de la República, 2020), en el periodo 2019, el G.R. de Junín desperdició más de 712000000 de soles, generados por la falta de ética profesional y

mala dirección institucional (corrupción), el cual representa el 16.6% del presupuesto público ejecutado.

En el escenario de la Oficina Regional de Administración y Finanzas, los problemas de la mala conducta ética han afectado la dirección de la oficina, tal es así, que, con la investigación previa realizada, se encontró lo siguiente:

Tabla 1

Problemas en la Oficina Regional de Administración y Finanzas.

Causas	Consecuencias
- Práctica inadecuada en reclutamiento y selección de personal.	- Improvisación y deficiente cumplimiento de sus funciones.
- Inadecuada política de gestión de recursos humanos	- Conflictos legales entre empleados y la entidad.
- Corrupción en la gestión del proceso de abastecimiento.	- Práctica inadecuada en las contrataciones de bienes y servicios.
- Ausencia de código de ética en la gestión administrativa	- Disminución de niveles de productividad por falta de valores éticos del personal nombrado.
- Pérdida de presupuestos para pago de deudas sociales.	- Pérdida de credibilidad en la gestión de los modelos administrativos
- Ausencia de control de desempeño de los colaboradores.	- Manipulación de información en beneficio personal de los funcionarios.

Nota. La Tabla, sintetiza las causas y consecuencias que generan problemas. Fuente: Información de los colaboradores de la institución.

Es por estas razones, que se realizó la tesis, cuyo objetivo es: establecer la correlación que existe entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Junín, 2022; y a través de los resultados, generar alternativas de posible solución al problema mencionado.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Espacial

La tesis fue realizada en la Oficina Regional de Administración y Finanzas, del Gobierno Regional de Junín, ubicado en el Jr. Loreto 351, Huancayo.

1.2.2. Temporal

Para cumplir con la presentación de la tesis, y para ver la problemática, y para el desarrollo del contexto el periodo 2022; así mismo el tiempo de desarrollo del trabajo estará sujeta al cronograma de ejecución que se presente en el contexto del trabajo.

1.2.3. Conceptual

Los conceptos que determinaron el contenido de este trabajo de investigación consistieron en la ética, concretamente en la (eticidad en la profesión, moralidad del profesional y comportamiento moral) como primera variable y la dirección, concretamente en la (motivación, liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo) como segunda variable.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022?
2. ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022?
3. ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022?

4. ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022?

1.4. Justificación de la tesis

1.4.1. Social

La tesis en mención es justificada en el alineamiento al orden social, por tres razones: Primero porque le servirá a la Oficina Regional de Administración y Finanzas, como manual de apoyo en la gestión; Segundo porque servirá como prototipo a todas las oficinas del Gobierno Regional de Junín, así como otras entidades públicas; y Tercero porque estará al alcance del público en general para su conocimiento y comprensión de la Ética profesional y el proceso de dirección en las instituciones.

1.4.2. Teórica

Contribuirá al enriquecimiento de los fundamentos teóricos, en relación a la ética profesional y la dirección institucional; por ello, se toma como respaldo a (Yurén, 2013), quien afirma que ética profesional “Forma parte de la cultura profesional e incluye un contiguo de conocimientos, creencias, valores y cursos de acción que orientan la praxis de todo profesional”. Por otro lado, (Bueno, et.al., 2018), nos dice que la dirección “Esta es la fase del proceso de gestión centrada en la ejecución e implementación del plan de acuerdo con la organización ya desarrollada”. Además de ello, el resultado del trabajo quedará como alternativa de las bases teóricas en posteriores trabajos de investigación, en todos los contextos.

1.4.3. Metodológica

En el desarrollo de la tesis se pretende apoyar a los funcionarios de la Oficina Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Junín, con técnicas y herramientas que les ayuden a mejorar el comportamiento ético de sus colaboradores, así como la gestión eficiente de la región. Así mismo, se utilizaron herramientas, como medios de recopilación de

datos en la realización de la tesis, y las estadísticas descriptivas e inferenciales, como medios de presentación de los logros.

1.5. Objetivos de la tesis

1.5.1. *Objetivo General*

Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

1.5.2. *Objetivos Específicos*

1. Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.
2. Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.
3. Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.
4. Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la tesis

2.1.1. Nacionales

Realizado la revisión de los diferentes repositorios institucionales en el contexto peruano, las referencias consideradas en la tesis fueron:

Ccallomamani, J. (2022), quien realizó la tesis titulada *“La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, periodo 2018”*, con la cual obtuvo el reconocimiento como Contador Público, en la Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Una tesis de la tipología descriptiva – correlacional, no experimental; la que estaba orientada a establecer la correlación existente entre la ética profesional y la gestión administrativa; para ello, utilizó como herramienta de recopilación de datos, el cuestionario, en una muestra de 45 colaboradores; y como cierre final del trabajo, confirmó la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables en estudio, estadísticamente resguardada con un coeficiente de correlación de Pearson de ($r = 0.804^{**}$).

Flores, E. & Quispe, R. (2020), quienes realizaron la tesis titulada “*La ética profesional en la gestión del talento humano en la dirección de administración de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa 2020*”, con la cual obtuvo el reconocimiento como Licenciado en Relaciones Industriales, en la Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú. Una tesis de la tipología transeccional, no experimental; la que estaba orientada a determinar cómo se desarrolla la ética profesional en la gestión de recursos humanos de la Dirección General de Administración; para ello, utilizó como herramienta de recopilación de datos, el cuestionario, en una muestra de 105 colaboradores; y como cierre final del trabajo, se determinó que la ética profesional de acuerdo a los resultados obtenidos, es parcialmente deficiente en los diversos indicadores de cada dimensión como: valores, deontología y moral; sin embargo, se percibe que 40% de los empleados observa que la ética profesional es mala, ello se debe de mejorar.

Vega, W. (2019), quien realizó la tesis titulada “*Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017*”, con la cual obtuvo el reconocimiento como Doctor en Administración, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Cusco, Perú. Una tesis de la tipología descriptiva, explicativa, transversal correlacional; la que estaba orientada a explicar la relación de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción; para ello, utilizó como herramienta de recopilación de datos, el cuestionario, en una muestra de 136 colaboradores; y como cierre final del trabajo, se demuestra una correspondencia directa y significativa, lo que confirma que una fuerte ética de trabajo y suficiente esfuerzo laboral, que la colocación de los funcionarios judiciales se basa en las cualidades del personal, y si no se cumplen las normas y deberes a seguir, se puede producir corrupción. pueden surgir en ámbitos administrativos, políticas y normas corporativas o individuales, y negociaciones destinadas a beneficio propio o inmediato.

Cabrera, L. (2019), quien realizó la tesis titulada “*Liderazgo Ético y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2017*”, con la cual obtuvo el reconocimiento como Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú. Una tesis de la tipología descriptiva – correlacional; la que estaba orientada a comprobar la correspondencia existente entre el liderazgo ético y el desempeño laboral; para ello, utilizó como herramienta de recopilación de datos, el cuestionario, en una muestra de 140 colaboradores; y como cierre final del trabajo, se confirma una correlación directa entre las variables, el mismo que se respalda estadísticamente con un índice de Pearson ($r = 0,452$).

Valdivia, R. (2018), quien realizó la tesis titulada “*Evaluación de la Gestión de la Dirección Asociada al Liderazgo Organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Saludables de la Red Arequipa - Caylloma, 2016*”, con la cual obtuvo el reconocimiento como Maestro en Gerencia Educativa Estratégica, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú. Una tesis de la tipología básica, correlacional, transversal; la que estaba orientada a asociar la evaluación de la gestión de la dirección y el liderazgo organizacional en docentes; para ello, utilizó como herramienta de recopilación de datos, el cuestionario, en una muestra de 301 docentes; y como cierre final del trabajo, se constató una correspondencia significativa y directa entre las variables estudiadas, respaldada con una significancia bilateral de 0.012.

2.1.2. Internacionales

Realizado la revisión de los diferentes repositorios institucionales en el contexto extranjero, las referencias consideradas en la tesis fueron:

González, A. (2021), quien realizó la tesis titulada “*Clima institucional y formación en valores éticos. Estudio de caso en una universidad de la costa caribe colombiana*”, con la cual obtuvo el reconocimiento como Doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad

Nacional de La Plata. Argentina. Una tesis de la tipología estudio de caso; la que estaba orientada a conocer la incidencia del clima institucional en la formación en valores éticos de los estudiantes; para ello, utilizó como herramienta de recopilación de datos, el cuestionario, en una muestra de 141 colaboradores; y como cierre final del trabajo, se determinó que la formación en valores tiene como finalidad promover el desarrollo del juicio, la comprensión y la autorregulación; esto es posible solo si el sujeto es capaz de pensar de manera independiente y crítica para evaluar a la sociedad, autoevaluarse y actuar consistentemente de acuerdo con los valores.

Mora, S. (2020), quien realizó la tesis titulada “*Ética profesional de las secretarias y su incidencia en los procesos legales del decanato de la facultad de ciencias sociales, jurídicas y de la educación de la Universidad Técnica de Babahoyo*”, con la cual obtuvo el reconocimiento como secretaria ejecutiva Bilingüe, en la Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador. Una tesis de la tipología descriptiva; la que estaba orientada a comprobar la ética profesional de las secretarias y su incidencia en los procesos legales; para ello, utilizó como herramienta de recopilación de datos, el cuestionario, en una muestra de 8 colaboradores; y como cierre final del trabajo, se encontró que las secretarias que laboran en el decanato no se preocupan por la sociedad universitaria por desconocimiento de la ética profesional y personal, por lo que existe poca atención y denuncias en el cuerpo universitario.

Baquerizo, G. (2018), quien realizó la tesis titulada “*La ética profesional y su relación en el ambiente laboral de las secretarias en el gobierno autónomo descentralizado del Cantón Vinces, provincia de los Ríos*”, con la cual obtuvo el reconocimiento como secretaria ejecutiva Bilingüe, desarrollada en la Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo, Ecuador. Una tesis de la tipología descriptiva; la que estaba orientada a comprobar como la ética profesional se relaciona con el ambiente laboral de las secretarias; para ello, utilizó como herramienta de recopilación de datos, el cuestionario, en una muestra de 26 colaboradores; y como cierre final

del trabajo, se constató que la mayoría de las secretarias no practican los valores éticos, lo que indica que el principal factor que dificulta la práctica de los valores éticos profesionales es la insuficiente formación en las relaciones interpersonales y los incentivos para integrar las negociaciones también.

Espeleta, D., Rivero, D. & Vargas, D. (2017), quien realizó la tesis titulada “*Ética profesional en gerentes de Gestión Humana y docentes UPC*”, con la cual obtuvo el reconocimiento como Maestro en Gestión Humana, en la Universidad Piloto de Colombia. Bogotá, Colombia. Una tesis de la tipología cualitativa, flexible-abierto; la que estaba orientada a comprender las opciones de los gerentes de gestión humana y docentes, acerca de la ética profesional; para ello, utilizó como herramienta de recopilación de datos, el cuestionario, en una muestra de 6 colaboradores; y como cierre final del trabajo, determinaron que no hallaron estudios equivalentes para orientar este trabajo, ya que los que se encontraron trataban sobre la ética a nivel general y enfocados en diferentes contextos; pero en nuestra cultura, se piensa que la moralidad se trata de lo cotidiano. Según el contexto en el que se produzcan; actos de corrupción, apropiación indebida, etc., pueden estar exentos en las normas y reglamentos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Ética

La ética responde a la necesidad de un enfoque científico de las cuestiones morales; así, se encarga de explicar, probar, proponer y resolver debates morales, desarrollar hipótesis y teorías morales y proponer conceptos y categorías relacionados con la experiencia moral; para lograr el objetivo de explicar los fenómenos morales. El objetivo de la causa final, parte de hechos empíricos, de la conducta moral efectiva de un individuo o grupo, pero no se detiene en el nivel de registro y descripción de hechos, sino que va más allá de conceptos y teorías objetivas y razonables.

En referencia a ello, Flores, M. (2011), afirma que actualmente la ética, es concebida como la teoría del comportamiento moral de los hombres. Este concepto se apoya con el trabajo de Mario Bunge, nos dice que es parte de la filosofía que examina la moral (la bondad y la verdad moral) y las pautas morales (la reciprocidad). (p. 15).

Desde el aporte realizado por Rodríguez, J. (2015) Cuando se habla de la ética, se hace mención a “La ciencia que se refiere al estudio filosófico de la conducta y el comportamiento humano, considerados compatibles o incompatibles con la sana razón, o la ciencia que dicta la acción humana libre para lograr su objetivo final” (p. 19). Tiene amplia racionalidad porque el comportamiento humano depende del conocimiento racional y de la intervención del libre albedrío; de tal manera que siempre puede desviarse del propósito para el cual fue creado. En otras palabras, los objetivos materiales de esta ciencia son acciones racionales y libres, por ejemplo, amar, lograr algo, defender las propias expectativas, defender lealmente nuestra propiedad sin perjudicar a terceros. También, se puede señalar claramente que la ética estudia las acciones humanas, conscientes y voluntarias, y no las acciones humanas inconscientes y forzadas en las que no hay decisión y libertad de acción. Así, la ética se convierte en una guía de la conducta humana, nos brinda valiosos lineamientos para orientar nuestra conducta y ofrece paradigmas o patrones de conducta.

De estas afirmaciones se puede concluir que la ética es una disciplina filosófica cuyo objeto de estudio es el comportamiento moral que fácilmente se valora como valioso y por lo tanto se prescribe como obligatorio, mientras que otros son prohibidos y rechazados.

2.2.2. Ética profesional

De acuerdo a la investigación desarrollada y presentada por, Flores, M. (2011), en relación a la ética profesional, se rescata los siguientes:

Para Aquiles Menéndez, la ética profesional es una ciencia normativa que estudia los deberes y derechos de los profesionales, mientras que, para Sara María Fuentes, forma parte de la ética en general y de los deberes y derechos de los profesionales en particular. Con base en estas aseveraciones, se puede argumentar que es una disciplina normativa que tiene como objetivo analizar y reflexionar sobre los deberes y derechos de quienes ejercen la profesión. (p. 91)

Rescatando este aporte, se asevera que la ética enseña a la persona a hacer de su vida una conciencia de valores, una práctica de la buena conducta, a vivir lo que se considera bueno para cumplir con la ética profesional como persona, y también a hacer de la persona una persona valiosa, reconocida y logro meritorio. (...) Esta dimensión social es una característica muy importante de la ética profesional, porque el espacio en el que un profesional utiliza las competencias adquiridas en su formación es la sociedad, traslada su actividad laboral en beneficio de la sociedad.

Desde la perspectiva de Yurén, T. (2013), “forma parte de la cultura profesional e incluye un contiguo de conocimientos, creencias, valores y cursos de acción que orientan la praxis de todo profesional” (p. 06).

Por otro lado, Rodríguez, J. (2015), confirma que “Consta de un conjunto orgánico de derechos y obligaciones morales, cuyos fines y normas específicos se derivan de las condiciones básicas para la convivencia armónica de las personas, y apéndices que incluyen requisitos de interés común” (p. 23).

Principios de la ética profesional

Según Juan Rodríguez, dado que los principios son las causas fundamentales de cualquier acción, podemos enfatizar tres principios en la ética:

Principio de beneficencia

Los profesionales tienen el deber de considerar a los clientes, pacientes, usuarios o estudiantes y utilizar todo su conocimiento, tiempo y energía para satisfacer sus necesidades. Esto se refiere a la medida en que se pueda preservar su integridad física o emocional, se respeten los derechos humanos y se respeten las leyes vigentes. (Rodríguez, 2015, p. 29)

Principio de autonomía

Los clientes, pacientes, usuarios o estudiantes no tienen derecho a ejercer presión sobre los profesionales ni éstos sobre los primeros. Significa respeto mutuo. (Rodríguez, 2015, p. 29)

Principio de justicia

La justicia distributiva implica dar a cada cliente, paciente usuario o estudiante una parte justa. El intercambio de justicia es la realización de un convenio o reparación de daños y perjuicios. (Rodríguez, 2015, p. 30)

Código de ética

Es un conjunto de normas de conducta profesional basadas en los principios que definen su teoría ética. Ciertamente no es exhaustivo, incapaz de cubrir todos los comportamientos y sus matices y dejar espacio para una interpretación razonable.

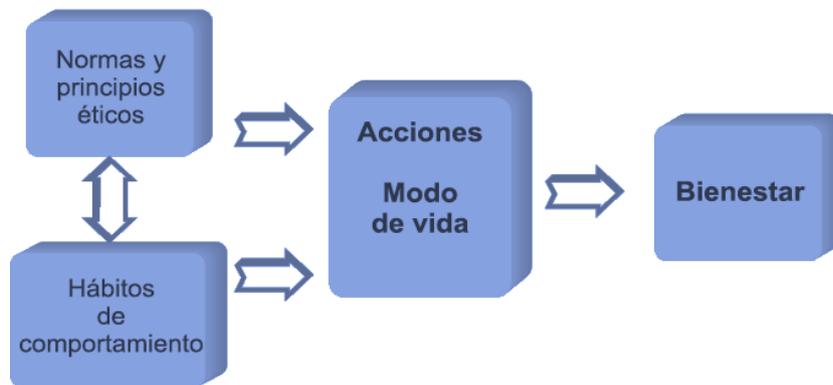
En correlación directa Vieira, C. (2015), afirma que, en particular, un código de ética compone un documento que reúne diversos principios o normas éticas que reglamentan la práctica laboral de todos los que forman parte de una empresa, indiferentemente del nivel jerárquico a la que pertenecen. (p. 37).

Para el economista César Vieira Cervera, los códigos de éticas son los medios para gestionar la cultura organizacional, transformar las instituciones públicas o privadas, fortalecer el capital social y las instituciones. Por ello, una organización, institución o empresa incorpora

a su vida diaria una declaración de principios y valores para mantener un comportamiento correcto y coherente.

Figura 2

Código de ética.



Nota. El gráfico, muestra la forma como interfiere un código de ética en la práctica de hábitos y acciones buenas para el logro del bienestar general. Fuente. (Vieira, 2015, p. 46).

En definitiva, las normas de ética y los esfuerzos de formación en su aplicación y difusión son herramientas importantes porque contribuyen al desarrollo del buen comportamiento y al mejoramiento de las competencias de los miembros de la organización, que es la institución básica para todo trabajo, independientemente de que sean personales públicos o personales, logren sus objetivos correctamente y se conviertan en agentes de cambio.

La ética en la gestión de la cultura organizacional

Independientemente de su naturaleza y propósito, las organizaciones e instituciones son sistemas sociales, es decir, son creadas por personas. Por lo tanto, para asegurar el logro de sus objetivos, es necesario utilizar herramientas para gestionar y desarrollar el capital intelectual que unifican a las entidades. Por lo tanto, no basta con tener el mejor plan estratégico o los mejores procesos para que una organización sea exitosa; también debe tener una fuerte cultura organizacional que se base en la implementación de sus valores institucionales. Aquí es donde el código de ética juega un papel crucial.

Figura 3*Filosofía institucional.*

Nota. El gráfico, muestra la forma como interfiere un código de ética en la cultura organizacional. Fuente. (Vieira, 2015, p. 48).

Es indispensable precisar que la cultura organizacional define el modelo de empresa, los valores, los símbolos, el lenguaje, la historia y las prácticas, que se reflejan en el comportamiento de sus directores, gerentes o ejecutivos y en el comportamiento de sus socios.

Figura 4*Código de ética y filosofía institucional.*

Nota. El gráfico, muestra la relación del código de ética, la cultura organizacional y la filosofía institucional. Fuente. (Vieira, 2015, p. 49).

En resumen, la comunicación general, la implementación e interiorización de las normas y principios contenidos en el código de ética, contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, ya que incide directamente en las creencias o supuestos comunes y, por tanto, en el comportamiento de las personas.

La ética en la generación de valor

Por otro lado, otro de los aportes del código de ética es que le agrega valor a la imagen y prestigio de una institución, ya que, si se cumplen los principios y cláusulas ordenadamente, se lograrán colaboradores con una conducta honesta, justa, responsable e íntegra, que los diferencie fácilmente de la competencia en general. (Vieira, 2015, p. 49).

Figura 5

La ética como fuente de reputación.



Nota. El gráfico presenta, la forma de cómo el código de ética repercute en la imagen institucional. Fuente. (Vieira, 2015, p. 49).

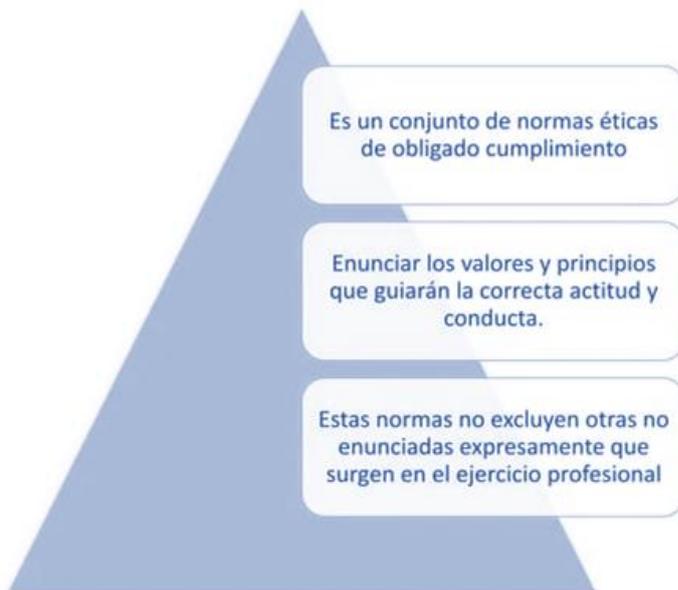
Esto revela que si los miembros de la organización creen que siempre deben hacer lo correcto y confían en sus jefes y compañeros, su desempeño conducirá a mejores resultados, ya que esto afecta directamente la productividad y la imagen de la organización. En otras palabras, el código de ética se convierte en una fuente de equilibrio entre el desempeño institucional (cultura organizacional), y la imagen institucional (identidad) que la sociedad tiene de la empresa.

Código de ética profesional del licenciado en administración

De acuerdo al (Corlad Chimbote, 2019), todos los profesionales en administración, representamos el presente y el futuro del país y son un factor importante en la concreción del modelo que se aspira. Por tanto, están tienen la delicada labor de mantener una organización con alta calidad, productividad, competitividad, profundo compromiso humano y social.

Figura 6

Código de ética.

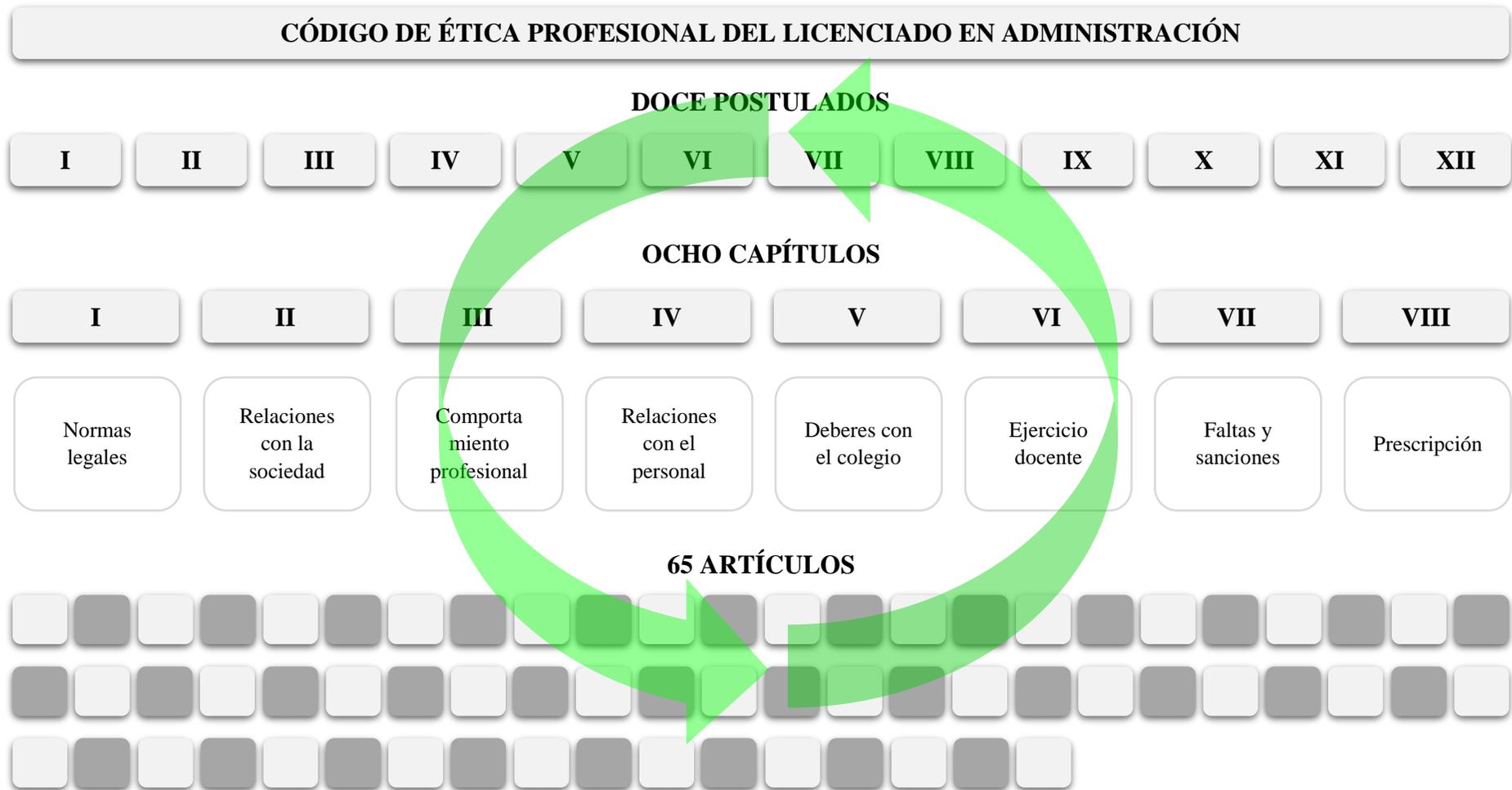


Nota. El gráfico, presenta la definición concreta del código de ética del profesional en administración.
Fuente. (Corlad Chimbote, 2019).

El código de ética del Licenciado en Administración está compuesto por Doce Postulados (aplicación universal del código, independencia de criterio, calidad profesional, preparación profesional, responsabilidad personal, secreto profesional, rechazo a las acciones contrala moral, lealtad, y retribución económica); Ocho Capítulos (Normas generales, de las relaciones con la sociedad, comportamiento profesional, relaciones con el personal, deberes para con el colegio, del ejercicio docente, de la calificación de faltas y aplicación de sanciones, y la prescripción); y sesenta y cinco artículos, los mismos que orientan el accionar de todo profesional de Administración, en la práctica de sus funciones, en el entorno público o privado.

Figura 7

Contexto del Código de ética del Licenciado en Administración.



Nota. El gráfico, representa el contenido del Código de Ética Profesional que reula el comportamiento de todos los profesionales en Administración. Fuente. (Corlad Chimbote, 2019).

Dimensiones de la ética profesional

De acuerdo a la doctora Yurén, T. (2013), en el estudio de esta variable, se entran 3 dimensiones, tal como se describen a continuación:

La eticidad en la profesión

Representan aquellos ejercicios y experiencias que en la profesión son reconocidas como buenas correctas, así como los principios morales que representan el compromiso del profesional. (p. 07). A esto se le complementa con un conjunto de un mandato, directo o indirecto, transmitido de generación en generación y enriquecido por la experiencia colectiva de la profesión.

La moralidad del profesional

Consiste en un proceso de evaluación en el que un profesional toma una decisión caso por caso cuando se cuestiona un conflicto de valores o la validez de las normas. (p. 07). Se trata de procesos internos como la discusión, reflexión y construcción de normas de juicio o estándares de justicia. En otras palabras, es el procedimiento seguido para evaluar si una regla o decisión es correcta o incorrecta, expresada como un sentido del deber o responsabilidad.

El comportamiento moral

Se refiere a la capacidad de autorregulación, incluidos los esfuerzos para guiar el comportamiento de uno y traducir los principios morales en estilo de vida, práctica y carácter (p. 07). Para poder regular se debe conocer la posibilidad y probabilidad de cada situación específica en la que actuará una persona, así como la autocomprensión, lo que requiere autoconocimiento, autorrespeto, diálogo interpersonal y autodeterminación.

2.2.3. Dirección

Cuando nos referimos a la dirección, se hace mención a ese proceso donde los directivos de una institución influyen en sus colaboradores, desarrollando tareas concretas de supervisión,

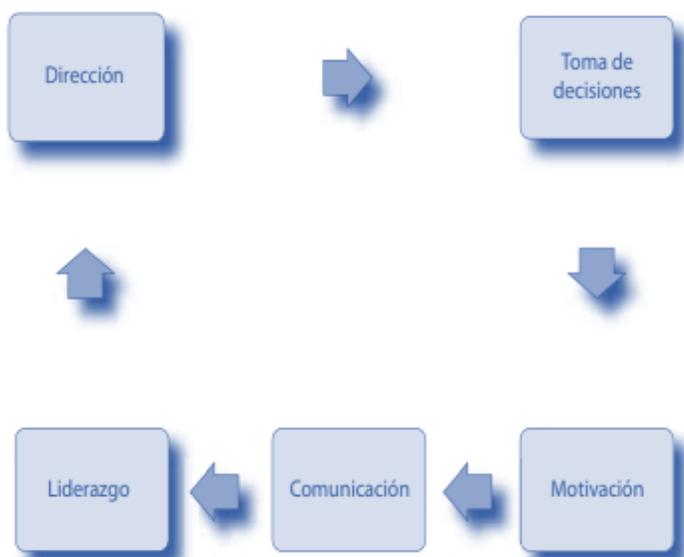
comunicación y motivación, para que éstos realicen sus actividades en directa proporción a sus metas personales y de la organización.

Frente a ello, Abril, M. (2018), menciona que el propósito funcional de la dirección del talento humano se orienta a organizar a los colaboradores con el programa distintivo de cultura de inversiones y recompensas de la organización. Para lograrlo, se desarrolla dos tareas: La primera se refiere a la asignación de puestos de personal y el cobro de la remuneración y la evaluación económica del desempeño del trabajo atribuible a los costos de la remuneración; la otra, vincula la competencia con los incentivos para realizar aportes y compensaciones, elementos de política cultural crean contacto.

Desde el punto de vista de Munch, L. (2014), la dirección se refiere al esfuerzo por conducir a un grupo social motivando, comunicando y ejerciendo el liderazgo, ejecutando planes de acuerdo a las estructuras organizacionales. (p. 101). En otras palabras, es el comportamiento y manejo del elemento humano para cumplir con todas las etapas del proceso administrativo y orientar la realización de la misión y visión de la empresa.

Figura 8

Dirección según, Munch.



Nota. El gráfico, representa el proceso que sigue la dirección en una empresa. Fuente. Munch, L. (2014, p. 106).

Del mismo modo, Cano, C. (2017), nos menciona, desde George Terry; Harold Koontz; y Roberto Buchele, la dirección, trata de aquellas relaciones interpersonales en la gestión, los subordinados pueden comprender y contribuir con eficacia y eficiencia a los objetivos de la empresa, a través de la inspección, la comunicación y la estimulación.

Figura 9

Dirección según, Cano.



Nota. El gráfico, representa las actividades que se realizan en la función directiva, dentro de una empresa. Fuente. Cano, C. (2017, p. 76).

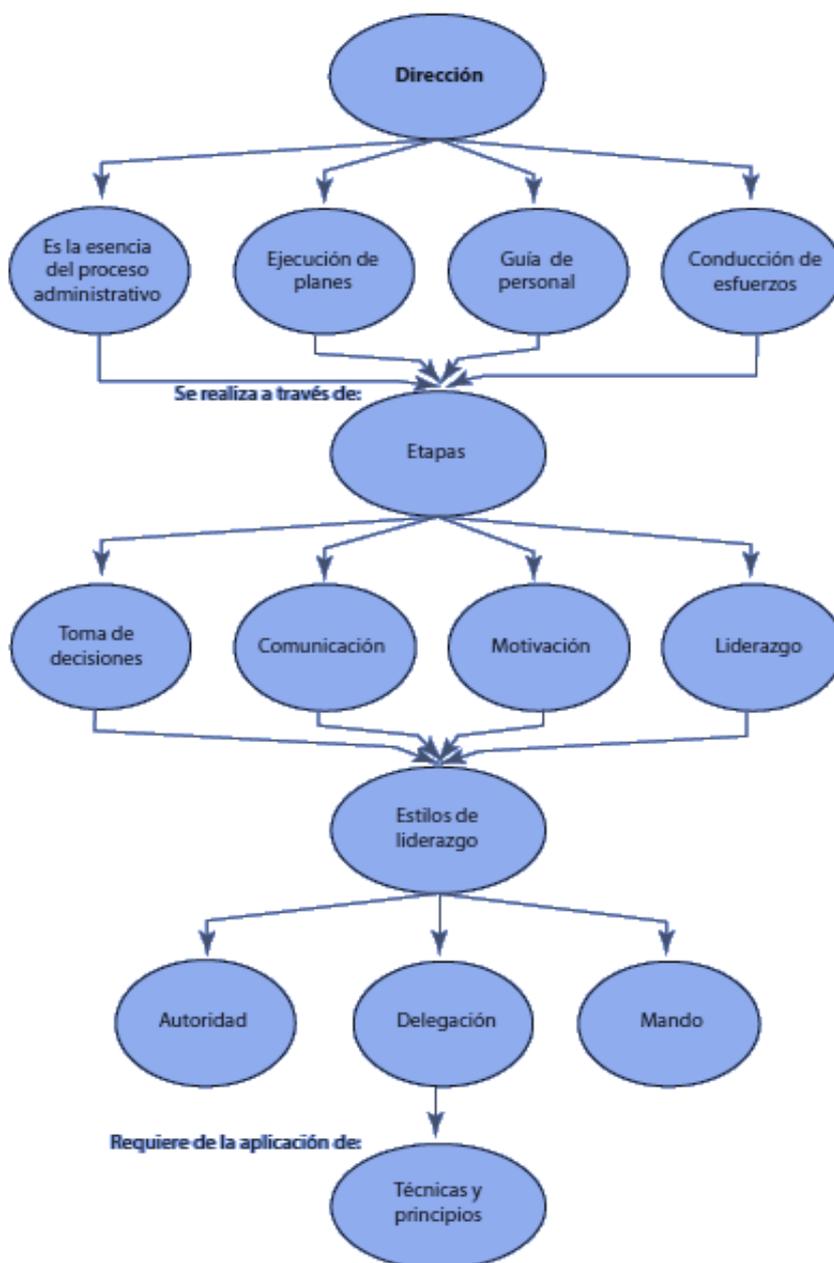
Así mismo, Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2017), mencionan que dirigir envuelve motivar a terceros con el propósito de que se desenvuelvan adecuadamente y realicen las actividades necesarias para conseguir las metas institucionales; incluye motivar a los compañeros de trabajo, liderar, comunicación efectiva, y trabajo sinérgico. (p. 10)

Por otro lado, Bueno, R., Ramos, M. & Berrelleza, C. (2018), señalan que la dirección desde las aportaciones de Chiavenato y Robins, es concebida como una parte del proceso administrativo que se encarga de la implementación de estrategias para influir en los colaboradores y que estos a su vez cumplan con las metas de la empresa. (p. 55)

Es la fase del proceso administrativo que se enfoca en la ejecución implementación de los planes, con base en la organización ya diseñada” (p. 55). Todo esto significa que la dirección en el proceso administrativo utiliza el talento intelectual para llevar a cabo e implementar los planes planificados, y este talento debe ser dirigido o dirigido, y esto requiere autoridad, liderazgo, empuje y comunicación clara.

Figura 10

Proceso de dirección.



Nota. El gráfico, representa el mapa conceptual de la dirección. Fuente. Munch, L. (2014, p. 104).

Principios de la dirección

Tomando como base teórica el trabajo de Cano, C. (2017), los principios tomados para esta parte del proceso administrativo son:

Objetivos comunes

Este principio hace referencia que, los gerentes deben adoptar un enfoque en el que las metas individuales estén alineadas con las metas generales, de modo que lograr una, lleve a la otra. Es decir, si el empleado siente que, al lograr las metas establecidas por la empresa, también logra sus propias metas, se involucra más en los proyectos y metas. (Cano, C., 2017)

Impersonalidad del mando

Este principio hace referencia que, un equipo sin líder es un equipo condenado a fracasar y el líder debe apoyar, tomar decisiones y responsabilizar al equipo para lograr los objetivos establecidos. En este principio, la autoridad y el liderazgo surgen de la necesidad de la empresa de lograr resultados. (Cano, C., 2017)

Comunicación

Este principio hace referencia que, las indicaciones no deben faltar, deben ser lo más claras posibles, con un lenguaje apropiado para el descenso y ascenso, deben ser bien conocidas y comprendidas. (Cano, C., 2017)

Supervisión

Este principio hace referencia que, la comunicación entre el jefe y el grupo de colaboradores debe ser lo más fluida posible, y el jefe, gerente, jefe de proyecto, etc. deben comunicarse y demostrar su apoyo al equipo en la ejecución de los planes de la empresa. (Cano, C., 2017)

Jerarquía

Este principio hace referencia que, los niveles deben estar claramente definidas en el organigrama de la empresa, el gerente debe apoyar y orientar a los gerentes de cada

departamento para que hagan lo mismo con sus subordinados, y si el equipo necesita ayuda, debe saber a quién acudir. (Cano, C., 2017)

Solución de conflictos

Este principio hace referencia que, los equipos deben ser capaces de resolver los problemas a medida que se presenten, si no pueden, deben remitirlos a su jefe o gerencia correspondiente, y finalmente, si no pueden porque el problema requiere una decisión radical, deben informar al gerente. (Cano, C., 2017)

Dimensiones de la dirección

Motivación de los colaboradores

Los autores, Hellriegel, et.al., (2017), mencionan que la motivación es un estado interno que activa, dirige y sustenta el comportamiento humano para lograr una meta u objetivo específico; es este impulso el que impulsa a una persona a realizar ciertas acciones y perseverar hasta alcanzar su máximo. La motivación es lo que da energía y dirección a la conducta, es la causa de la conducta.

Liderazgo de los colaboradores

Los autores, (Hellriegel, et.al., 2017), mencionan que el liderazgo es la capacidad de una persona para influir, motivar, organizar y realizar acciones para el logro de sus objetivos, involucrando a personas y grupos en el marco de valores. Dicho de otro modo, es un potencial que se puede desarrollar de muchas maneras y en situaciones muy diferentes. Está íntimamente relacionado con el cambio y la transformación personal y colectiva.

Comunicación efectiva de los colaboradores

Los autores, (Hellriegel, et.al., 2017), mencionan que la comunicación efectiva es el entendimiento, transferencia e intercambio de información de una persona a otra utilizando distintos demostrativos. Es el proceso de enviar, recibir e intercambiar ideas, actitudes, valores, y opiniones. Dicho en otras palabras, La comunicación requiere un emisor y un

receptor; el ciclo de comunicación se completa cuando el destinatario proporciona información de que el mensaje se recibió según lo previsto.

Trabajo en equipo de los colaboradores

Es una forma organizada de trabajar entre varias personas para lograr un objetivo común. En este escenario, las habilidades de los miembros se complementan entre sí, mantienen la responsabilidad individual y mutua y un fuerte compromiso compartido para lograr los objetivos. Crean una sinergia positiva con los esfuerzos concertados de sus miembros. (Hellriegel, et.al., 2017, p. 565). Dicho en otras palabras, es un trabajo colaborativo entre un conjunto de personas que buscan un mismo objetivo.

2.3. Marco Conceptual

1. Código de ética

Documento que reúne diversos principios o normas éticas que reglamentan la práctica laboral de todos los que forman parte de una empresa, indistintamente del nivel jerárquico a la que pertenecen. (Vieira, 2015, p. 37).

2. Código de ética profesional del licenciado en administración.

El código de ética del Licenciado en Administración está compuesto por Doce Postulados (aplicación universal del código, independencia de criterio, calidad profesional, preparación profesional, responsabilidad personal, secreto profesional, rechazo a las acciones contrarias a la moral, lealtad, y retribución económica); Ocho Capítulos (Normas generales, de las relaciones con la sociedad, comportamiento profesional, relaciones con el personal, deberes para con el colegio, del ejercicio docente, de la calificación de faltas y aplicación de sanciones, y la prescripción); y sesenta y cinco artículos, los mismos que orientan el accionar de todo profesional de Administración, en la práctica de sus funciones, en el entorno público o privado.

3. **Comportamiento moral**

Se refiere a la capacidad de autorregulación, incluidos los esfuerzos para guiar el comportamiento de uno y traducir los principios morales en estilo de vida, práctica y carácter.

4. **Comunicación**

Este principio hace referencia que, las indicaciones no deben faltar, deben ser lo más claras posibles, con un lenguaje apropiado para el descenso y ascenso, deben ser bien conocidas y comprendidas. (Cano, C., 2017)

5. **Comunicación efectiva**

Es el entendimiento, transferencia e intercambio de información de una persona a otra utilizando distintivos demostrativos. Es el proceso de enviar, recibir e intercambiar ideas, actitudes, valores, y opiniones. (Hellriegel, et.al., 2017).

6. **Dirección**

Dirigir envuelve motivar a terceros con el propósito de que se desenvuelvan adecuadamente y realicen las actividades necesarias para conseguir las metas institucionales; incluye motivar a los compañeros de trabajo, liderar, comunicación efectiva, y trabajo sinérgico. (Hellriegel, et.al., 2017, p. 10)

7. **Ética**

La ética, es concebida como la teoría del comportamiento moral de los hombres. Este concepto se apoya con el trabajo de Mario Bunge, nos dice que es parte de la filosofía que examina la moral (la bondad y la verdad moral) y las pautas morales (la reciprocidad). (Flores, 2011, p. 15).

8. **Ética profesional**

“Consta de un conjunto orgánico de derechos y obligaciones morales, cuyos fines y normas específicos se derivan de las condiciones básicas para la convivencia

armónica de las personas, y apéndices que incluyen requisitos de interés común” (Rodríguez, 2015, p. 23).

9. **Eticidad en la profesión**

Representan aquellos ejercicios y experiencias que en la profesión son reconocidas como buenas correctas, así como los principios morales que representan el compromiso del profesional.

10. **Impersonalidad del mando**

Este principio hace referencia que, un equipo sin líder es un equipo condenado a fracasar y el líder debe apoyar, tomar decisiones y responsabilizar al equipo para lograr los objetivos establecidos. En este principio, la autoridad y el liderazgo surgen de la necesidad de la empresa de lograr resultados. (Cano, C., 2017)

11. **Jerarquía**

Este principio hace referencia que, los niveles deben estar claramente definidas en el organigrama de la empresa, el gerente debe apoyar y orientar a los gerentes de cada departamento para que hagan lo mismo con sus subordinados, y si el equipo necesita ayuda, debe saber a quién acudir. (Cano, C., 2017)

12. **Liderazgo de los colaboradores**

Es la capacidad de una persona para influir, motivar, organizar y realizar acciones para el logro de sus objetivos, involucrando a personas y grupos en el marco de valores. (Hellriegel, et.al., 2017).

13. **Motivación de los colaboradores**

Es un estado interno que activa, dirige y sustenta el comportamiento humano para lograr una meta u objetivo específico; es este impulso el que impulsa a una persona a realizar ciertas acciones y perseverar hasta alcanzar su máximo. (Hellriegel, et.al., 2017).

14. **Moralidad del profesional**

Se trata de procesos internos como la discusión, reflexión y construcción de normas de juicio o estándares de justicia. En otras palabras, es el procedimiento seguido para evaluar si una regla o decisión es correcta o incorrecta, expresada como un sentido del deber o responsabilidad.

15. **Objetivos comunes**

Este principio hace referencia que, los gerentes deben adoptar un enfoque en el que las metas individuales estén alineadas con las metas generales, de modo que lograr una, lleve a la otra. Es decir, si el empleado siente que, al lograr las metas establecidas por la empresa, también logra sus propias metas, se involucra más en los proyectos y metas. (Cano, C., 2017)

16. **Principio de beneficencia**

Los profesionales tienen el deber de considerar a los clientes, pacientes, usuarios o estudiantes y utilizar todo su conocimiento, tiempo y energía para satisfacer sus necesidades. Esto se refiere a la medida en que se pueda preservar su integridad física o emocional, se respeten los derechos humanos y se respeten las leyes vigentes. (Rodríguez, 2015, p. 29)

17. **Principio de autonomía**

Los clientes, pacientes, usuarios o estudiantes no tienen derecho a ejercer presión sobre los profesionales ni éstos sobre los primeros. Significa respeto mutuo. (Rodríguez, 2015, p. 29)

18. **Principio de justicia**

La justicia distributiva implica dar a cada cliente, paciente usuario o estudiante una parte justa. El intercambio de justicia es la realización de un convenio o reparación de daños y perjuicios. (Rodríguez, 2015, p. 30)

19. **Solución de conflictos**

Este principio hace referencia que, los equipos deben ser capaces de resolver los problemas a medida que se presenten, si no pueden, deben remitirlos a su jefe o gerencia correspondiente, y finalmente, si no pueden porque el problema requiere una decisión radical, deben informar al gerente. (Cano, C., 2017)

20. **Supervisión**

Este principio hace referencia que, la comunicación entre el jefe y el grupo de colaboradores debe ser lo más fluida posible, y el jefe, gerente, jefe de proyecto, etc. deben comunicarse y demostrar su apoyo al equipo en la ejecución de los planes de la empresa. (Cano, C., 2017)

21. **Trabajo en equipo de los colaboradores**

Es una forma organizada de trabajar entre varias personas para lograr un objetivo común. En este escenario, las habilidades de los miembros se complementan entre sí, mantienen la responsabilidad individual y mutua y un fuerte compromiso compartido para lograr los objetivos. (Hellriegel, et.al., 2017).

CAPÍTULO III

HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

1. Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.
2. Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

3. Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.
4. Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

3.3. Variables

3.3.1. *Ética profesional*

La ética profesional, forma parte de la cultura profesional e incluye un conjunto de conocimientos, creencias, valores y cursos de acción que orientan la praxis de todo profesional. (Yurén, 2013)

En el contenido de la presente tesis, el análisis de esta variable, concretamente estuvo basado, en la eticidad en la profesión; la moralidad del profesional; y el comportamiento moral, para el efecto se hizo uso de una herramienta de recopilación de datos, compuesto por doce ítems.

3.3.2. *Dirección*

Dirigir envuelve motivar a terceros con el propósito de que se desenvuelvan adecuadamente y realicen las actividades necesarias para conseguir las metas institucionales; incluye motivar a los compañeros de trabajo, liderar, comunicación efectiva, y trabajo sinérgico. (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2017)

En el contenido de la presente tesis, el análisis de esta variable, concretamente estuvo basado, en la motivación; el liderazgo; la comunicación efectiva; y el trabajo en equipo de los colaboradores, para el efecto se hizo uso de una herramienta de recopilación de datos, compuesto por doce ítems.

3.3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de la primera variable.

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Ética profesional	La ética profesional, forma parte de la cultura profesional e incluye un contiguo de conocimientos, creencias, valores y cursos de acción que orientan la praxis de todo profesional. (Yurén, 2013)	En el contenido de la presente tesis, el análisis de esta variable, concretamente estuvo basado, en la eticidad en la profesión; la moralidad del profesional; y el comportamiento moral, para el efecto se hizo uso de una herramienta de recopilación de datos, compuesto por doce ítems.	D1 Eticidad en la profesión	1.1. Vocación de servicio y entrega a su profesión y trabajo que se le encomienda. 1.2. Confidencialidad en el manejo de la información para respaldar el propósito institucional. 1.3. Lealtad y compromiso con todos los colaboradores de la oficina. 1.4. Actitud integradora, motivado por principios y valores resaltantes.	Cuestionario de encuesta	ORDINAL
			D2 Moralidad del profesional	2.1. Meditación y reflexión en el desarrollo de las actividades acorde a las prioridades. 2.2. Reconocimiento del valor de la cooperación y la colaboración entre los colaboradores. 2.3. Flexibilidad y actitud positiva en la gestión del cambio institucional. 2.4. Compromiso con la formación y capacitación continua de sus semejantes.		(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre
			D3 Comportamiento moral	3.1. Respeto a las personas y las creencias de las mismas sin discriminación. 3.2. Compromiso personal con los objetivos de la oficina y la institución. 3.3. Actitud empática con todos los colaboradores para integrarlos. 3.4. Imparcialidad y justicia en la toma de decisiones dentro de la oficina.		(5) Siempre

Nota. El cuadro presenta la forma como se estudió la ética profesional en el contexto de la tesis. Fuente: Producción de los investigadores.

Tabla 3

Operacionalización de la segunda variable.

Variable II	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Dirección	Dirigir envuelve motivar a terceros con el propósito de que se desenvuelvan adecuadamente y realicen las actividades necesarias para conseguir las metas institucionales; incluye motivar a los compañeros de trabajo, liderar, comunicación efectiva, y trabajo sinérgico. (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2017)	En el contenido de la presente tesis, el análisis de esta variable, concretamente estuvo basado, en la motivación; el liderazgo; la comunicación efectiva; y el trabajo en equipo de los colaboradores, para el efecto se hizo uso de una herramienta de recopilación de datos, compuesto por doce ítems.	D1 Motivación de los colaboradores	1.1. Valoración del trabajo y la contribución de los colaboradores. 1.2. reconocimiento a los colaboradores, que destacan en su trabajo. 1.3. Implementación de programas de aprendizaje y desarrollo para los colaboradores.	Cuestionario de encuesta	ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			D2 Liderazgo de los colaboradores	2.1. Actitud proactiva en el desarrollo de sus actividades cotidianas. 2.2. Dominio y seguridad en las funciones que desarrolla en la oficina. 2.3. Actitud inspiradora y positiva cuando enfrenta adversidades en sus funciones.		
			D3 Comunicación efectiva de los colaboradores	3.1. Comunicación transparente sobre los objetivos y metas de la oficina. 3.2. Comunicación acertada en el uso de los recursos de la institución. 3.3. Comunicación efectiva en relación a los resultados alcanzados.		
			D4 Trabajo en equipo de los colaboradores	4.1. Integración de todos los colaboradores en el propósito de la oficina. 4.2. Solidaridad y apoyo entre los colaboradores para cumplir con los objetivos. 4.3. Desarrollo de una cultura colaborativa entre todos los integrantes de la oficina.		

Nota. El cuadro presenta la forma como se estudió la dirección en el contexto de la tesis. Fuente: Producción de los investigadores.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Métodos utilizados

4.1.1. Método general

En la tesis en mención, se utilizó como método general, el método científico. Esto es sustentado con el trabajo desarrollado por Quezada, N. (2019), quien afirma que “Es una vía ordenada que se encuentra directamente relacionado con el propósito que se quiere estudiar; donde todas las demostraciones implican afirmaciones sobre leyes del conocimiento humano general” (p. 37).

4.1.2. Métodos Específicos

Hipotético deductivo

Se tomo en cuenta este método, porque de acuerdo al alcance del trabajo, se buscó demostrar las conjeturas esbozadas. Esta decisión es amparada con el trabajo de Cegarra, J. (2012), quien confirma que se refiere al enunciado de conjeturas en relación a las posibles soluciones de un problema y probar si los datos con que se cuenta, son consistentes con estas

conjeturas. Además, queda claro que, si el problema se aproxima al nivel de observación, las conjeturas pueden clasificarse en empíricas (casos simples) y abstractas (casos más complejos).

Estadístico

Fue utilizado, para realizar la recopilación, codificación, orden, procesamiento, análisis, e interpretación de la data, dentro del tenor de la tesis. Esta decisión es respaldada por el aporte de Valderrama, S. (2015), quien afirma, que este método tiene como punto de partida los números reportados, para luego analizarlas e interpretarlas acorde a las reglas y operaciones preestablecidas. (p. 98).

4.2. Tipo de investigación

Es considerada como un trabajo de tipo básica, porque se parte de los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias. Esta disposición se ampara con Valderrama, S. (2015), quién confirma que su propósito es proporcionar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no necesariamente produce resultados para un uso práctico inmediato. Se centra en recopilar información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico y tiene como objetivo descubrir principios y leyes. (p. 49)

4.3. Nivel de investigación

Partiendo de la redacción y el propósito de las preguntas, se considera como el nivel apropiado para la tesis, el correlacional. Esta decisión es defendida por Arias, J. (2020), quien afirma que “El propósito que busca este nivel, es comprender el comportamiento de una variable en relación con otros directamente coherentes” (p. 45).

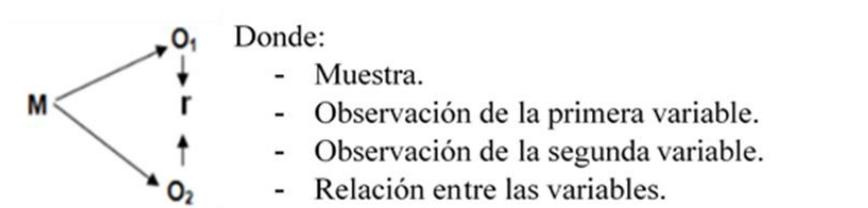
4.4. Diseño de la investigación

Fue desarrollada, bajo los lineamientos de un diseño no experimental, de forma transeccional. Esta decisión es respaldada con el aporte de Arias, J. (2020), quien afirma: “Las variables de estudio no son afectadas por ningún estímulo o condición experimental, y los

sujetos o factores se estudian en su entorno natural, sin cambios, ni manipulaciones”. Por otro lado, el diseño transeccional es aquel donde los datos se recogen en un solo momento.

Figura 11

Diseño de a tesis.



Nota. El grafico representa el diseño de la tesis realizada. Fuente. Producción de los investigadores, en base al contenido.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Rescatando el trabajo de, Hernández & Mendoza, (2018), “Es una colección de elementos, factores, personas, e instituciones, que cumplen con una especificación dada (homogeneidad de los integrantes)” (p. 199). Prevalciendo este aporte, la población de estudio de la tesis fue como se muestra:

Tabla 4

Población de estudio.

Oficina Regional de Administración y Finanzas	Número de colaboradores	%
- Oficina de Recursos Humanos	24	18%
- Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares.	46	35%
- Oficina de Administración Financiera	40	30%
- Oficina de Tesorería	13	9%
- Oficina de Gestión Patrimonial	10	8%
Población total	133	100%

Nota. El cuadro muestra la población de estudio que conforma la Oficina Regional de Administración y Finanzas, del Gobierno Regional de Junín. Fuente. PEI del GRJ.

4.5.2. Muestra

Según, Hernández & Mendoza, (2018), Es considerado así a un subgrupo o una parte representativa del universo o población, que tienen en común, características significativas; donde se recaban información que posteriormente es generalizada para todo el universo de estudio. (p. 196). Partiendo de este concepto, y de los parámetros de la población, la muestra se halló, por medio de la fórmula presentada a continuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * pq}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * pq}$$

Donde:

- N: Tamaño de población
- p: Elementos con la característica de interés.
- q: Elementos que no poseen la característica de interés.
- Z: Valor obtenido de la distribución normal estándar.
- e: Error de muestreo.
- n: tamaño de muestra.

Por tanto:

$$n = \frac{(133)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(133 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{127.73}{0.33 + 0.9604}$$

$$n = 99$$

Tabla 5

Muestra de estudio.

Oficina Regional de Administración y Finanzas	Número de colaboradores	%
- Oficina de Recursos Humanos	18	18%
- Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares.	35	35%
- Oficina de Administración Financiera	30	30%
- Oficina de Tesorería	9	9%
- Oficina de Gestión Patrimonial	7	8%
Población total	99	100%

Nota. El cuadro sintetiza la muestra de estudio que conforma la Oficina Regional de Administración y Finanzas, del Gobierno Regional de Junín. Fuente. PEI del GRJ.

4.5.3. Tipo de muestreo

Fue el muestreo no probabilístico; concretamente el muestreo por cuotas, por dos razones fundamentales: primero, porque la selección de los sujetos de estudio no dependió de la probabilidad, sino, de las particularidades del trabajo; y segundo porque la Oficina Regional de Administración y Finanzas está compuesta por las oficinas de Recursos Humanos, Abastecimiento, Administración Financiera, Tesorería y Gestión Patrimonial.

4.5.4. Criterios de inclusión y exclusión

Para elegir los 99 colaboradores se usaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión: primero ser personal nombrado o personal contratado CAS; ser personal que laboran dentro de las oficinas conexas a la Oficina Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Junín.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta sección se describe las técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación de datos, que coadyuvaron en la presente tesis.

4.6.1. La encuesta

Desde el punto de vista de, Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G. & Orizano, L. (2015), la encuesta es una técnica que se vale del cuestionario (serie de interrogantes) para recoger datos e información primaria dentro de un contexto determinado, en directa correspondencia al problema que se desea solucionar. En la ejecución de la tesis, nos ayudó a recoger información de la muestra de estudio.

4.6.2. Revisión documental

Desde el punto de vista de, Ccanto, G. (2010), es una técnica que se vale de las fichas, para recabar datos e información secundaria dentro de un contexto determinado (bibliográficas e históricas). En la ejecución de la investigación, fue de gran ayuda para recabar datos de segunda fuente.

4.6.3. Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad, es conocida como el grado en el que herramienta de recojo de datos e información, provoca resultados sólidos y coherentes. Es decir, que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto (muestra de estudio), causa resultados semejantes. Para conocer la confiabilidad del instrumento utilizado en la tesis, se apoyó en el Índice de Alfa de Cronbach.

Su fórmula estadística es la siguiente:

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

K: El número de ítems
 Si²: Sumatoria de Varianzas de los Items
 ST²: Varianza de la suma de los Items
 α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Y para interpretar el coeficiente, se utilizó los siguientes rangos, así como el significado de la consistencia interna:

Tabla 6

Rangos del Alfa de Cronbach.

Rangos de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Nota. El cuadro muestra los rangos a considerar en el resultado del Alfa de Cronbach. Fuente. producción de los investigadores en base a (Hernández & Mendoza, 2018).

Para conocer el coeficiente Alfa de Cronbach, del instrumento de recolección de datos, se utilizó el método de análisis de las variables, el cual nos ayudó a conocer la consistencia interna del instrumento y tener seguridad de los resultados.

Tabla 7*Varianzas de los ítems.*

Ítems	N	Varianza
Ítem 1	99	0.551
Ítem 2	99	0.425
Ítem 3	99	0.687
Ítem 4	99	0.905
Ítem 5	99	0.842
Ítem 6	99	0.665
Ítem 7	99	0.597
Ítem 8	99	0.463
Ítem 9	99	0.659
Ítem 10	99	0.614
Ítem 11	99	0.579
Ítem 12	99	0.815
Varianza de los ítems		7.802
Suma	99	42.416
N válido (por lista)	99	

Nota. El cuadro muestra la varianza de los ítems que conforman cuestionario 1. Fuente. Sistema Estadístico SPSS.

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[1 - \frac{7.802}{42.416} \right]$$

$$\alpha = \frac{12}{11} [1 - 0.1839]$$

$$\alpha = 1.0909 [1 - 0.1839]$$

$$\alpha = 1.0909 [0.8161]$$

$$\alpha = 0.89$$

Tomando como principio, los rangos establecidos en el coeficiente de confiabilidad para el instrumento de recojo de datos de la primera variable, es bueno, lo que indica que existe una buena consistencia interna.

Tabla 8*Varianzas de los ítems.*

Ítems	N	Varianza
Ítem 1	99	0.757
Ítem 2	99	0.609
Ítem 3	99	0.620
Ítem 4	99	0.479
Ítem 5	99	0.805
Ítem 6	99	0.582
Ítem 7	99	0.519
Ítem 8	99	0.585
Ítem 9	99	0.549
Ítem 10	99	0.463
Ítem 11	99	0.604
Ítem 12	99	0.552
Varianza de los ítems		7.123
Suma	99	28.782
N válido (por lista)	99	

Nota. El cuadro muestra la varianza de los ítems que conforman cuestionario 2. Fuente. Sistema Estadístico SPSS.

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[1 - \frac{7.123}{28.782} \right]$$

$$\alpha = \frac{12}{11} [1 - 0.2475]$$

$$\alpha = 1.0909 [1 - 0.2475]$$

$$\alpha = 1.0909 [0.7525]$$

$$\alpha = 0.82$$

Tomando como principio, los rangos establecidos en el coeficiente de confiabilidad para el instrumento de recojo de datos de la segunda variable, es bueno, lo que indica que existe una buena consistencia interna.

Validez del instrumento

Esta sección se presenta la evaluación de la herramienta de recopilación de datos por parte de expertos (Licenciados en Administración), quienes la valoraron y aprobaron su aplicación.

Tabla 9

Validación de experto.

Indicadores	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4
1 Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto
2 Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto
3 Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto
4 Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto
Nombres y apellidos		Héctor Edwin Felices Arana	Flavio Camayo Meza	Héctor Araujo Medrano	Ciro Rufino Quilca Quispe
Grado académico		Maestro	Maestro	Doctor	Licenciado
Valoración		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto

Nota. El cuadro presenta en resumen la validación de los instrumentos de recojo de datos por parte de expertos. Fuente: Fichas de validaciones de los expertos.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas usadas en el procesamiento y análisis de datos, fueron:

Tabla 10

Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Técnicas de procesamiento	Técnicas de análisis de datos
- Clasificación de datos.	- Estadística descriptiva (tablas de frecuencias; y gráficos estadísticos).
- Ordenamiento de datos.	- Estadística Inferencial (estadígrafos de la prueba de hipótesis).
- Registro de datos.	- SPSS.
- Excel 2021.	
- SPSS.	

Nota. El cuadro presenta las técnicas utilizadas para ambos procesos en el contexto de la tesis. Fuente: trabajo del tesista de curdo a lo necesario.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Se realizó la investigación bajo los parámetros de las normas y valores, como la responsabilidad, la honestidad, pero sobre todo el respeto a las investigaciones que se tomaron como cita en el contexto, por lo tanto, todo trabajo tomadas de las fuentes secundarias, fueron citadas correctamente; de igual manera la información tomada de las fuentes primarias, y resultados del trabajo de campo, son fidedignas. Como consecuencia con la finalidad de no cometer faltas, como el plagio, y la adulteración de datos, se somete a las pruebas necesarias.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Resultados descriptivos de la ética profesional

Dimensión 1: Eticidad en la profesión

Tabla 11

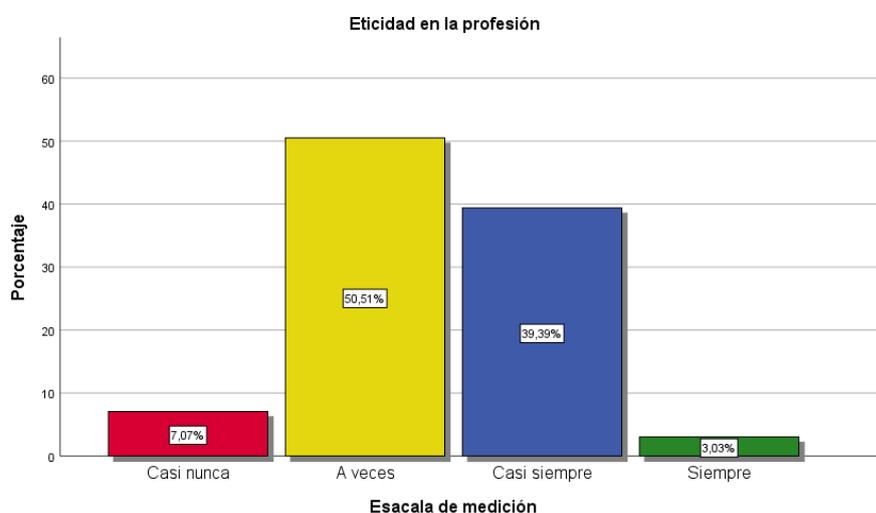
Coefficientes descriptivos sobre la eticidad en la profesión.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	7,1	7,1	7,1
A veces	50	50,5	50,5	57,6
Válido Casi siempre	39	39,4	39,4	97,0
Siempre	3	3,0	3,0	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Nota. El cuadro presenta las cifras que describen la consideración de la eticidad en la profesión, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Figura 12

Estadística descriptiva sobre la eticidad en la profesión.



Nota. El gráfico presenta el diagrama de barras de las cifras que describen la consideración de la eticidad en la profesión, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

En pocas palabras, las cifras que muestra la Tabla 11 y la Figura 12, indican que, de las 99 personas encuestados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J; el 50.5% (50 personas), expresan que solo a veces los funcionarios muestran vocación de servicios, confidencialidad de la información, lealtad, compromiso, y una actitud integradora; mientras que el 39.4% (39 personas), expresan casi siempre; por otra parte, el 7.1% (7 personas), expresan casi nunca; y para culminar, el 3% (3 personas) expresan siempre. Como interpretación global, en el estudio de esta dimensión, queda claro, que la mayor parte de la población, o sea el 57.6% (57 personas), expresan que a veces y casi nunca, respectivamente, los funcionarios de la oficina en mención demuestran la eticidad en la profesión. Este logro, guarda correspondencia directa con las conclusiones a la que llegaron, (Ccallomamani, 2022), en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, (Cabrera, 2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica, (Baquerizo, 2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, y (Espeleta, Rivero, & Vargas, 2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes consideraron la falta de eticidad en la profesión.

Dimensión 2: Moralidad del profesional

Tabla 12

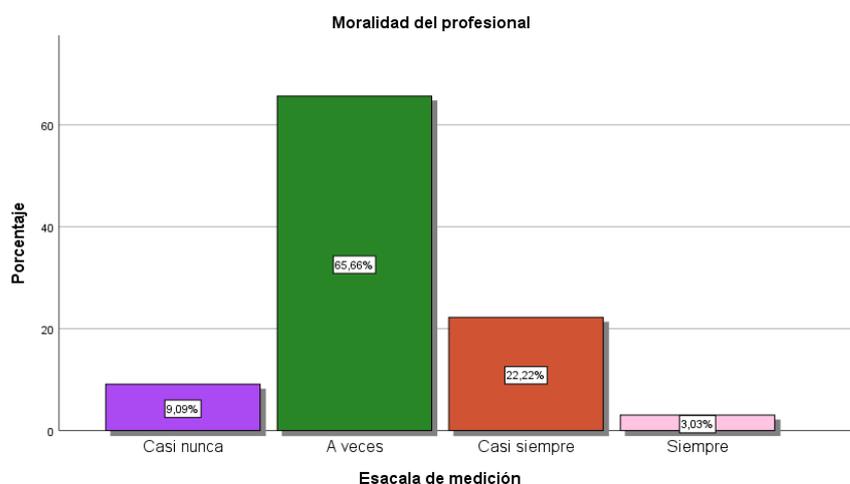
Coefficientes descriptivos sobre la moralidad del profesional

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	9,1	9,1	9,1
A veces	65	65,7	65,7	74,7
Válido Casi siempre	22	22,2	22,2	97,0
Siempre	3	3,0	3,0	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Nota. El cuadro presenta las cifras que describen la consideración de la moralidad del profesional, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Figura 13

Estadística descriptiva sobre la moralidad del profesional.



Nota. El gráfico presenta el diagrama de barras de las cifras que describen la consideración de la moralidad del profesional, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Las cifras que muestra la Tabla 12 y la Figura 13, revelan que, de las 99 personas encuestados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J; el 65.7% (65 personas), expresan que solo a veces existe meditación, reflexión, cooperación, flexibilidad, actitud positiva, compromiso con la formación y capacitación continua; mientras que el 22.2% (22 personas), expresan casi siempre; por otra parte, el 9.1% (9 personas), expresan casi nunca; y para culminar, el 3% (3 personas) expresan siempre. Como interpretación global, en el

estudio de esta dimensión, queda claro, que la mayor parte de la población, o sea el 74.8% (74 personas), expresan que a veces y casi nunca, respectivamente, los funcionarios de la oficina en mención demuestran moralidad del profesional. Este logro, guarda correspondencia con (Ccallomamani, 2022), en la Universidad Nacional del Altiplano, (Cabrera, 2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica, (Baquerizo, 2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo, y (Espeleta, et.al., 2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes consideraron la escasez de la moralidad del profesional.

Dimensión 3: Comportamiento moral

Tabla 13

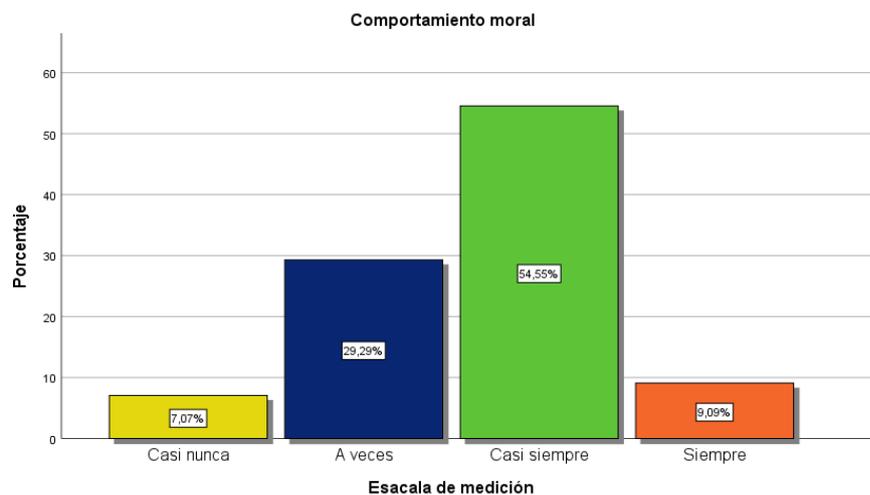
Coefficientes descriptivos sobre el comportamiento moral.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	7,1	7,1	7,1
A veces	29	29,3	29,3	36,4
Válido Casi siempre	54	54,5	54,5	90,9
Siempre	9	9,1	9,1	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Nota. El cuadro presenta las cifras que describen la consideración del comportamiento moral, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Figura 14

Estadística descriptiva sobre el comportamiento moral.



Nota. El gráfico presenta el diagrama de barras de las cifras que describen la consideración del comportamiento moral, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Según las cifras que muestra la Tabla 13 y la Figura 14, sintetizan que, de las 99 personas encuestados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J; el 54.5% (54 personas), expresan que casi siempre se respetan las creencias sin discriminación, comportamiento orientado a los propósito de la oficina, actitud empática, imparcialidad y justicia en la toma de decisiones; mientras que el 29.3% (29 personas), expresan que solo a veces; por otra parte, el 9.1% (9 personas), expresan siempre; y para culminar, el 7.1% (7 personas) expresan casi nunca. Como interpretación global, en el estudio de esta dimensión, queda claro, que la mayor parte de la población, o sea el 63.6% (63 personas), expresan casi siempre y siempre, respectivamente, los funcionarios de la oficina presentan un comportamiento moral.

Este logro, guarda correspondencia con (Ccallomamani, 2022), en la Universidad Nacional del Altiplano, (Cabrera, 2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica, (Baquerizo, 2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo, y (Espeleta, et.al., 2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes consideraron la importancia del comportamiento moral.

Resultados agrupados sobre la ética profesional

Tabla 14

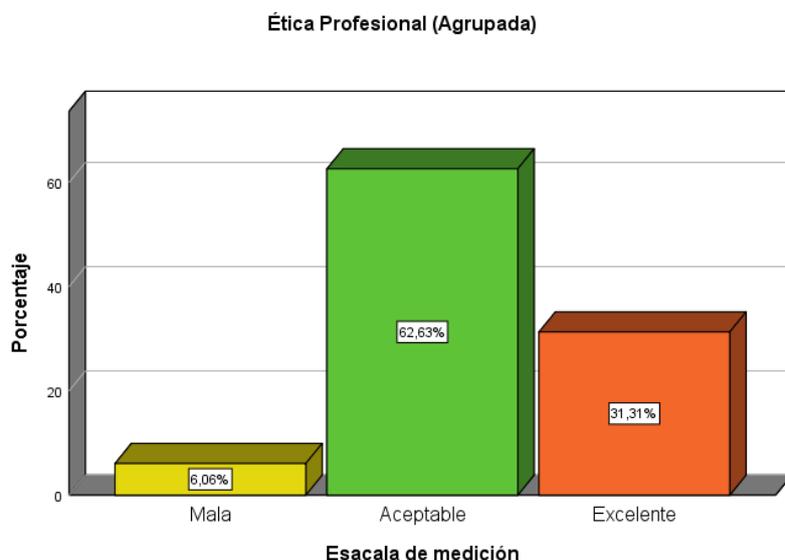
Coefficientes descriptivos agrupados sobre la ética profesional.

Ética Profesional (Agrupada)				
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	6,1	6,1
	Aceptable	62	62,6	68,7
	Excelente	31	31,3	100,0
	Total	99	100,0	100,0

Nota. El cuadro presenta las cifras agrupadas que describen la consideración de la ética profesional, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Figura 15

Estadística descriptiva agrupados sobre la ética profesional.



Nota. El gráfico presenta el diagrama de barras de las cifras agrupadas que describen la consideración de la ética profesional, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

A modo de explicación general de la ética profesional, y en correspondencia a las cifras que se observan en la Tabla 14 y la Figura 15, de las 99 personas encuestadas en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Junín; el 62.6% (62 personas), consideran que la ética profesional (eticidad en la profesión, moralidad del profesional, y comportamiento moral) es aceptable para la dirección de la oficina en general; mientras que el 31.3% (31 personas), la consideran como excelente; y finalmente, el 6.1% (6 personal), la consideran como mala. Como interpretación global, en el estudio de esta variable, queda claro, que la mayor parte de la población de personas encuestadas, o sea el 68.7% (68 personas), la consideran como aceptable y mala, respectivamente, en concordancia a los propósitos de la oficina. Este logro, guarda correspondencia con (Ccallomamani, 2022), en la Universidad Nacional del Altiplano, (Cabrera, 2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica, (Baquerizo, 2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo, y (Espeleta, et.al., 2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes consideraron la importancia del comportamiento moral.

5.1.2. Resultados descriptivos de la dirección

Dimensión 1: Motivación de los colaboradores

Tabla 15

Coeficientes descriptivos sobre la motivación de los colaboradores.

Escales de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,0	1,0	1,0
Casi nunca	10	10,1	10,1	11,1
Válido A veces	74	74,7	74,7	85,9
Casi siempre	13	13,1	13,1	99,0
Siempre	1	1,0	1,0	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Nota. El cuadro presenta las cifras que describen la consideración de la motivación de los colaboradores.
Fuente: Software Estadístico SPSS.

Figura 16

Estadística descriptiva sobre la motivación de los colaboradores.



Nota. El gráfico presenta el diagrama de barras de las cifras que describen la consideración de la motivación de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

En pocas palabras, las cifras que muestra la Tabla 15 y la Figura 16, indican que, de las 99 personas encuestados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J; el

74.7% (74 personas), expresan que solo a veces los funcionarios valoran el trabajo, existe reconocimiento, y se implementan programas de aprendizaje; mientras que el 13.1% (13 personas), expresan casi siempre; por otra parte, el 10.1% (10 personas), expresan casi nunca; y para culminar, el 1% (1 persona) expresa siempre y nunca, respectivamente.

Como interpretación global, en el estudio de esta dimensión, queda claro, que la mayor parte de la población, o sea el 85.8% (85 personas), expresan que a veces, casi nunca y nunca, respectivamente, los funcionarios motivan a los colaboradores.

Este logro, guarda correspondencia directa con las conclusiones a la que llegaron, (Ccallomamani, 2022), en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, (Cabrera, 2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica, (Baquerizo, 2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, y (Espeleta, Rivero, & Vargas, 2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes consideran importante la motivación de los colaboradores.

Dimensión 2: Liderazgo de los colaboradores

Tabla 16

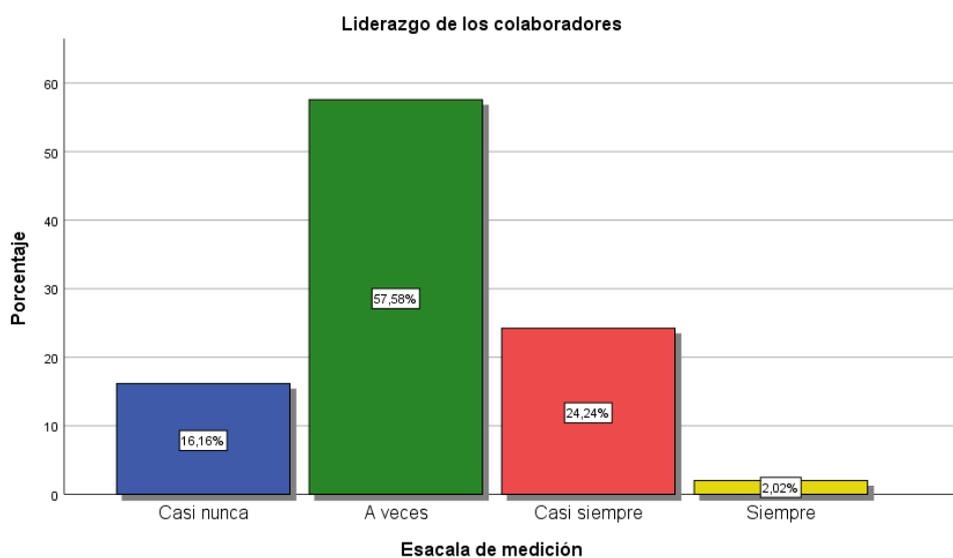
Coefficientes descriptivos sobre el liderazgo de los colaboradores.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	16	16,2	16,2	16,2
A veces	57	57,6	57,6	73,7
Válido Casi siempre	24	24,2	24,2	98,0
Siempre	2	2,0	2,0	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Nota. El cuadro presenta las cifras que describen la consideración del liderazgo de los colaboradores.
Fuente: Software Estadístico SPSS.

Figura 17

Estadística descriptiva sobre el liderazgo de los colaboradores.



Nota. El gráfico presenta el diagrama de barras de las cifras que describen la consideración del liderazgo de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Tal como se observa en las cifras de la Tabla 16 y la Figura 17, revelan que, de las 99 personas encuestados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J; el 57.6% (57 personas), expresan que solo a veces los funcionarios demuestran actitud positiva, dominio, seguridad, actitud inspiradora; mientras que el 24.2% (24 personas), expresan casi siempre; por otra parte, el 16.2% (16 personas), expresan casi nunca; y para culminar, el 2% (2 personas) expresan siempre. Como interpretación global, en el estudio de esta dimensión, queda claro, que la mayor parte de la población, o sea el 73.8% (73 personas), expresan que a veces, casi nunca, respectivamente, revelan el liderazgo de los colaboradores.

Este logro, guarda correspondencia directa con las conclusiones a la que llegaron, (Ccallomamani, 2022), en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, (Cabrera, 2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica, (Baquerizo, 2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, y (Espeleta, Rivero, & Vargas, 2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes consideran importante el liderazgo de los colaboradores.

Dimensión 3: Comunicación efectiva de los colaboradores

Tabla 17

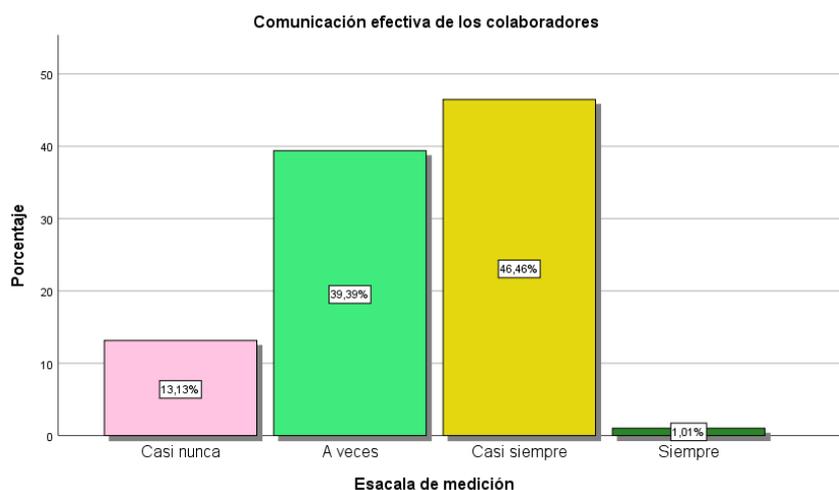
Coefficientes descriptivos sobre la comunicación efectiva de los colaboradores.

Esкала de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	13	13,1	13,1	13,1
A veces	39	39,4	39,4	52,5
Válido Casi siempre	46	46,5	46,5	99,0
Siempre	1	1,0	1,0	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Nota. El cuadro presenta las cifras que describen la consideración de la comunicación efectiva de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Figura 18

Estadística descriptiva sobre la comunicación efectiva de los colaboradores.



Nota. El gráfico presenta el diagrama de barras de las cifras que describen la consideración de la comunicación efectiva de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Tal como se observa en las cifras de la Tabla 17 y la Figura 18, revelan que, de las 99 personas encuestados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J; el 46.5% (46 personas), expresan que casi siempre se desarrolla una comunicación transparente, acertada, y efectiva; mientras que el 39.4% (39 personas), expresan que solo a veces; por otra parte, el 13.1% (13 personas), expresan casi nunca; y para culminar, el 1% (1 persona) expresa siempre. Como interpretación global, en el estudio de esta dimensión, queda claro, que la

mayor parte de la población, o sea el 52.5% (52 personas), expresan que a veces, casi nunca, respectivamente, revelan una comunicación efectiva de los colaboradores. Este logro, guarda correspondencia directa con las conclusiones a la que llegaron, (Ccallomamani, 2022), en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, (Cabrera, 2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica, (Baquerizo, 2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, y (Espeleta, Rivero, & Vargas, 2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes consideran importante la comunicación de los colaboradores.

Dimensión 4: Trabajo e equipo de los colaboradores

Tabla 18

Coefficientes descriptivos sobre el trabajo en equipo de los colaboradores.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	9,1	9,1	9,1
A veces	48	48,5	48,5	57,6
Válido Casi siempre	38	38,4	38,4	96,0
Siempre	4	4,0	4,0	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Nota. El cuadro presenta las cifras que describen la consideración del trabajo en equipo de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Figura 19

Estadística descriptiva sobre el trabajo en equipo de los colaboradores.



Nota. El gráfico presenta el diagrama de barras de las cifras que describen la consideración del trabajo en equipo de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Tal como se observa en las cifras de la Tabla 18 y la Figura 19, revelan que, de las 99 personas encuestados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J; el 48.5% (48 personas), expresan que solo a veces se desarrolla una integración, solidaridad y una cultura colaborativa entre los colaboradores; mientras que el 38.4% (38 personas), expresan casi siempre; por otra parte, el 9.1% (9 personas), expresan casi nunca; y para culminar, el 4% (4 personas) expresan siempre.

Como interpretación global, en el estudio de esta dimensión, queda claro, que la mayor parte de la población, o sea el 52.5% (52 personas), expresan que a veces, casi nunca, respectivamente, revelan una comunicación efectiva de los colaboradores.

Este logro, guarda correspondencia directa con las conclusiones a la que llegaron, (Ccallomamani, 2022), en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, (Cabrera, 2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica, (Baquerizo, 2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, y (Espeleta, Rivero, & Vargas, 2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes consideran importante el trabajo en equipo de los colaboradores.

Resultados agrupados sobre la dirección

Tabla 19

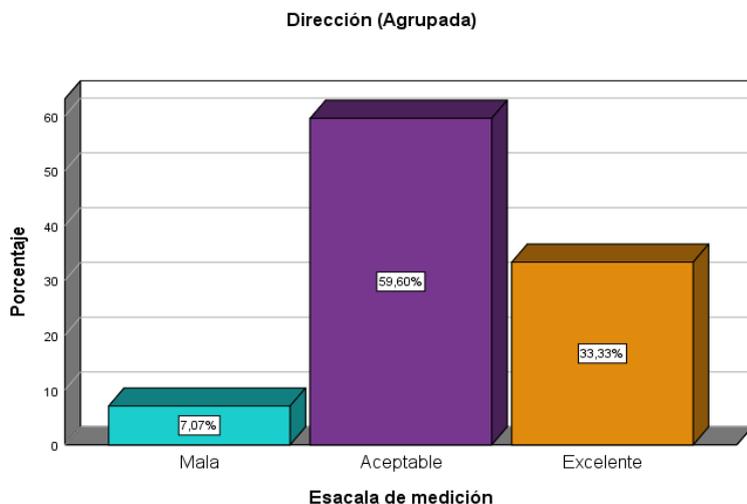
Coefficientes descriptivos agrupados sobre la dirección.

Dirección (Agrupada)				
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	7	7,1	7,1	7,1
Aceptable	59	59,6	59,6	66,7
Excelente	33	33,3	33,3	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Nota. El cuadro presenta las cifras agrupadas que describen la consideración de la dirección, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

Figura 20

Estadística descriptiva agrupada sobre la dirección.



Nota. El gráfico presenta el diagrama de barras las cifras agrupadas que describen la consideración de la dirección, por parte de los colaboradores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

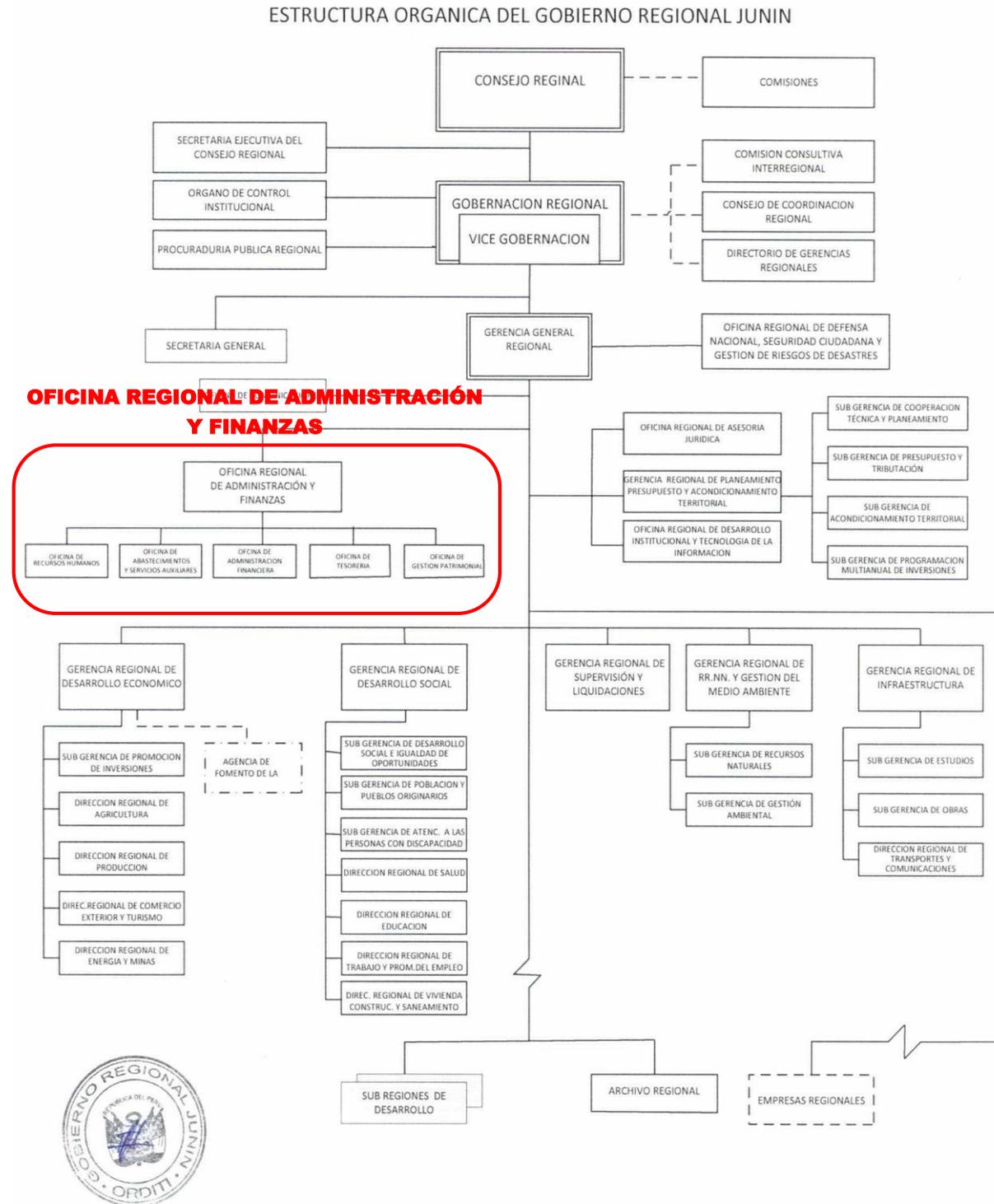
A modo de explicación general de la ética profesional, y en correspondencia a las cifras que se observan en la Tabla 19 y la Figura 20, de las 99 personas encuestadas en la en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Junín; el 59.6% (59 personas), consideran que la dirección (motivación, liderazgo, comunicación efectiva, y trabajo en equipo) es aceptable para cumplir los propósitos de la oficina en general; mientras que el 33.3% (33 personas), la consideran como excelente; y finalmente, el 7.1% (7 personas), la consideran como mala. Como interpretación global, en el estudio de esta variable, queda claro, que la mayor parte de la población, o sea el 66.7% (66 personas), la consideran como aceptable y mala, respectivamente.

Este logro, guarda correspondencia con (Ccallomamani, 2022), en la Universidad Nacional del Altiplano, (Cabrera, 2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica, (Baquerizo, 2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo, y (Espeleta, et.al., 2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes consideran importante la dirección en las instituciones públicas y privadas.

5.1.3. Revisión documental sobre las variables analizadas

Figura 21

Organigrama del Gobierno Regional de Junín.



Nota. El gráfico demuestra las diferentes oficinas que conforman el escenario de estudio en la tesis.
 Fuente: Información recabada del PEI del GRJ.

Figura 22

Descripción de las funciones de la Oficina Regional de Administración y Finanzas.

- Proponer las políticas y estrategias referentes a la administración de recursos humanos, materiales y financieros, así como la prestación de servicios generales del Gobierno Regional Junín.
- Administrar los recursos económicos y financieros en concordancia con el Plan Estratégico y los Planes Operativos del Gobierno Regional Junín.
- Programar, organizar, dirigir y controlar los procesos técnicos de personal, contabilidad, tesorería, ejecución presupuestal, abastecimientos; de conformidad con las disposiciones legales y normas técnicas vigentes.
- Dirigir y evaluar las acciones de Administración de recursos humanos relacionados con los procesos técnicos de selección, contratación, registro y control, remuneraciones, evaluaciones, capacitación, movimiento y promoción del personal; así como los programas de bienestar y servicio social.
- Elaborar y ejecutar el Programa Regional de Capacidades Humanas.
- Participar en la formulación del Presupuesto Participativo del Gobierno Regional Junín, en coordinación con la Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
- Presentar y brindar información oportuna sobre los sistemas que dirige, con la sustentación técnica respectiva, en los plazos establecidos o cuando le sea requerida.
- Participar en la formulación del Presupuesto del pliego en coordinación con la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
- Proponer las directivas, que permitan mejorar su gestión.
- Asegurar la disponibilidad de recursos para el pago de las obligaciones y presentar propuestas de racionalización de gastos, en el marco de las disposiciones presupuestarias vigentes.
- Ejercer control previo de todas las operaciones que se realizan en el ámbito de la Oficina General Regional de Administración y Finanzas.
- Dirigir y evaluar las acciones de abastecimiento, relacionadas con los procesos técnicos de adquisiciones en sus diversas modalidades, de servicios generales, de mantenimiento y conservación de equipos, maquinarias e instalaciones, y, de control patrimonial y seguros.
- Prever de los recursos financieros a las diferentes dependencias del Gobierno Regional y logísticos a las unidades orgánicas de la Sede del Gobierno Regional.
- Utilizar técnicas estadísticas para establecer, controlar y verificar la capacidad de los procesos y las características de los servicios a su cargo.
- Proponer procedimientos para modernizar la gestión de su Unidad Orgánica.
- Definir indicadores de gestión que permitan evaluar el avance que se logre en el desempeño de la Unidad Orgánica, así como efectuar su seguimiento y, en función a dichos resultados reevaluar y proponer modificaciones a los objetivos, políticas y estrategias establecidas si fuera necesario.
- Desarrollar las demás funciones de su competencia y otras que le sean asignadas por la Gerencia General Regional.

Nota. El gráfico presenta las principales funciones de la Oficina Regional de Administración y Sistemas.

Fuente: Información recabada del PEI del GRJ.

Figura 23

Descripción de la orientación estratégica.

Misión:

Unidad Orgánica sólida en la gestión de los sistemas de administración pública, líder en la ejecución del gasto con transparencia y calidad.

Visión:

Optimizar en términos de eficiencia, economía y eficacia la gestión pública, modernizando los procesos de los sistemas administrativos del Gobierno Regional Junín.

Nota. El gráfico presenta la misión y visión de la Oficina Regional de Administración y Sistemas.

Fuente: Información recabada del PEI del GRJ.

Tabla 20

Análisis documental sobre la ética profesional.

Nº	ítems	Evaluación de los ítems		
		Nada favorable	Poco favorable	Favorable
Eticidad en la profesión				
	- Vocación de servicio		X	
	- Confidencialidad de la información			X
	- Lealtad y compromiso	X		
	- Actitud integradora		X	
Moralidad del profesional				
	- Meditación y reflexión	X		
	- Valor de la cooperación			X
	- Flexibilidad y actitud positiva		X	
	- Compromiso con la formación		X	
Comportamiento moral				
	- Respeto a las personas			X
	- Compromiso personal		X	
	- Empatía	X		
	- Imparcialidad		X	
	- Justicia		X	

Nota. La tabla resume la evaluación de los documentos en relación a la ética profesional. Fuente: Información recabada de la Oficina Regional de Administración y Sistemas del GRJ.

Tabla 21*Análisis documental sobre la dirección.*

Nº	Ítems	Evaluación de los ítems		
		Nada favorable	Poco favorable	Favorable
Motivación de los colaboradores				
	- Valoración del trabajo		X	
	- Reconocimiento a los colaboradores		X	
	- Implementación de programas		X	
Liderazgo de los colaboradores				
	- Actitud proactiva	X		
	- Dominio y seguridad de las funciones		X	
	- Actitud inspiradora		X	
	- Actitud positiva		X	
Comunicación efectiva de los colaboradores				
	- Comunicación transparente		X	
	- Comunicación acertada	X		
	- Comunicación efectiva		X	
Trabajo en equipo de los colaboradores				
	- Integración de los colaboradores		X	
	- Solidaridad y apoyo entre colaboradores		X	
	- Cultura colaborativa	X		

Nota. La tabla resume la evaluación de los documentos en relación a la dirección. Fuente: Información recabada de la Oficina Regional de Administración y Sistemas del GRJ.

Los resultados de la revisión documental confirman las inconsistencias que existe en relación a la ética profesional y la dirección de la Oficina Regional de Administración y Sistemas del Gobierno Regional de Junín, ya que la mayoría de los ítems evaluados es considerada con los colaboradores como poco favorables, para los propósitos que persigue la institución en bienestar de la población.

5.2. Resultados inferenciales de la tesis

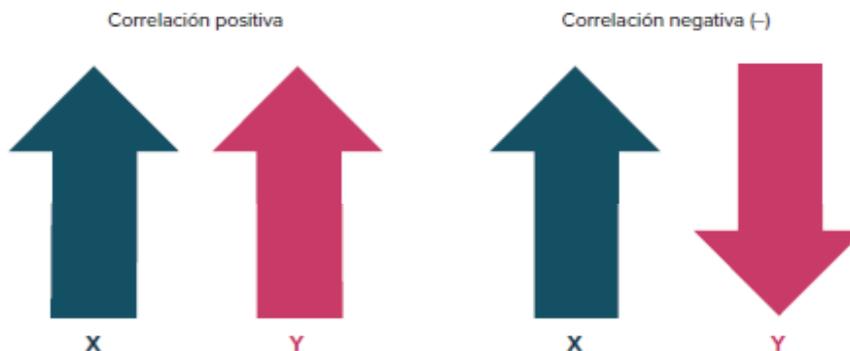
Para comprobar los supuestos (hipótesis) de la presente tesis, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman y los coeficientes de correlación presentados por Hernández & Mendoza (2018), debido a que el contexto se refiere a variables categóricas, una escala de medición ordinal y porque el propósito de la tesis es determinar la relación entre los factores estudiadas.

Estadígrafo Rho de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Figura 24

Coefficiente de correlación.



Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

- -1.00 = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
- -0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- -0.75 = Correlación negativa considerable.
- -0.50 = Correlación negativa media.
- -0.25 = Correlación negativa débil.
- -0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- 0.10 = Correlación positiva muy débil.
- 0.25 = Correlación positiva débil.
- 0.50 = Correlación positiva media.
- 0.75 = Correlación positiva considerable.
- 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- 1.00 = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Nota. El gráfico presenta la forma de interpretación de los índices de correlación, y el nivel de significancia. Fuente: Hernández & Mendoza, (2018), p. 346.

5.2.1. *Contrastación de la conjetura general*

1. Esbozo de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

Hipótesis Alternativa

Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- Nivel de confianza : $(1 - \alpha) = 0.95$
- Nivel de significancia : $(\alpha) = 0.05$

3. Reglas de decisión

- (Si: $p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula.
- (Si: $p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 22

Correlación de la ética profesional y la dirección.

			Ética Profesional	Dirección
Rho de Spearman	Ética Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Dirección	Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. El cuadro presenta la cifra de correlación y la significancia bilateral, existente entre los factores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

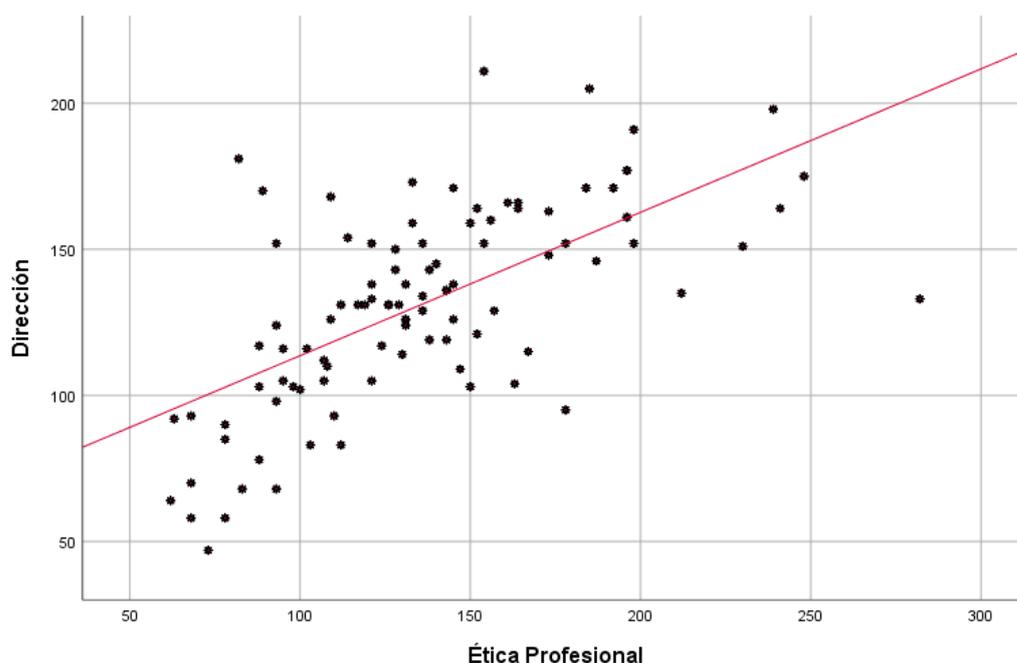
5. Decisión estadística

Efectuando las reglas de decisión, se encontró una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la dirección; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,518** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis general de la tesis.

6. Dispersión lineal

Figura 25

Dispersión de la conjetura general.



Nota. El gráfico respalda la correlación existente entre los factores analizados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J. Fuente. Software Estadístico SPSS.

7. Conclusión final

En el gráfico resultante y la concentración de puntos o marcadores indican una correlación linealmente positiva y significativa entre la ética de profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el G.R.J. el 2022.

5.2.2. *Contrastación de la primera conjetura específica*

1. Esbozo de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

Hipótesis Alternativa

Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- Nivel de confianza : $(1 - \alpha) = 0.95$
- Nivel de significancia : $(\alpha) = 0.05$

3. Reglas de decisión

- (Si: $p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula.
- (Si: $p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 23

Correlación de la ética profesional y la motivación de los colaboradores.

		Ética Profesional	Motivación
Rho de Spearman	Ética		
	Profesional		
	Motivación		
	N		
	Coefficiente de correlación	1,000	,508**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	99	99
	Coefficiente de correlación	,508**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	99	99

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. El cuadro presenta la cifra de correlación y la significancia bilateral, existente entre los factores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

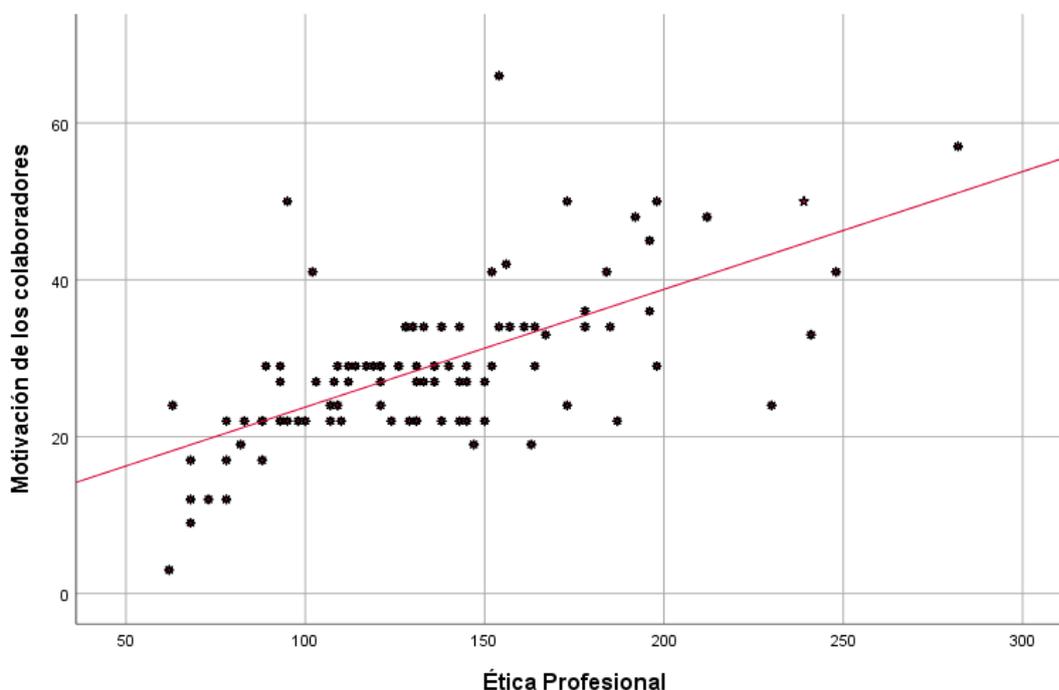
5. Decisión estadística

Efectuando las reglas de decisión, se encontró una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,508** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 1 de la tesis.

6. Dispersión lineal

Figura 26

Dispersión de la conjetura específica 1.



Nota. El gráfico respalda la correlación existente entre los factores analizados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J. Fuente. Software Estadístico SPSS.

7. Conclusión final

En el gráfico resultante y la concentración de puntos o marcadores indican una correlación linealmente positiva y significativa entre la ética de profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el G.R.J. el 2022.

5.2.3. Contratación de la segunda conjetura específica

1. Esbozo de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

Hipótesis Alternativa

Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- Nivel de confianza : $(1 - \alpha) = 0.95$
- Nivel de significancia : $(\alpha) = 0.05$

3. Reglas de decisión

- (Si: $p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula.
- (Si: $p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 24

Correlación de la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores.

		Ética Profesional	Liderazgo
Rho de Spearman	Ética		
	Profesional		
	Liderazgo		
	N		
	Coefficiente de correlación	1,000	,382**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	99	99
	Coefficiente de correlación	,382**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	99	99

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. El cuadro presenta la cifra de correlación y la significancia bilateral, existente entre los factores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

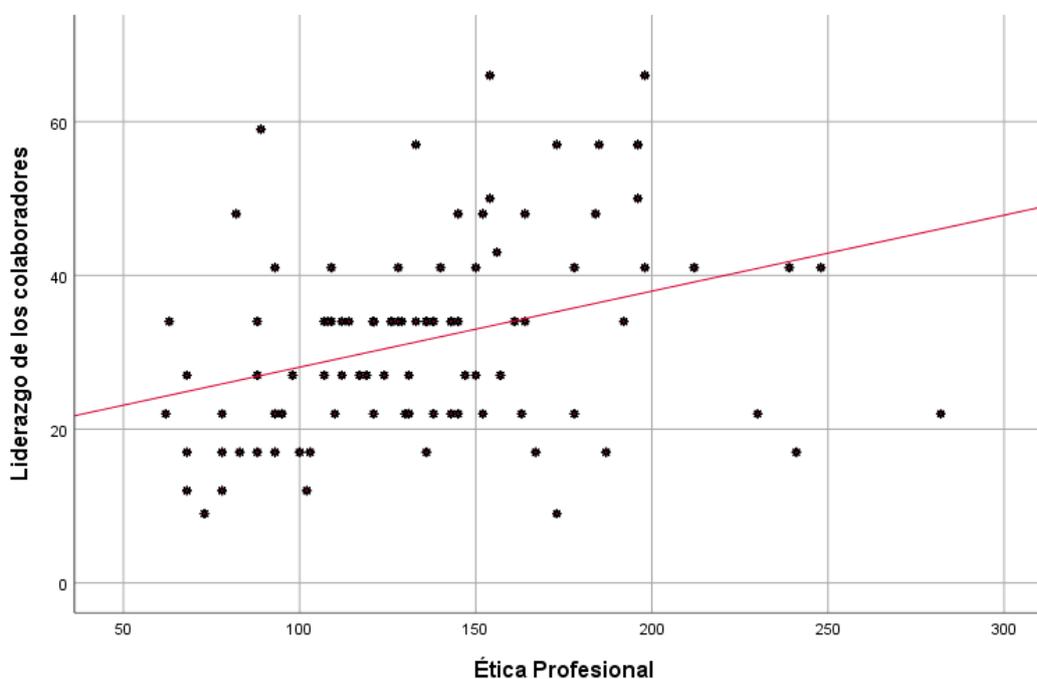
5. Decisión estadística

Efectuando las reglas de decisión, se encontró una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,382** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 2 de la tesis.

6. Dispersión lineal

Figura 27

Dispersión de la conjetura específica 2.



Nota. El gráfico respalda la correlación existente entre los factores analizados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J. Fuente. Software Estadístico SPSS.

7. Conclusión final

En el gráfico resultante y la concentración de puntos o marcadores indican una correlación linealmente positiva y significativa entre la ética de profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el G.R.J. el 2022.

5.2.4. *Contrastación de la tercera conjetura específica*

1. Esbozo de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

Hipótesis Alternativa

Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- Nivel de confianza : $(1 - \alpha) = 0.95$
- Nivel de significancia : $(\alpha) = 0.05$

3. Reglas de decisión

- (Si: $p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula.
- (Si: $p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 25

Correlación de la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores.

			Ética Profesional	Comunicación efectiva
Rho de	Ética Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
Spearman	Comunicación efectiva	Coefficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. El cuadro presenta la cifra de correlación y la significancia bilateral, existente entre los factores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

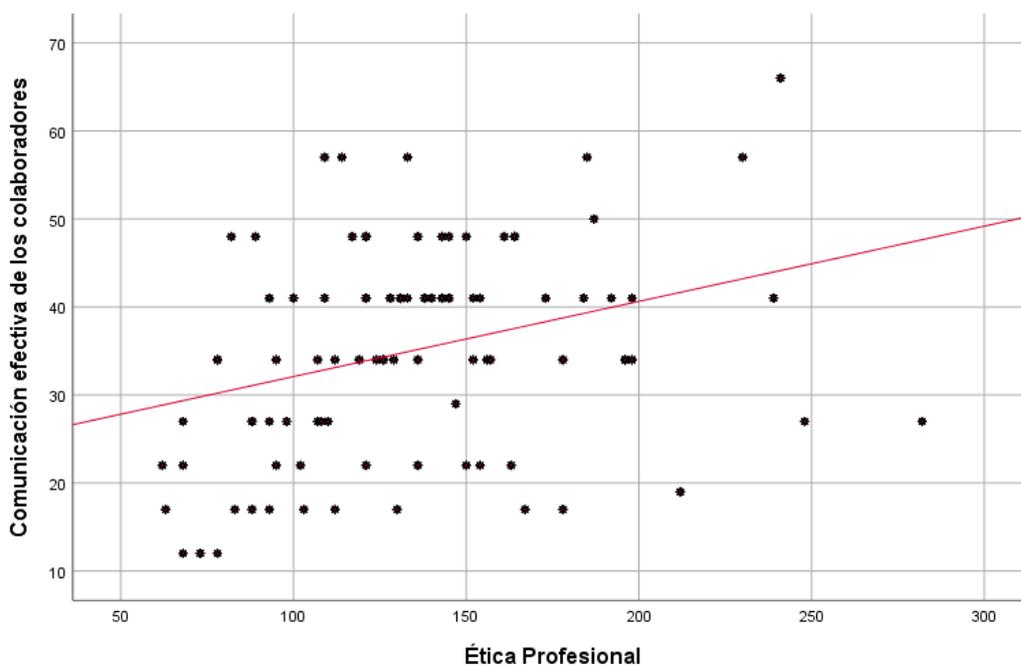
5. Decisión estadística

Efectuando las reglas de decisión, se encontró una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,463** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 3 de la tesis.

6. Dispersión lineal

Figura 28

Dispersión de la conjetura específica 3.



Nota. El gráfico respalda la correlación existente entre los factores analizados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J. Fuente. Software Estadístico SPSS.

7. Conclusión final

En el gráfico resultante y la concentración de puntos o marcadores indican una correlación linealmente positiva y significativa entre la ética de profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el G.R.J. el 2022.

5.2.5. *Contrastación de la cuarta conjetura específica*

1. Esbozo de la hipótesis estadística

Hipótesis Nula

No existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

Hipótesis Alternativa

Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022.

2. Nivel de confianza y nivel de significancia

- Nivel de confianza : $(1 - \alpha) = 0.95$
- Nivel de significancia : $(\alpha) = 0.05$

3. Reglas de decisión

- (Si: $p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula.
- (Si: $p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadística de prueba

Tabla 26

Correlación de la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores.

			Ética Profesional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Ética Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. El cuadro presenta la cifra de correlación y la significancia bilateral, existente entre los factores. Fuente: Software Estadístico SPSS.

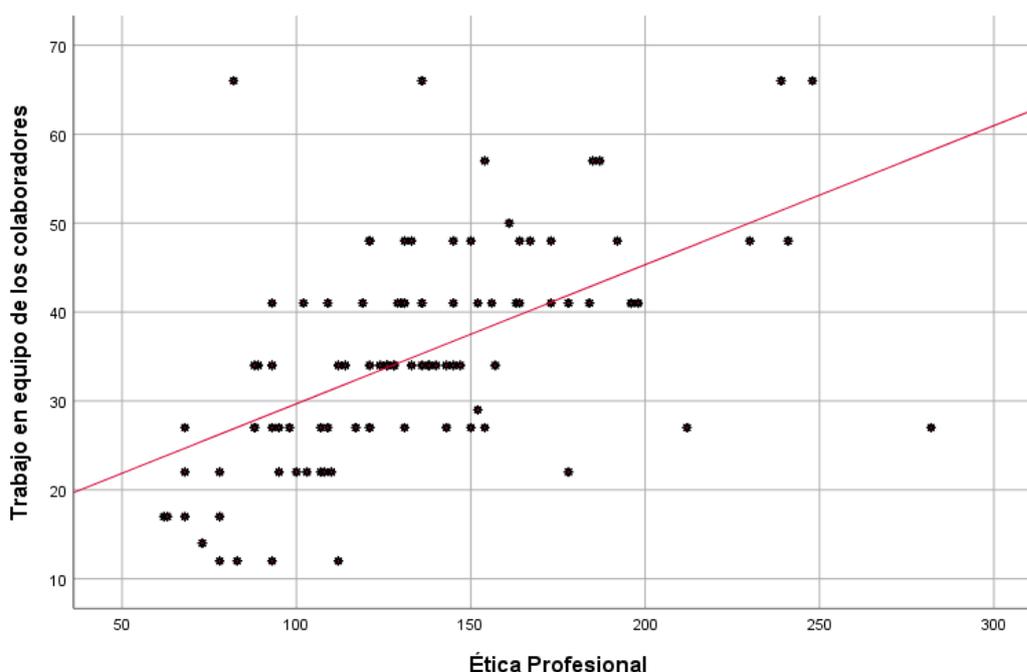
5. Decisión estadística

Efectuando las reglas de decisión, se encontró una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,463** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 4 de la tesis.

6. Dispersión lineal

Figura 29

Dispersión de la conjetura específica 4.



Nota. El gráfico respalda la correlación existente entre los factores analizados en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del G.R.J. Fuente. Software Estadístico SPSS.

7. Conclusión final

En el gráfico resultante y la concentración de puntos o marcadores indican una correlación linealmente positiva y significativa entre la ética de profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el G.R.J. el 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tomando como base las derivaciones descriptivas (tablas y gráficos estadísticos), y las derivaciones inferenciales (prueba de hipótesis), se llegaron a las discusiones siguientes:

Resultados alcanzados

En referencia al objetivo general:

Se confirmó la existencia de una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,518** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis general de la tesis.

En referencia al primer objetivo específico:

Se confirmó la existencia de una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,508** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 1 de la tesis.

En referencia al segundo objetivo específico:

Se confirmó la existencia de una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,382** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 2 de la tesis.

En referencia al tercer objetivo específico:

Se confirmó la existencia de una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de

Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,463** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 3 de la tesis.

En referencia al cuarto objetivo específico:

Se confirmó la existencia de una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,463** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 4 de la tesis.

En concordancia con los antecedentes

Este logro, guarda correspondencia directa con:

Ccallomamani, (2022), en la Universidad Nacional del Altiplano; quien confirmó la existencia de una correlación positiva considerable entre la ética profesional y la gestión administrativa de la MPT, estadísticamente resguardada con un coeficiente de correlación de Pearson de ($r = 0.804^{**}$).

Cabrera, (2019), en la Universidad Nacional de Huancavelica; quien confirmó una correlación directa entre el liderazgo ético y el desempeño de los trabajadores de UNH, el mismo que se respalda estadísticamente con un índice de Pearson ($r = 0,452$).

Baquerizo, (2018), en la Universidad Técnica de Babahoyo; quien constató que la mayoría de las secretarías no practican los valores éticos, lo que indica que el principal factor que dificulta la práctica de los valores éticos profesionales es la insuficiente formación en las relaciones interpersonales y los incentivos para integrar las negociaciones también.

Espeleta, et.al., (2017), en la Universidad Piloto de Colombia; quienes determinaron que la ética a nivel general está enfocada en diferentes contextos; pero en nuestra cultura, se piensa que la moralidad se trata de lo cotidiano.

En concordancia con el marco teórico

El estudio de la primera variable (ética profesional), es respaldada teóricamente por Yurén, T. (2013), quien afirma que “forma parte de la cultura profesional e incluye un contiguo de conocimientos, creencias, valores y cursos de acción que orientan la praxis de todo profesional” (p. 06).

De igual manera, el estudio de la segunda variable (dirección), es respaldada por Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2017), quienes mencionan que dirigir envuelve motivar a terceros con el propósito de que se desenvuelvan adecuadamente y realicen las actividades necesarias para conseguir las metas institucionales; incluye motivar a los compañeros de trabajo, liderar, comunicación efectiva, y trabajo sinérgico. (p. 10)

CONCLUSIONES

1. En correspondencia al objetivo general, se estableció una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,518** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis general de la tesis. Esto revela que si se mejora la ética profesional se mejorará significativamente la dirección general de la oficina.
2. En correspondencia al objetivo específico uno, se estableció una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,508** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 1 de la tesis. Esto revela que si se mejora la ética profesional se mejorará significativamente la motivación de los colaboradores en la oficina.
3. En correspondencia al objetivo específico dos, se estableció una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,382** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 2 de la tesis. Esto revela que si se mejora la ética profesional se mejorará significativamente el liderazgo de los colaboradores en la oficina.
4. En correspondencia al objetivo específico tres, se estableció una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores

de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,463** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 3 de la tesis. Esto revela que si se mejora la ética profesional se mejorará significativamente la comunicación efectiva de los colaboradores en la oficina.

5. En correspondencia al objetivo específico cuatro, se estableció una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022; respaldado estadísticamente por una cifra de 0,463** y un $p = 0,000$; causa suficiente, para el rechazo de la conjetura nula y la aceptación de la conjetura alterna, planteada como hipótesis específica 4 de la tesis. Esto revela que si se mejora la ética profesional se mejorará significativamente el trabajo en equipo de los colaboradores en la oficina.

RECOMENDACIONES

1. Comunicar y compartir las cifras logradas del trabajo, con todos los miembros de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, para tomar conciencia sobre la ética profesional y la ley del Código de Ética de la Función Pública, y de esta manera se mejore la dirección de la oficina en relación a los programas de motivación, liderazgo, comunicación, y el trabajo en equipo.
2. Desarrollar programas de capacitación y concientización para los colaboradores y funcionarios en general, con la finalidad de motivarlos y que, a raíz de ello, el desempeño sea más efectivo en orientación a los propósitos y responsabilidades de la oficina y el gobierno regional.
3. Mejorar la metodología de trabajo, a través de talleres o programas de mejora de la ética profesional y el liderazgo personal, de tal manera que todo colaborador mejore su metodología de trabajo y se convierta en líder dentro de sus responsabilidades y funciones diarias.
4. Mejorar los reportes y los medios de comunicación, para que el intercambio de información sea más efectivo y se mejoren los resultados, se disminuyan los tiempos, se actúe con ética, y sobre todo se alcancen los objetivos de la oficina.
5. A partir de los hallazgos, realizar nuevas investigaciones orientadas a conocer el contexto la realidad de toda la institución, en relación a la ética, la moralidad y el comportamiento de los funcionarios y colaboradores, y de esta manera mejorar el trabajo en equipo y los resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de Gestión del Talento Humano*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Arequipa, Perú: Ariasgonzales.
- Baquerizo, G. (2018). *La ética profesional y su relación en el ambiente laboral de las secretarías en el Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Vinces, provincia de los Ríos*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/5159/P-UTB-FCJSE-SEBGUE-000023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bueno, R., Ramos, M., & Berrelleza, C. (2018). *Elementos Básicos de Administración*. México: Printed in México.
- Cabrera, L. (2019). *Liderazgo Ético y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales, HUancavelica, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3056/TESIS-2019-ADMINISTRACION-CABRERA%20ZERPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cano, C. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo*. Bogotá: Universidad De Bogotá Jorge Tadeo.
- Ccallomamani, J. (2022). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, periodo 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18131/Ccallomamani_Hilasaca_Juan_Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ccanto, G. (2010). *Metodología de la investigación científica en educación: Proyecto de investigación*. Huancayo, Perú: Visión Peruana.
- Cegarra, J. (2012). *Metodología de la Investigación Científica y tecnológica*. Madrid, España: Diaz e Santos.
- Contraloría General de la República. (2020). *Corrupción e inconducta funcional generan pérdidas por más de S/ 712 millones en la región Junín*. Nota de prensa, Gobierno Regional de Junín, Junín, Huancayo. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/306418-n-647-2020-cg-gcoc-corrupcion-e-inconducta-funcional-generan-perdidas-por-mas-de-s-712-millones-en-la-region-junin>
- Corlad Chimbote. (2019). *Código de Ética*. Chimbote: Corlad Chimbote.
- David, T. (2 de mayo de 2021). El problema de una mala gestión regional. *Diario El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/el-problema-de-una-mala-gestion-regional-por-david-tuesta-opinion-noticia/>
- Espeleta, D., Rivero, D., & Vargas, D. (2017). *Ética profesional en gerentes de gestión humana y docentes UPC*. Tesis de pregrado, Universidad Piloto de Colombia, Especialización Gestión Humana de las Organizaciones, Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://repositorio.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3099/00004160.pdf?sequence=1>
- Flores, E., & Quispe, R. (2020). *la ética profesional en la gestión dl talento humano en la dirección General de administración de la Universidad Nacional de San gustín, Arequipa 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencia de la Comunicación, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11794/Riflveeg%26qumer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, M. (2011). *Ética profesional*. Lima, Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.

- González, A. (2021). Tesis de doctorado, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la educación., Argentina. Obtenido de <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2150/te.2150.pdf>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México, México: Cengage Learning.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Infoabe. (26 de octubre de 2021). 18 gobernadores y 52 funcionarios son investigados por delitos de corrupción en el Perú. *Diario digital Infoabe*. Obtenido de <https://www.infoabe.com/america/peru/2021/10/26/corrupcion-en-el-peru-18-gobernadores-y-52-funcionarios-son-investigados-por-delitos-de-peculado-lavado-de-activos-y-colusion/>
- Lozano, M., & García, D. (7 de junio de 2019). Impacto de la Ética en las empresas. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales.*, *I*(10), 111-125. Obtenido de <https://www.uv.mx/iic/files/2020/01/Num10-Art07.pdf>
- Mora, S. (2020). *Ética profesional de las secretarías y su incidencia en los procesos legales del decanato de la facultad de ciencias sociales, jurídicas y de la educación de la Universidad Técnica de Babahoyo*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7880/P-UTB-FCJSE-SEBGUE-000034.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Munch, L. (2014). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Editorial Pearson Educación.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para la elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima, Perú.: San Marcos.

- Quezada, N. (2019). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú.: Empresa Editora Macro EIRL.
- Rodríguez, J. (2015). *Ética Profesional y Deontología*. Chimbote, Perú, Ancash, Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Obtenido de <https://blogs.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/2020/documentos-juan-roger/etica-profesional-y-deontologia.pdf>
- Transparency International. (18 de febrero de 2022). *Índice de Percepción de la Corrupción 2021: El Perú retrocede once posiciones y ocupa el puesto 105 de 180 economías*. Obtenido de www.comexperu.org.pe: <https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/indice-de-percepcion-de-la-corrupcion-2021-el-peru-retrocede-once-posiciones-y-ocupa-el-puesto-105-de-180-economias>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: San Marcos.
- Valdivia, R. (2018). *Evaluación de la Gestión de la Dirección Asociada al Liderazgo Organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Saludables de la Red Arequipa - Caylloma, 2016*. Tesis maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Unidad de Posgrado, Lambayeque, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7253/BC-1173%20VALDIVIA%20VILCHES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vega, W. (2019). *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Escuela de Posgrado, Cusco, Perú. Obtenido de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vieira, C. (2015). *Código de Ética: Mucho más que las buenas intenciones*. Lima, Perú: AC Impresiones & Acabados EIRL.
- Yurén, T. (2013). Ética profesional y praxis Una revisión desde el concepto de “agencia”. *Perfiles Educativos*, XXXV(142), 6-14. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400016

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

“Ética Profesional y Dirección en la Oficina Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Junín, 2022”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022? ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022? ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022? ¿Cuál es la correlación que existe entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. Establecer la correlación que existe entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. 	<p>Hipótesis General</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la dirección de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la motivación de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el liderazgo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y la comunicación efectiva de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. Existe una correlación positiva y significativa entre la ética profesional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín, 2022. 	<p>(V1) Ética profesional</p> <p>(D1) Ética en la profesión</p> <p>(D2) Moralidad del profesional</p> <p>(D3) Comportamiento moral</p> <hr/> <p>(V2) Dirección</p> <p>(D1) Motivación de los colaboradores</p> <p>(D2) Liderazgo de los colaboradores</p> <p>(D3) Comunicación efectiva de los colaboradores</p> <p>(D4) Trabajo en equipo de los colaboradores</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental – transeccional</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> <p>Población 133 colaboradores</p> <p>Muestra m = 99 colaboradores</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta Revisión documental</p> <p>Instrumento de recolección de datos Cuestionario Ficha de revisión documental</p>

Nota. El cuadro sintetiza el contexto de la presente tesis. Fuente: Trabajo de los investigadores, basada en el contenido de la tesis.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de Variables

Operacionalización de la primera variable.

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Ética profesional	La ética profesional, forma parte de la cultura profesional e incluye un contiguo de conocimientos, creencias, valores y cursos de acción que orientan la praxis de todo profesional. (Yurén, 2013)	En el contenido de la presente tesis, el análisis de esta variable, concretamente estuvo basado, en la eticidad en la profesión; la moralidad del profesional; y el comportamiento moral, para el efecto se hizo uso de una herramienta de recopilación de datos, compuesto por doce ítems.	D1 Eticidad en la profesión	1.1. Vocación de servicio y entrega a su profesión y trabajo que se le encomienda. 1.2. Confidencialidad en el manejo de la información para respaldar el propósito institucional. 1.3. Lealtad y compromiso con todos los colaboradores de la oficina. 1.4. Actitud integradora, motivado por principios y valores resaltantes.	Cuestionario de encuesta	ORDINAL
			D2 Moralidad del profesional	2.1. Meditación y reflexión en el desarrollo de las actividades acorde a las prioridades. 2.2. Reconocimiento del valor de la cooperación y la colaboración entre los colaboradores. 2.3. Flexibilidad y actitud positiva en la gestión del cambio institucional. 2.4. Compromiso con la formación y capacitación continua de sus semejantes.		(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre
			D3 Comportamiento moral	3.1. Respeto a las personas y las creencias de las mismas sin discriminación. 3.2. Compromiso personal con los objetivos de la oficina y la institución. 3.3. Actitud empática con todos los colaboradores para integrarlos. 3.4. Imparcialidad y justicia en la toma de decisiones dentro de la oficina.		(5) Siempre

Nota. El cuadro presenta la forma como se estudió la ética profesional en el contexto de la tesis. Fuente: Producción de los investigadores.

Operacionalización de la segunda variable.

Variable II	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Dirección	Dirigir envuelve motivar a terceros con el propósito de que se desenvuelvan adecuadamente y realicen las actividades necesarias para conseguir las metas institucionales; incluye motivar a los compañeros de trabajo, liderar, comunicación efectiva, y trabajo sinérgico. (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2017)	En el contenido de la presente tesis, el análisis de esta variable, concretamente estuvo basado, en la motivación; el liderazgo; la comunicación efectiva; y el trabajo en equipo de los colaboradores, para el efecto se hizo uso de una herramienta de recopilación de datos, compuesto por doce ítems.	D1 Motivación de los colaboradores	1.1. Valoración del trabajo y la contribución de los colaboradores. 1.2. reconocimiento a los colaboradores, que destacan en su trabajo. 1.3. Implementación de programas de aprendizaje y desarrollo para los colaboradores.	Cuestionario de encuesta	ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			D2 Liderazgo de los colaboradores	2.1. Actitud proactiva en el desarrollo de sus actividades cotidianas. 2.2. Dominio y seguridad en las funciones que desarrolla en la oficina. 2.3. Actitud inspiradora y positiva cuando enfrenta adversidades en sus funciones.		
			D3 Comunicación efectiva de los colaboradores	3.1. Comunicación transparente sobre los objetivos y metas de la oficina. 3.2. Comunicación acertada en el uso de los recursos de la institución. 3.3. Comunicación efectiva en relación a los resultados alcanzados.		
			D4 Trabajo en equipo de los colaboradores	4.1. Integración de todos los colaboradores en el propósito de la oficina. 4.2. Solidaridad y apoyo entre los colaboradores para cumplir con los objetivos. 4.3. Desarrollo de una cultura colaborativa entre todos los integrantes de la oficina.		

Nota. El cuadro presenta la forma como se estudió la dirección en el contexto de la tesis. Fuente: Producción de los investigadores.

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Matriz de operacionalización del instrumento de la primera variable.

Variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala de medición
Primera variable	Ética profesional	D1 Eticidad en la profesión	1.1. Vocación de servicio y entrega a su profesión y trabajo que se le encomienda. 1.2. Confidencialidad en el manejo de la información para respaldar el propósito institucional. 1.3. Lealtad y compromiso con todos los colaboradores de la oficina. 1.4. Actitud integradora, motivado por principios y valores resaltantes.	1. La vocación de servicio y entrega a su profesión y trabajo que se le encomienda, es el adecuado. 2. La confidencialidad en el manejo de la información por los colaboradores respalda el propósito institucional. 3. Existe una lealtad y el compromiso con todos los colaboradores de la oficina. 4. La actitud integradora, motivado por principios y valores resaltantes, por los colaboradores es atractiva.	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		D2 Moralidad del profesional	2.1. Meditación y reflexión en el desarrollo de las actividades acorde a las prioridades. 2.2. Reconocimiento del valor de la cooperación y la colaboración entre los colaboradores. 2.3. Flexibilidad y actitud positiva en la gestión del cambio institucional. 2.4. Compromiso con la formación y capacitación continua de sus semejantes.	5. Existe una meditación y reflexión en el desarrollo de las actividades acorde a las prioridades de la oficina. 6. Existe el reconocimiento del valor de la cooperación y la colaboración entre los participantes. 7. Existe una flexibilidad y actitud positiva en la gestión del cambio institucional. 8. Existe un compromiso con la formación y capacitación continua de sus semejantes.	
		D3 Comportamiento moral	3.1. Respeto a las personas y las creencias de las mismas sin discriminación. 3.2. Compromiso personal con los objetivos de la oficina y la institución. 3.3. Actitud empática con todos los colaboradores para integrarlos. 3.4. Imparcialidad y justicia en la toma de decisiones dentro de la oficina.	9. Existe el respeto a las personas y las creencias de las mismas sin discriminación. 10. Existe el compromiso personal con los objetivos de la oficina y la institución. 11. Existe una actitud empática con todos los colaboradores para integrarlos. 12. Existe imparcialidad y justicia en la toma de decisiones dentro de la oficina.	

Nota. La tabla, muestra las interrogantes consideradas como reactivos en el estudio de la primera variable.

Matriz de operacionalización del instrumento de la segunda variable.

Variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Segunda variable	Dirección	D1 Motivación de los colaboradores	1.1. Valoración del trabajo y la contribución de los colaboradores. 1.2. Reconocimiento a los colaboradores, que destacan en su trabajo. 1.3. Implementación de programas de aprendizaje y desarrollo para los colaboradores.	1. Se desarrolla la valoración del trabajo y la contribución de los colaboradores. 2. Existe un reconocimiento a los colaboradores, que destacan en su trabajo. 3. Se implementan de programas de aprendizaje y desarrollo para los colaboradores.	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		D2 Liderazgo de los colaboradores	2.1. Actitud proactiva en el desarrollo de sus actividades cotidianas. 2.2. Dominio y seguridad en las funciones que desarrolla en la oficina. 2.3. Actitud inspiradora y positiva cuando enfrenta adversidades en sus funciones.	4. Existe una actitud proactiva en el desarrollo de sus actividades cotidianas. 5. Existe el dominio y seguridad en las funciones que desarrolla en la oficina. 6. Existe una actitud inspiradora y positiva cuando enfrenta adversidades en sus funciones.	
		D3 Comunicación efectiva de los colaboradores	3.1. Comunicación transparente sobre los objetivos y metas de la oficina. 3.2. Comunicación acertada en el uso de los recursos de la institución. 3.3. Comunicación efectiva en relación a los resultados alcanzados.	7. Se desarrollan una comunicación transparente sobre los objetivos y metas de la oficina. 8. Se desarrollan una comunicación acertada en el uso de los recursos de la institución. 9. Se desarrollan una comunicación efectiva en relación a los resultados alcanzados.	
		D4 Trabajo en equipo de los colaboradores	4.1. Integración de todos los colaboradores en el propósito de la oficina. 4.2. Solidaridad y apoyo entre los colaboradores para cumplir con los objetivos. 4.3. Desarrollo de una cultura colaborativa entre todos los integrantes de la oficina.	10. Existe una integración de todos los colaboradores en el propósito de la oficina. 11. Existe solidaridad y apoyo entre los colaboradores para cumplir con los objetivos. 12. Existe una cultura colaborativa entre todos los integrantes de la oficina.	

Nota. La tabla, muestra las interrogantes consideradas como reactivos en el estudio de la segunda variable.

Anexo 4: Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS



CUESTIONARIO 1

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: Ética Profesional y Dirección de la Oficina Regional de Administración y Finanzas, en el Gobierno Regional de Junín, 2022, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Víctor Jorge Torres Villanueva, y Diana Edith Flores Suasnabar. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación.

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE ÉTICA PROFESIONAL

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Ética en la profesión						
1	La vocación de servicio y entrega a su profesión y trabajo que se le encomienda, es el adecuado.					
2	La confidencialidad en el manejo de la información por los colaboradores respalda el propósito institucional.					
3	Existe una lealtad y el compromiso con todos los colaboradores de la oficina.					
4	La actitud integradora, motivado por principios y valores resaltantes, por los colaboradores es atractiva.					

Moralidad del profesional					
5	Existe una meditación y reflexión en el desarrollo de las actividades acorde a las prioridades de la oficina.				
6	Existe el reconocimiento del valor de la cooperación y la colaboración entre los participantes.				
7	Existe una flexibilidad y actitud positiva en la gestión del cambio institucional.				
8	Existe un compromiso con la formación y capacitación continua de sus semejantes.				
Comportamiento moral					
9	Existe el respeto a las personas y las creencias de las mismas sin discriminación.				
10	Existe el compromiso personal con los objetivos de la oficina y la institución.				
11	Existe una actitud empática con todos los colaboradores para integrarlos.				
12	Existe imparcialidad y justicia en la toma de decisiones dentro de la oficina.				

Gracias por su atención.



CUESTIONARIO 2

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: Ética Profesional y Dirección de la Oficina Regional de Administración y Finanzas, en el Gobierno Regional de Junín, 2022, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Víctor Jorge Torres Villanueva, y Diana Edith Flores Suasnabar. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación.

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE DIRECCIÓN

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Motivación de los colaboradores						
1	Se desarrolla la valoración del trabajo y la contribución de los colaboradores.					
2	Existe un reconocimiento a los colaboradores, que destacan en su trabajo.					
3	Se implementan de programas de aprendizaje y desarrollo para los colaboradores.					
Liderazgo de los colaboradores						
4	Existe una actitud proactiva en el desarrollo de sus actividades cotidianas.					
5	Existe el dominio y seguridad en las funciones que desarrolla en la oficina.					

6	Existe una actitud inspiradora y positiva cuando enfrenta adversidades en sus funciones.					
Comunicación efectiva de los colaboradores						
7	Se desarrollan una comunicación transparente sobre los objetivos y metas de la oficina.					
8	Se desarrollan una comunicación acertada en el uso d ellos recursos de la institución.					
9	Se desarrollan una comunicación efectiva en relación a los resultados alcanzados.					
Trabajo en equipo de los colaboradores						
10	Existe una integración de todos los colaboradores en el propósito de la oficina.					
11	Existe solidaridad y apoyo entre los colaboradores para cumplir con los objetivos.					
12	Existe una cultura colaborativa entre todos los integrantes de la oficina.					

Gracias por su atención.

FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL



Responsable:		Fecha: / /
DOC.	Ideas explicadas	Observaciones
	Interpretación	
PEI		
POI		
Informes		
File de personal		
Evaluación del desempeño		
MOF		
ROF		
Otros		

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad del instrumento

Su fórmula estadística es la siguiente:

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

K: El número de ítems
Si^2: Sumatoria de Varianzas de los Items
ST^2: Varianza de la suma de los Items
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Varianzas de los ítems.

Ítems	N	Varianza
Ítem 1	99	0.551
Ítem 2	99	0.425
Ítem 3	99	0.687
Ítem 4	99	0.905
Ítem 5	99	0.842
Ítem 6	99	0.665
Ítem 7	99	0.597
Ítem 8	99	0.463
Ítem 9	99	0.659
Ítem 10	99	0.614
Ítem 11	99	0.579
Ítem 12	99	0.815
Varianza de los ítems		7.802
Suma	99	42.416
N válido (por lista)	99	

Nota. El cuadro muestra la varianza de los ítems que conforman cuestionario 1. Fuente. Sistema Estadístico SPSS.

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \left[1 - \frac{7.802}{42.416} \right]$$

$$\alpha = \frac{12}{11}[1 - 0.1839]$$

$$\alpha = 1.0909[1 - 0.1839]$$

$$\alpha = 1.0909[0.8161]$$

$$\alpha = 0.89$$

Varianzas de los ítems.

Ítems	N	Varianza
Ítem 1	99	0.757
Ítem 2	99	0.609
Ítem 3	99	0.620
Ítem 4	99	0.479
Ítem 5	99	0.805
Ítem 6	99	0.582
Ítem 7	99	0.519
Ítem 8	99	0.585
Ítem 9	99	0.549
Ítem 10	99	0.463
Ítem 11	99	0.604
Ítem 12	99	0.552
Varianza de los ítems		7.123
Suma	99	28.782
N válido (por lista)	99	

Nota. El cuadro muestra la varianza de los ítems que conforman cuestionario 2. Fuente. Sistema Estadístico SPSS.

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[1 - \frac{7.123}{28.782} \right]$$

$$\alpha = \frac{12}{11} [1 - 0.2475]$$

$$\alpha = 1.0909[1 - 0.2475]$$

$$\alpha = 1.0909[0.7525]$$

$$\alpha = 0.82$$

Validez del instrumento

Validación de experto.

Indicadores	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4
1 Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto
2 Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto
3 Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto
4 Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto
Nombres y apellidos		Héctor Edwin Felices Arana	Flavio Camayo Meza	Héctor Araujo Medrano	Ciro Rufino Quilca Quispe
Grado académico		Maestro	Maestro	Doctor	Licenciado
Valoración		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto

Nota. El cuadro presenta en resumen la validación de los instrumentos de recojo de datos por parte de expertos. Fuente: Fichas de validaciones de los expertos.

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta" que hace parte de la investigación: **Ética Profesional y Dirección de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: HECTOR EDWIN FELICES ARANA

Formación académica: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Áreas de experiencia profesional: GESTION PÚBLICA

Tiempo: L.R. actual:

Institución: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU

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

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

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario I: Cuestionario para la variable Ética profesional

Variable: Ética profesional.

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Ética en la profesión	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2 Moralidad del profesional	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3 Comportamiento moral	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS	POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro *Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación*: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
M ^g HÉCTOR E. FELICES ARANA	M ^g . GESTIÓN MUNICIPAL	12	Nivel alto



Sello y Firma:

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: Cuestionario para la variable Dirección.

Variable: Dirección

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	COMEN- TARIOS
D1 Motivación de los colaboradores	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Liderazgo de los colaboradores	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Comunicación efectiva de los colaboradores	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4 Trabajo en equipo de los colaboradores	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS	POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<i>Mg. HÉCTOR F. FELICES ARANA</i>	<i>Mg. GESTIÓN MUNICIPAL</i>	12	Nivel alto





 Sello y Firma

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta" que hace parte de la investigación: Ética Profesional y Dirección de la Oficina Regional de Administración y Finanzas, en el Gobierno Regional de Junín, 2022. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Mg. Flavio Camayo Meza**

Formación académica: **Mg. Gestión Pública**

Áreas de experiencia profesional: **Gestión del Talento Humano.**

Tiempo: **10 años** actual: **Docente Universitario.**

Institución: **Universidad Peruana Los Andes**

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

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

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 1: Cuestionario para la variable Ética profesional

Variable: Ética profesional.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Ética en la profesión	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2 Moralidad del profesional	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3 Comportamiento moral	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Flavio Camayo Meza	Magister en Gestión Pública	12	Nivel alto

Sello y Firma:


Mg. Flavio Camayo Meza
 COPILAD JUNIN N° 004

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: Cuestionario para la variable Dirección.

Variable: **Dirección**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Motivación de los colaboradores	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Liderazgo de los colaboradores	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Comunicación efectiva de los colaboradores	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4 Trabajo en equipo de los colaboradores	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Flavio Camayo Meza	Magister en Gestión Pública	12	Nivel alto

Sello y Firma:

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta" que hace parte de la investigación: **Ética Profesional y Dirección de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Dr. Hector Araujo Medrano

Formación académica: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Áreas de experiencia profesional: 30 años

Tiempo: R.O. actual: DOCENTE

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

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

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

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 1: Cuestionario para la variable Ética profesional

Variable: Ética profesional.

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Eticidad en la profesión	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2 Moralidad del profesional	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3 Comportamiento moral	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS	POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
		12	Nivel alto

Sello y firma:  DR. HECTOR ARAUJO MEDRANO

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: Cuestionario para la variable Dirección.

Variable: **Dirección**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Motivación de los colaboradores	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Liderazgo de los colaboradores	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Comunicación efectiva de los colaboradores	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4 Trabajo en equipo de los colaboradores	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS	POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
		12	Nivel alto


 Sello y Firma: **DR. HECTOR ARAUJO MEDRANO**

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta" que hace parte de la investigación: **Ética Profesional y Dirección de la Oficina Regional de Administración y Finanzas en el Gobierno Regional de Junín 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Ciro Rufino QUILCA QUISPE**

Formación académica: **Licenciado en Administración**

Áreas de experiencia profesional: **Administración - Finanzas**

Tiempo: **20 años** actual:

Institución: **UNCP**

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

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

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 1: Cuestionario para la variable Ética profesional

Variable: Ética profesional.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Ética en la profesión	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2 Moralidad del profesional	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3 Comportamiento moral	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS	POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospino

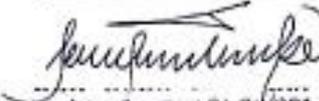
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mag. Ciro Rufino Quilca Quispe	Maestro en Administración	12	Nivel alto


 Ciro Quilca Quispe
 D N I 2320229
 Mag. Univer de Colog (LAD) 0283

Sello y Firma:

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: Cuestionario para la variable Dirección.

Variable: **Dirección**

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1 Motivación de los colaboradores	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Liderazgo de los colaboradores	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Comunicación efectiva de los colaboradores	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4 Trabajo en equipo de los colaboradores	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

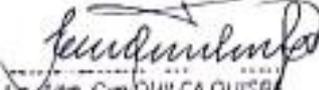
Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
Mag. Ciro Rufino Quilca Quispe	Maestro en Administración	12	Nivel alto


 De: Ciro QUILCA QUISPE
 D.N.I. 2320228-
 Org. Unicef de Colog. (LAD) 0283
 Sello y Firma

Anexo 6: Base de datos

Base de datos de la primera variable

N°	ETICA PROFESIONAL											
	Eticidad en la profesión				Moralidad del profesional				Comportamiento moral			
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4
2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5
3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5
4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	5
5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
6	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4
7	4	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3
8	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4
9	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4
10	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4
11	3	4	4	5	3	3	2	3	5	3	3	4
12	3	3	4	5	3	2	4	4	4	3	4	3
13	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
14	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3
15	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3
16	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4
17	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4
18	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4
19	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4
20	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1
21	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
22	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4
23	5	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
24	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4
25	4	3	2	3	3	3	2	4	4	5	5	5
26	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4
27	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
28	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5
29	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
30	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3
32	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4
33	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
34	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3
35	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4
36	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
37	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3
38	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3
39	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
40	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
41	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4
42	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5
43	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5
44	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
45	2	3	1	2	2	3	4	4	5	5	4	5
46	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3
47	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4
48	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3

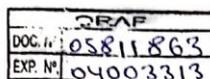
N°	ETICA PROFESIONAL											
	Eticidad en la profesión				Moralidad del profesional				Comportamiento moral			
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
50	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3
51	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3
52	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
53	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	3
54	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
55	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3
56	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
57	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3
58	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3
59	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3
60	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
62	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
63	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3
64	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3
65	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3
66	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
67	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3
68	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1
69	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5
70	2	3	4	5	3	2	2	1	3	1	2	3
71	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
72	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3
73	4	4	3	2	5	4	5	4	3	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
75	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
76	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
77	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
78	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
79	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
81	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
82	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
83	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
84	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
87	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2
88	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
89	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
90	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
91	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
92	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
93	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
94	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
97	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
98	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2

Base de datos de la segunda variable

N°	DIRECCIÓN											
	Motivación			Liderazgo			Comunicación efectiva			Trabajo en equipo		
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	5	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3
2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4
3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3
5	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	5	5
6	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4
7	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
8	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4
9	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2
10	5	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3
11	5	1	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3
12	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3
13	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
14	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4
15	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
16	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3
17	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
18	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4
19	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3
20	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2
21	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
23	4	2	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3
24	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4
25	4	1	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4
26	4	2	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3
27	3	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	4
28	4	1	4	2	3	2	4	5	5	4	4	4
29	4	2	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4
30	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
31	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3
32	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3
33	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3
34	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3
35	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3
36	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
37	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
38	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3
39	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4
40	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2
41	4	3	4	2	2	2	3	2	3	4	3	4
42	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5
43	5	3	4	2	1	2	3	4	4	4	4	4
44	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5
45	5	5	4	4	5	5	3	3	2	4	5	4
46	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4
47	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
48	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3
49	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4

N°	DIRECCIÓN											
	Motivación			Liderazgo			Comunicación efectiva			Trabajo en equipo		
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
50	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4
51	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4
52	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
53	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
54	4	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2
55	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4
56	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
57	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3
58	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
59	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3
60	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
61	4	2	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4
62	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2
63	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4
64	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
65	4	3	2	3	4	3	4	4	5	4	3	3
66	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3
67	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5
69	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3
70	3	5	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2
71	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4
72	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5
73	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
74	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4
75	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
76	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
78	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
79	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
81	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
82	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3
83	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
84	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
86	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
87	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
89	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
90	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
91	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3
92	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
93	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
94	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
96	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
97	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
98	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
99	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2

Anexo 7: Consentimiento Informado



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancayo, 10 de marzo del 2022

CARTA N°2002022-GRJ/JORAF

SEÑORES:

**Bach. Adm. Victor Jorge Torres Villanueva
Bach. Adm. Diana Edith Flores Suasnabar
Tesisistas**

Presente. -

**ASUNTO: ACEPTACIÓN Y PERMISO PARA REALIZAR TESIS Y
HACER USO DE LA INFORMACIÓN DEL PERIODO 2020
AL 2022.**

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de saludarlos a nombre del Gobierno Regional Junín, a la vez comunicarles que se ha aceptado y autorizado el permiso para que realicen su tesis y haga uso de la información del periodo 2020 al 2022, lo cual será atendido en coordinación mutua.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MBA/CPC. Luis Alberto Salvatierra Rodríguez
Director Regional de Administración y Finanzas
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

Anexo 8: Fotografías

