

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Ética en la función pública y el proceso de contrataciones en el  
Gobierno Regional de Pasco - 2018**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en Administración**

**Autores: Bach. Geovana Inés ANGULO PAUCAR**

**Bach. Liz Ludve ESPINOZA BONILLA**

**Asesor: Ms. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ**

**Cerro de Pasco – Perú – 2019**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Ética en la función pública y el proceso de contrataciones en el  
Gobierno Regional de Pasco – 2018**

Sustentado y aprobado ante los miembros del jurado calificador:

-----  
Dr. César Wenceslao RAMOS INGA  
PRESIDENTE

-----  
Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO  
MIEMBRO

-----  
Mg. Liborio ROJAS VICTORIO  
MIEMBRO

## **DEDICATORIA**

Dedico a Dios, a mi adorado padre Jonas ANGULO TRAVEZAÑO quien ha sido mi guía y el camino para llegar a este punto de mi carrera. Que con su ejemplo, dedicación y palabras de aliento me apoyo para lograr mi objetivo ser profesional. Los amo.

Geovana Inés

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis Padres: Moisés ESPINOZA COLLAO y Nelva BONILLA SANCHEZ, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

A mis hermanos Elvis, Jose, Onan, Moises, Jhelsin, Jean y Heimer, por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

Liz Ludve

## **RECONOCIMIENTO**

Nuestro más sincero reconocimiento a las autoridades, directivos, trabajadores administrativos y alumnos de nuestra Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”, por hacer realidad el licenciamiento institucional y a nuestros docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración por impartir su tiempo, sus conocimientos que nos permitió formarnos profesionalmente.

Al Maestro Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ, por compartir su apreciado tiempo al orientarnos en el desarrollo del trabajo de investigación, para cumplir con los parámetros del reglamento de grados y títulos de nuestra Universidad.

Así mismo agradecemos a los señores trabajadores del Gobierno Regional Pasco al brindarnos su apoyo para obtener la información que permitió culminar nuestra investigación.

Geovana y Liz.

## RESUMEN

El **objetivo** formulado en la investigación fue: determinar la relación de la ética en la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco – 2018. De acuerdo a la **metodología y técnicas de investigación**: la investigación fue de tipo básica, nivel correlacional y descriptivo, con un método deductivo, con el diseño no experimental, cuya muestra de estudio fueron 160 trabajadores, se utilizó el instrumento el cuestionario. Llegando a las **Conclusiones**: se establece que existe relación significativa entre la ética en la función pública y el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco, se aprecia que el comité de selección cumple con lo normado en la ley de contrataciones, también existe cierto grado de eficiencia en el desempeño de funciones y cumplimiento de obligaciones, así mismo los servidores tienen conocimiento de sus funciones y actúan con justicia, consecuentemente actúan los trabajadores con respeto y fidelidad, igualmente los servidores respetan las normas de los administrados, de otro lado los trabajadores priorizan el cumplimiento de sus deberes antes que sus intereses personales y guardan reserva respecto a la información producto de su trabajo

**Palabras clave:** ética, contrataciones, comité de selección, eficiencia, conocimiento de funciones, respetan normas, guardan reserva.

Geovana y Liz.

## **ABSTRACT**

The objective formulated in the investigation was: to determine the relationship between public service ethics and the procurement process in the Regional Government of Pasco - 2018. According to the research methodology and techniques: the research was of a basic type, level Correlational and descriptive, with a deductive method, with the non experimental design, whose study sample was 160 workers, the questionnaire instrument was used. Coming to the Conclusions: it is established that there is a significant relationship between ethics in the public service and the recruitment process in the Regional Government of Pasco, it is appreciated that the selection committee complies with the regulations in the procurement law, there is also certain degree of efficiency in the performance of functions and fulfillment of obligations, likewise the servers have knowledge of their functions and act with justice, consequently the workers act with respect and fidelity, the servers also respect the rules of the administered, on the other hand the workers prioritize the fulfillment of their duties before their personal interests and keep a reservation regarding the information produced by their work.

Keywords: ethics, hiring, selection committee, efficiency, knowledge of functions, respect standards, keep reserve.

Geovana y Liz.

## INTRODUCCIÓN

Con mucho cariño nos complacemos en presentar el trabajo de investigación “**ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL PROCESO DE CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO – 2018**”. Las contrataciones en el estado son un conjunto de actos administrativos que tiene por objeto seleccionar a las personas jurídicas o naturales para la ejecución de obras o servicios, así mismo los actos administrativos son regulados por el Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado, sin embargo existen actos que llaman la atención como la no conclusión de las obras, calidad de las obras, ineficiencia en los gastos públicos, el arbitraje que impide el cumplimiento de los plazos de ejecución.

Se aprecia conductas inadecuadas por funcionarios y servidores generando corrupción como es el direccionamiento de los procesos, fraccionamiento, entre otros, estas conductas perjudican a la sociedad peruana empobreciendo cada vez.

El contenido de esta dividido por capítulos, de acuerdo al orden siguiente:

El **Capítulo I, Problema de investigación**, presentamos la identificación del problema, la delimitación de la investigación, la formulación del problema y objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

En el **Capítulo II, Marco Teórico**, presentamos los antecedentes del estudio, las bases teóricas de ambas variables, la definición de términos básicos, se formula las hipótesis, así mismo se identifica las variables.

En el **Capítulo III, Metodología y Técnicas de Investigación**, en este apartado se establece el tipo de investigación, el método y diseño, como también identificamos la población y la muestra, seguidamente se precisa las técnicas e instrumentos de recolección de datos, como también el tratamiento estadístico.

En el **Capítulo IV, Resultados y discusión**, presentamos la descripción del trabajo de campo, seguidamente los resultados de la investigación haciendo énfasis al análisis y la interpretación, en ese orden los resultados de la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados.

Geovana y Liz.



# ÍNDICE

	PÁG.
DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICÉ	

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Identificación y determinación del problema	1
1.2	Delimitación de la investigación	4
1.3	Formulación del problema	5
	1.3.1. Problema general	5
	1.3.2 Problemas específicos	5
1.4	Formulación de objetivos	6
	1.4.1 Objetivo general	6
	1.4.2 Objetivos específicos	6
1.5	Justificación de la investigación	7
1.6	Limitaciones de la investigación	8

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes del estudio	9
2.2	Bases teóricas – científicas	17
2.3	Definición de términos básicos	32
2.4	Formulación de Hipótesis	34
2.4.1	Hipótesis General	34
2.4.2	Hipótesis Específicas	34
2.5	Identificación de Variables	35
2.6	Definición Operacional de variables e indicadores	35

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1	Tipo de investigación	37
3.2	Método de investigación	38
3.3	Diseño de la investigación	38
3.4	Población y muestra	39
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.6	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
3.7	Tratamiento Estadístico	41
3.8	Orientación ética	41

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1	Descripción del trabajo de campo	43
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados	44
4.3	Prueba de hipótesis	74
4.4	Discusión de resultados	78

### **CONCLUSIONES**

### **RECOMENDACIONES**

### **BIBLIOGRAFÍA**

### **ANEXOS**

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA**

El comportamiento de la persona en el sector público tiene que ver con la práctica de los valores de los servidores en su puesto de trabajo. Este comportamiento que está basado en el conjunto de costumbres y normas son los que permiten valorar a un servidor público.

El proceso de contrataciones, está representado por el conjunto de actos administrativos, que inician con la elaboración del plan anual de contrataciones (PAC), el proceso de selección y la ejecución contractual. Una buena programación permite el

cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en los documentos de gestión como son el Plan Operativo Institucional y Plan Estratégico Institucional.

El comportamiento de los servidores apreciamos en el informe de la Unidad de análisis de la Procuraduría Pública especializada de Delitos de corrupción, donde precisa “de los 4,225 casos, en su mayoría, están relacionados con los delitos de “peculado” y “colusión”, es decir, cuando el funcionario aprovecha el cargo para beneficiarse patrimonialmente apropiándose o utilizando los bienes o recursos del Estado, o en casos en los que en el marco de una contratación, licitación o concurso público hay concertación con los interesados en beneficio propio y en perjuicio de los intereses del Estado” (Enco, 2018).

Según Enco (2018) y medios periodísticos, en el año 2014, se denunció que el ex gobernador regional de Pasco, Klever Uribe Meléndez Gamarra junto a su asesor Juan Boza Pullido quienes se habrían reunido con un grupo de empresarios, aparentemente, para coordinar la adjudicación de un paquete de obras públicas a cambio de un beneficio económico, ascendente a la suma de 100 mil dólares.

En el año 2016, el Gobierno Regional de Pasco adquirió 22 ambulancias valorizadas en casi 6 millones de soles a la empresa Automotores Mopal S.A., ganadora de la licitación pública. Sin embargo, una pericia fiscal destapó una serie de actos ilícitos ocurridos durante este proceso (Enco, 2018).

Los bienes adquiridos fueron entregados con desperfectos (grietas y fisuras), incumpléndose las especificaciones técnicas, a pesar de ello, fueron recibidas por los representantes de la entidad regional que, en concertación con el Gobernador Teódulo Quispe Huerta, habrían defraudado patrimonialmente al Gobierno Regional de Pasco, autorizando que se desembolse la suma de S/ 5'885,990 (cinco millones ochocientos ochenta y cinco novecientos noventa soles), a favor de la empresa (Enco, 2018).

Sin duda estos hechos se están convirtiendo en una práctica cotidiana que van en perjuicio a los más necesitados, los daños ocasionados por acción y/o omisión en el cumplimiento de sus deberes y funciones de los servidores públicos a generado empobrecimiento, falta de oportunidades laborales, los niños dejan de tener educación y salud, desgano y falta de motivación en los puestos de trabajo, afectando al patrimonio del estado.

**TABLA 1**  
**RELACIÓN DE SENTENCIADOS**

<b>Departamento</b>	<b>Cargo</b>	<b>Sentenciado</b>	<b>Solidario</b>	<b>Delito</b>	<b>Reparación civil impuesta (soles)</b>
<b>Pasco</b>	Alcalde distrital	Aliaga Victorio, Cesar Ángel	NO	Cohecho pasivo impropio	10,000
	Alcalde distrital	Ureta Atachagua, Celestino	NO	Negociación incompatible Aprovechamiento indebido del cargo y usurpación de funciones	45,000

**Fuente:** Enco Tirado, Amado Daniel (2018). Procuraduría Pública Especializada en delitos de corrupción.

**Elaboración:** propia

De acuerdo a la tabla 1 relación de sentenciados, apreciamos que hasta el año 2018, se tiene solo 2 sentenciados, muy por debajo de los diversos casos de corrupción de funcionarios denunciados en la región Pasco.

Entonces, son estos aspectos que nos permiten estudiar la ética en la función pública, es decir los actos de las personas en el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional Pasco.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

De acuerdo a la descripción del problema de investigación nos permitimos presentar las delimitaciones siguientes:

### **DELIMITACIÓN TEMPORAL**

El estudio abarcará del mes de enero a diciembre del año 2018.

### **DELIMITACIÓN ESPACIAL**

La investigación comprenderá el espacio geográfico del distrito de Yanacancha, lugar donde se localiza el Gobierno Regional de Pasco.

### **DELIMITACIÓN SOCIAL**

Comprende a los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Pasco.

## **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación de la ética en la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco - 2018?

### **1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿Cuál es la relación de los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco?



- b) ¿Cuál es la relación del cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco?
- c) ¿Cuál es la relación de las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco?

## **1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación de la ética en la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco – 2018.

### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Identificar la relación de los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.
- b) Establecer la relación del cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.
- c) Identificar la relación de las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Nuestra investigación se justifica por las razones que a continuación pasamos a detallar:

- a.** Nos motiva los hechos de corrupción que se presentaron en el Gobierno Regional de Pasco, por ejemplo, por el ex presidente Félix Rivera Serrano y otros funcionarios, los mismos que cometieron los delitos de colusión y peculado al coludirse con el consorcio Shelby, la ejecución no se realizó de acuerdo al expediente técnico, sin supervisión, incumpliendo los plazos, tampoco se aplicó penalidades por el incumplimiento del contrato. También de acuerdo a la fuente periodística el ex gobernador regional de Pasco, Kléver Meléndez Gamarra, recibió una coima de 80 mil soles de un empresario para otorgarle la construcción de la presa de Yanacocha.
- b.** Mediante las contrataciones del estado el Gobierno Regional de Pasco, no ha demostrado eficiencia en los gastos, se aprecia en el proyecto de agua para Pasco, el asfaltado de la carretera de Pasco a Yanahuanca, entre otros, entonces estos temas de fondo tienen que ver con la calidad de gestión realizada por los funcionarios encargados de las contrataciones públicas, consecuentemente pasa por un problema de gestión administrativa, generando el incremento

de los gastos públicos, al permitir la ejecución de costos adicionales por una deficiente planificación.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Hemos considerado como principales limitaciones, el tiempo, la falta de recursos económicos, la disponibilidad de los trabajadores para responder el cuestionario, así mismo la veracidad de las respuestas.

.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

Los trabajos previos a nuestra investigación **“ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL PROCESO DE CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL PASCO - 2018”**, encontramos en los autores siguientes:

- a)** Ortiz Anchante, tesis “Control Interno y Procesos de Adquisiciones y Contrataciones en la Municipalidad Provincial de Tambopata, Madre de Dios- 2017” (2017). Presenta como problema general: Cuál es la relación del Control Interno con los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Municipalidad Provincial de Tambopata, Madre de Dios – 2017 y llega a las conclusiones: Existe relación significativa entre las variables control interno y procesos de adquisición y contratación para el Estado, obteniéndose un índice de

0,773 en el coeficiente R de Pearson, con valor de alfa= 0,052 para control interno y 0,083 para procesos de adquisición y contratación para el estado en los niveles de confiabilidad de 95%. Además, el resultando señala que el 76% de los encuestados señalan que el control interno es de nivel REGULAR y los procesos de adquisición y contratación para el estado siendo de nivel REGULAR. Asimismo, el  $R^2=0,597$ , señala que los procesos de adquisición va depender de un 59,7% de los niveles en que se encuentra el control interno en el Municipio de la Provincia de Tambopata, Madre de Dios – 2017; Existe relación significativa entre el control interno y la apropiada programación del plan anual de adquisiciones en el Municipio, alcanzando un índice de 0,619 en el coeficiente R de Pearson, con una “t” calculada de 5,46 y la “t” tabular resultando a 2.317 en los niveles de confiabilidad de 95%. Donde el 58% de los encuestados señala que la dimensión apropiada programación del Plan de Adquisición Anual es de nivel REGULAR, siendo referente, en los 66% que señalaron los procesos de adquisición y contratación para el estado siendo de nivel REGULAR; Existe relación significativa entre el control interno y la mejora en los procesos de selección en el Municipio, alcanzando un índice de 0,736 en el coeficiente R de Pearson, con una “t” calculada de 7,53 y la “t” tabular resultando a 2.317 en los niveles de confiabilidad de 95%. Donde el 58% de los encuestados señalan que la mejora en los procesos de selección es de nivel REGULAR, siendo referente, en los 66% que señalaron los

procesos de adquisición y contratación para el estado siendo de nivel REGULAR; Existe relación significativa entre el control interno y la adecuada ejecución contractual y el control interno en la Municipalidad, alcanzando un índice de 0,664 en el coeficiente R de Pearson, con una “t” calculada de 6,15 y la “t” tabular resultando a 2.317 en los niveles de confiabilidad de 95%. Donde el 48% de los encuestados señalan que la adecuación en ejecución contractual es de nivel REGULAR, siendo referente, en los 66% que señalaron los procesos de adquisición y contratación para el estado siendo de nivel REGULAR.

- b)** Ramírez Broncano, en su Tesis “Control interno y los procesos de contrataciones y adquisiciones en la municipalidad provincial de Acobamba, región Huancavelica, 2015” (2017). Universidad César Vallejo. Los Olivos – Perú, presenta el problema: Cuál es la relación entre el control interno y los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad distrital de Acobamba Región de Huancavelica, periodo 2015. Llega a las conclusiones siguientes: De acuerdo a las evidencias estadísticas, no existe una relación directa y significativa entre el control interno y los procesos de contrataciones y adquisiciones en la Municipalidad provincial de Acobamba, Región Huancavelica; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,578; No existe una relación directa y significativa entre el control interno y la dimensión plan anual de

contrataciones en la Municipalidad provincial de Acobamba, Región Huancavelica; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,911; No existe una relación directa y significativa entre control interno y la dimensión procesos de selección en el Gobierno Regional de Huancavelica; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,979; No existe una relación directa y significativa entre el control interno y la dimensión ejecución contractual en el Gobierno Regional de Huancavelica; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,260.

- c) Rojas Marchan & Villena Almerco, tesis “Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la municipalidad distrital de Huayllay, Pasco – 2017”, Pasco (2018). Plantearon como problema: ¿Qué relación existe con la ética de la función pública y la prevención de la corrupción, en la Municipalidad Distrital de Huayllay - Pasco? Concluyendo: Existe un alto grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay: se determinó que es dependiente desde el punto de vista estadístico; Se concluye que existe relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub gerentes tiene una relación directa con la prevención de la corrupción en la municipalidad

distrital de Huayllay. Es decir, son dependientes las variables según los resultados estadísticos, como el Chi-cuadrado estimado es 30,56 Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 26,29 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza  $H_0$  (hipótesis nula); El nivel de comportamiento ético en la función pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es relativamente bajo: De acuerdo a los resultados, obtenidos a través del Chi-cuadrado estimado es 27,18 Chicuadrado de tabla, afirmamos que 26,29 cae en la región de rechazo; La independencia entre el comportamiento ético en la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es bajo: Es dependiente. De acuerdo a los resultados, el Chi-cuadrado estimado es 26,25 Chi-cuadrado de tabla, es 26,29 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza  $H_0$ .

- d)** Muchica Puma, tesis “Los procesos de selección para la adquisición de bienes y servicios y su influencia en el nivel de observaciones de las acciones de control del órgano de control institucional de la Municipalidad Alto de la Alianza año 2013”, Tacna (2016). Teniendo como problema: Cuál es la relación que existe entre los Procesos de Selección para la Adquisición de Bienes y Servicios y el Nivel de Observaciones de las Acciones de Control del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Año 2013. Llega a las conclusiones: Se han logrado determinar la eficiencia de la relación que existe entre los procesos de selección en la



adquisición de bienes y servicios y su incidencia en el nivel de observaciones para fortalecer las acciones preventivas de control del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Año 2013; Al verificar la eficacia de la relación que existe entre los procesos de selección para la adquisición de bienes y servicios y el nivel de indagaciones, se ha llegado a la conclusión que se deben garantizar las acciones correctivas de control del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Año 2013; Al determinar y analizar el grado de economía de la relación que existe entre los procesos de selección para la adquisición de bienes y servicios y el nivel de búsquedas, se concluye que se deben mejorar las acciones de seguimiento de control del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Año 2013; Se ha llegado a concluir que al establecer la transparencia de la relación que existe entre los procesos de selección para la adquisición de bienes y servicios y el nivel de informaciones, es necesario continuar fortaleciendo las acciones de monitoreo del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Alto de la Alianza, Año 2013.

- e) Concha Sáenz, tesis “Ética en la administración pública para prevenir la corrupción en la municipalidad provincial de Tayacaja 2010”, Huancayo (2014). Formula el problema: ¿Qué factores de la administración pública impiden la aplicación de valores éticos en la Municipalidad Provincial de Tayacaja?. Concluye: Existe una

relación directa entre la carencia de valores éticos en la Municipalidad de Tayacaja y la percepción de los actos de corrupción, opinión que se ratifica de manera generalizada en la institución, sin mediar cargos, género, profesión o actividad que desarrollan los trabajadores; La corrupción varía en origen, incidencia e importancia entre diferentes gobiernos locales. La corrupción es facilitada por el contexto laboral, social y económico. Tiene una multitud de causas. Está profundamente arraigada, es cancerosa, contaminante e imposible de erradicar porque los controles tienden a ser formalistas, superficiales, temporales y aún contra productivos; La corrupción está predispuesta por políticas inestables, economías con incertidumbre, riqueza mal distribuida, gobiernos carentes de representatividad, ambiciones institucionales, partidismos, personalismo y dependencia; La corrupción puede ser contenida dentro de aceptables límites a través de la voluntad política, normas legales, normas administrativas; inculcación de valores: responsabilidad, honestidad integridad, moral y ética; aunque su completa eliminación está todavía más allá de la capacidad humana; La corrupción puede ser reducida y contenida a través de apropiadas contramedidas pero mientras las causas fundamentales persistan es improbable que la corrupción sea eliminada.

- f) Cisneros Arellano, Artículo “La corrupción en la función pública: reflexiones en torno a la pertinencia de un enfoque ético desde la

filosofía. Revista Internacional de Ética y Política”, México (2018).  
Llega a las conclusiones: Según el artículo tercero de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, título primero, capítulo único: “todos los sujetos obligados por esta ley deben mantener los más altos estándares de ética y responsabilidad a fin de resguardar la función pública que le es inherente al Estado” (2016: 46), lo cual coloca en primer plano la necesidad de un apoyo profesional que permita al funcionario estar al tanto de las teorías, paradigmas y enfoques éticos que se han validado a partir de investigaciones filosóficas. No puede suponerse que el funcionario público, en general, cuente con un conocimiento pleno y especializado en este rubro, lo que permite considerar la posibilidad de la formación de comités multidisciplinarios que incluyan profesionales de la filosofía. Además, si a ello se agrega que toda reflexión ética debe ir acompañada de una argumentación lógicamente consistente, aspecto en el cual tampoco el funcionario público o el político se encuentran licenciados, se puede considerar la posibilidad de que cada oficina pública cuente con el apoyo y consultoría de un comité que haga comprensible y concreto el abanico de posturas éticas que, al conocerlas, indudablemente afectarán en la toma de decisiones; Este artículo propone por tanto la pertinencia de que toda oficina gubernamental o partidista cuenten con el apoyo de un comité, en donde un profesional de la ética y la lógica (un filósofo) tome parte del debate y las reflexiones internas, lo cual permitiría

generar la apertura necesaria para identificar y valorar las nociones de bondad y bien público, acompañados con la argumentación correcta.

## **2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. BASE TEÓRICA DE LA VARIABLE ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Conforme lo señala la Real Academia Española (2018), ética es el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.

La ética es considerada como una rama de la filosofía que estudia la conducta humana.

En tanto la conducta, es la manera con que las personas se comportan en su vida y acciones (Real Academia Española, 2018).

Rodríguez (2013) sostiene, que ética en la función pública “es la ciencia que trata de la moralidad de los actos humanos en cuanto realizados por funcionarios públicos”.

Motuschi (s/f), establece que se pueden identificar importantes diferencias en los aspectos éticos o morales que cubren. La primera viene

a cubrir “los procesos que se refieren a los agentes públicos y a los métodos y objetivos que siguen y el comportamiento que observan en sus funciones”; la segunda “es identificada como la Ética de la política (o de la política pública) y se manifiesta en juicios acerca de las políticas y las leyes”.

Ética pública, es el “desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública” (Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública).

La ética pública es definida como “el desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública”, la que a su vez, es definida como “toda actividad temporal o permanente, remunerada u ordinaria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de sus niveles jerárquicos” (Zamora Leclére, 2009).

La ética en la función pública, al respecto FOC (2009) precisa “es el proceso de desintegración del Estado por acción u omisión intencional de los funcionarios y/o servidores públicos, quienes haciendo mal uso de sus atribuciones buscan algún tipo de provecho o beneficio personal o

particular, en perjuicio del bien común” (citado en Contraloría General de la República, s/f).

Función pública es “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos” (Ley Nro 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública).

#### **2.2.1.1. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

La Real Academia Española (2018), define a los principios como “Normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta”.

Conforme lo establece la Ley Nro 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, los servidores públicos actúan teniendo en consideración los principios siguientes:

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

2. **Probidad**, actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
3. **Eficiencia**, brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
4. **Idoneidad**, entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
5. **Veracidad**, se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
6. **Lealtad y Obediencia**, actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.
7. **Justicia y Equidad**, tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con

el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

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

#### 2.2.1.2. DEBERES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

En cuanto a los deberes “es aquello que se tiene la obligación de hacer” (Real Academia Española, 2018).

Conforme lo señala la Ley Nro 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, los deberes de los servidores públicos son los siguientes:

1. **Neutralidad**, debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
2. **Transparencia**, debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona



natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

3. **Discreción**, debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
4. **Ejercicio Adecuado del Cargo**, con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
5. **Uso Adecuado de los Bienes del Estado**, debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
6. **Responsabilidad**, todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo,

siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

### **2.2.1.3. PROHIBICIONES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Con relación a prohibición, la Real Academia Española (2018), define “es la acción y efecto de impedir el uso o la ejecución de algo”.

Al respecto la Ley Nro 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece las siguientes prohibiciones para el servidor público:

- 1. Mantener Intereses de Conflicto**, mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- 2. Obtener Ventajas Indevidas**, obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- 3. Realizar Actividades de Proselitismo Político**, realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

4. **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada**, participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
5. **Presionar, Amenazar y/o Acosar**, ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

#### **2.2.2. BASE TEÓRICA DE LA VARIABLE PROCESO DE CONTRATACIONES**

Juran (1993), definió a proceso como “Cualquier combinación de máquinas, herramientas, métodos, materiales y/o personal empleado para lograr determinadas cualidades en un producto o servicio. Un cambio en cualquiera de esos componentes produce un nuevo proceso” (citado en Efraín, 2015).

Para Ponjuán (2005) procesos es el “Conjunto de actividades interrelacionadas que transforman elementos de entrada en los elementos de salida. Los recursos pueden incluir personal, instalaciones, equipos, técnicas, métodos, información y otros (citado en Efraín, 2015).

Mencionamos que el proceso es el conjunto de actividades que tienen un inicio y un fin, empleando recursos, que permiten el logro de los objetivos establecidos en la organización.

Las contrataciones son un proceso técnico para la adquisición de bienes, servicios, consultoría y obras que se establecen en el plan anual de contrataciones, de acuerdo al presupuesto asignado, mediante la gestión administrativa del contrato, aplicando el procedimiento de pago, penalidades y otras actividades, con la finalidad de lograr los objetivos y metas. Cada entidad establece en su reglamento el órgano encargado de las contrataciones con profesionales o técnicos certificados, certificados por el OSCE<sup>1</sup>.

En cuanto a las bases legales el Congreso de la República en el año 2009, con el Decreto Legislativo N° 1017 aprobó la ley de contrataciones del estado, de igual forma mediante Decreto Supremo N° 184-2008-EF se aprobó el reglamento, mediante Ley N° 29873 de fecha 20 de setiembre del 2012 se modificó la Ley de contrataciones del estado. Así mismo el Congreso de la república mediante Ley Nro 30225 del 11 de julio de 2014 aprueba la Ley de Contrataciones del Estado, derogando el Decreto Legislativo 1017, posteriormente se emite el Decreto Supremo N° 344-2018-EF de fecha 31 de diciembre de 2018 que aprueba el Reglamento de la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado.

---

<sup>1</sup> OSCE, Organismo Superior de Contrataciones del Estado.

Los cambios que se presentaron en el marco normativo relacionado a las contrataciones del estado, son de obligatoria observancia por los actores privados y el estado representado por sus diversos niveles de gobierno, sin duda se busca la eficiencia en el gasto público.

#### **2.2.2.1. PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES**

El plan anual de contrataciones son documentos de gestión del sistema de abastecimiento que consolida los requerimientos de bienes, servicios, obras y consultoría, los procesos de selección deben ser convocados en el ejercicio presupuestal y estar previstos en el presupuesto institucional, busca el cumplimiento de las metas establecidas en el presupuesto institucional, plan operativo y el plan estratégico (Directiva Nro 002-2019-OSCE/CD, 2019).

#### **FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES**

Para la elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC), el área usuaria define los requerimientos en función a las actividades previstas en el Plan Operativo Institucional (POI). El requerimiento debe incluir: especificaciones técnicas, términos de referencia y expediente técnico. También se detalla las características, cantidad, calidad, condiciones y normas técnicas.

En la oficina de Abastecimiento se consolida el cuadro de necesidades asignándole un código del catálogo de bienes y servicios, teniendo en cuenta el consumo histórico, los precios mediante la valorización.

El PAC es aprobado mediante documento emitido por el titular dentro de 15 días hábiles siguientes a la fecha de aprobación del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA).

El plan anual de contrataciones se registra y publica en el SEACE<sup>2</sup> dentro de 5 días hábiles de aprobado, adicionalmente se publica en la página web de la entidad (Directiva Nro 002-2019-OSCE/CD, 2019).

La Oficina de presupuesto determina las fuentes de financiamiento, el Órgano encargado de las contrataciones determina el proceso de selección correspondiente y las fechas de convocatoria.

## **FINALIDAD DEL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES**

De acuerdo a la Directiva Nro 002-2019-OSCE/CD (2019), el plan anual de contrataciones (PAC), bajo el enfoque de gestión por resultados presenta tres finalidades:

---

<sup>2</sup> SEACE, Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado.

- a) **Programar**, la atención de las necesidades de bienes y servicios del área usuaria.
- b) **Difundir**, dar a conocer a los proveedores con Registro Nacional Proveedores la intención de compra que tiene la organización.
- c) **Evaluar**, el cumplimiento de la gestión de abastecimiento de la entidad, identificando los procesos de selección no convocados, los procesos declarados desiertos o nulos y los procesos de selección en curso. Es responsabilidad del titular realizar la evaluación en forma periódica.

### **EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES**

La ejecución está a cargo del órgano encargado de las contrataciones, de los comités especiales y permanentes. Para iniciar con los actos preparatorios del proceso de contratación se debe contar con la certificación de disponibilidad presupuestal.

### **EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN**

El expediente de contratación formula el área usuaria y el órgano encargado de las contrataciones, es aprobado por el titular y posteriormente se entrega al comité especial.

## **CONTENIDO DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN**

Teniendo en consideración la Directiva Nro 002-2019-OSCE/CD (2019), el contenido de contratación presenta los siguientes aspectos:

- a)** Requerimiento del área usuaria
- b)** Estudio de mercado
- c)** Sistema de contratación
- d)** Modalidad de selección
- e)** Modalidad de ejecución contractual
- f)** Disponibilidad presupuestal
- g)** Tipo de proceso
- h)** Resumen ejecutivo

### **2.2.2.2. PROCESOS DE SELECCIÓN**

El proceso de selección es una fase del proceso de contratación, en donde el órgano encargado de las contrataciones o el comité especial selecciona a la persona natural o jurídica que presente la mejor propuesta para cumplir con los requerimientos del área usuaria y lograr las metas y objetivos establecidos en el Plan operativo institucional, logrando celebrar la firma del contrato para la contratación de bienes, servicios o la ejecución de una obra.

Para establecer el tipo del proceso de selección se tiene en consideración:



- a) **El objeto**, bienes, servicios u obras
- b) **El valor referencial**, de acuerdo a la ley de presupuesto de la república.

Tabla 2: Topes para procedimiento de selección año 2019			
Tipo	Montos (S/)		
	Bienes	Servicios de consultoría de obras	Obras
Licitación pública	>=a 400,000	-	>=a 1,800,000
Concurso público	-	>=a 400,000	-
Adjudicación simplificada	<a 400,000 >a 33,600	<de 400,000 >a 33,600	<a 1,800,000 >a 33,600
Selección de consultores individuales	-	<=de 40,000 >a 33,600	-
Comparación de precios	<=de 63,000 >a 33,600	<=de 63,000 >a 33,600	-
Subasta inversa electrónica	>a 33,600	>a 33,600	
Contratación directa	>a 33,600	>a 33,600	>a 33,600

**Fuente:** Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2019  
**Elaboración:** Perú contrata

### Etapas de los procesos de selección

Para Cárdenas y Munive (2004), todo proceso de selección cuenta con procedimientos desde la convocatoria hasta el consentimiento de la buena pro (citado en Ramírez, 2017).

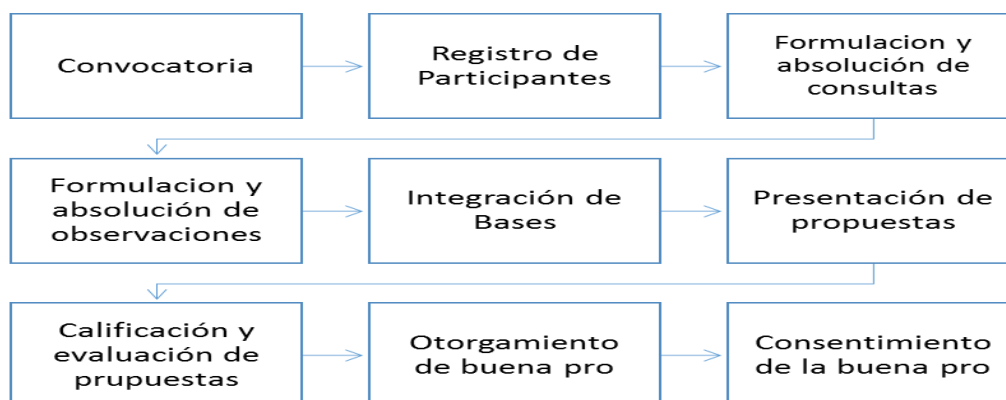


Figura 1. Etapas de procesos de selección  
 Fuente. Cárdenas y Munive (2004)

### **2.2.2.3. EJECUCIÓN CONTRACTUAL**

El contrato administrativo es el acuerdo entre las dos partes, siendo en primera instancia la entidad convocante y la segunda el proveedor, el objetivo es satisfacer una necesidad pública, se rige de acuerdo a la ley de contrataciones del estado. Las cláusulas obligatorias del contrato son: garantías, solución de controversias y causales de resolución de contrato por incumplimiento.

Las garantías permitidas son la carta fianza y la póliza de caución. La finalidad es asegurar el pago de los daños y perjuicios derivados de la inejecución injustificada de las prestaciones a cargo del contratista.

Se aplica penalidades por incumplimiento, debido al retraso injustificado y se cobra hasta 10%.

La ejecución contractual comprende desde la firma del contrato hasta la conformidad y pago de las prestaciones ejecutadas.

La suscripción del contrato también permite el adelanto, los adicionales, deductivos y la ampliación del plazo este último de acuerdo a aspectos fortuitos como el clima. Uno de los aspectos resaltantes para la culminación es la resolución del contrato por incumplimiento de los plazos.

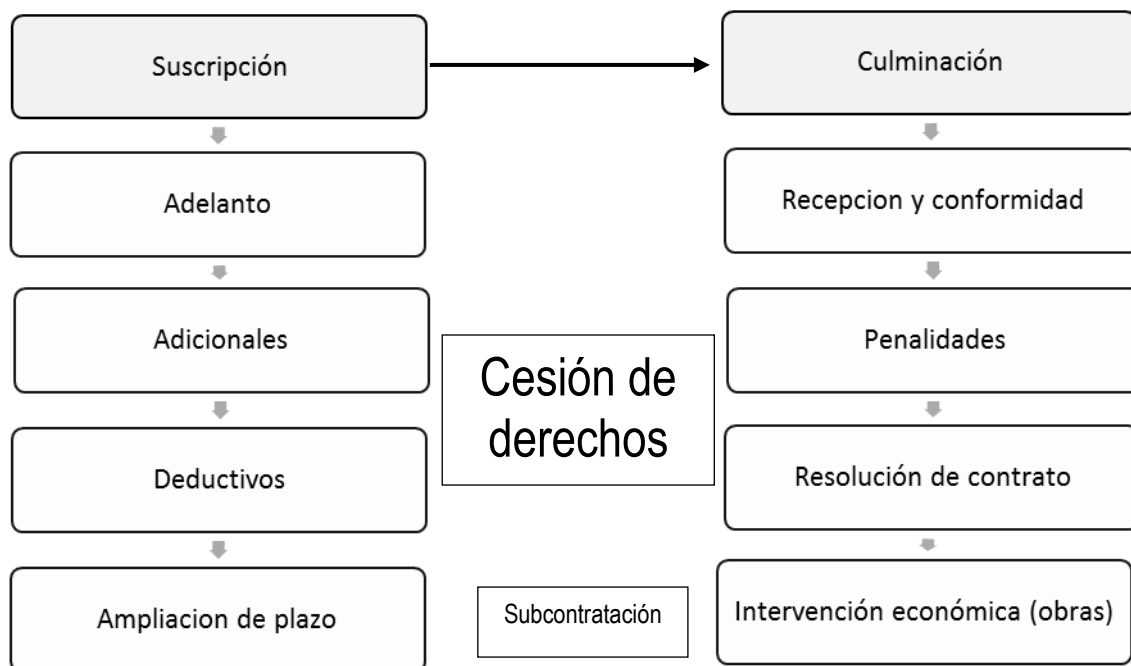


Figura 2. Figuras de la ejecución contractual  
Fuente. Huancauqui Rodríguez, Edith (2018)

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Bases:** Documento del procedimiento de Licitación Pública, Concurso Público, Adjudicación Simplificada y Subasta Inversa Electrónica que contiene el conjunto de reglas formuladas por la Entidad para la preparación y ejecución del contrato (Decreto Supremo N° 344-2018-EF, 2018).

**Bienes:** Son objetos que requiere una Entidad para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus funciones y fines (Decreto Supremo N° 344-2018-EF, 2018).

**Contratista:** El proveedor que celebra un contrato con una Entidad de conformidad con las disposiciones de la Ley y el Reglamento (Decreto Supremo N° 344-2018-EF, 2018).

**Ética,** es una rama de la filosofía que estudia el comportamiento de una persona.

**Especificaciones Técnicas:** Descripción de las características técnicas y/o requisitos funcionales del bien a ser contratado. Incluye las cantidades, calidades y las condiciones bajo las que se ejecutan las obligaciones (Decreto Supremo N° 344-2018-EF, 2018).

**Idoneidad,** se refiere a la aptitud, buena disposición o capacidad que algo o alguien tiene para un fin determinado (significados, s.f.).

**Nepotismo,** es la preferencia que se da a parientes, amigos o allegados para los empleos públicos o reconocimientos sin evaluar las capacidades que poseen para el cargo a desempeñar (significados, s.f.).

**Procedimiento de selección:** Es un procedimiento administrativo especial conformado por un conjunto de actos administrativos, de administración o hechos administrativos, que tiene por objeto la selección de la persona natural o jurídica con la cual las Entidades del Estado van a celebrar un contrato para la contratación de bienes, servicios en general, consultorías o la ejecución de una obra (Decreto Supremo N° 344-2018-EF, 2018).

**Proveedor:** La persona natural o jurídica que vende o arrienda bienes, presta servicios en general, consultoría en general, consultoría de obra o ejecuta obras (Decreto Supremo N° 344-2018-EF, 2018).

**Términos de Referencia:** Descripción de las características técnicas y las condiciones en que se ejecuta la contratación de servicios en general, consultoría en general y consultoría de obra. En el caso de consultoría, la descripción además incluye los objetivos, las metas o resultados y la extensión del trabajo que se encomienda (actividades), así como si la Entidad debe suministrar información básica, con el objeto de facilitar a los proveedores de consultoría la preparación de sus ofertas (Decreto Supremo N° 344-2018-EF, 2018).

## **2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación significativa entre ética en la función pública y el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco - 2018

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a) Existe relación significativa entre los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco

- b) Existe relación significativa entre el cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco
- c) Existe relación significativa entre las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.

## 2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

A continuación identificamos las variables de acuerdo al problema de estudio:

### Variable de estudio

X = Ética en la función pública

### Variable de estudio

Y = Proceso de contratación

## 2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES

Variable : Ética en la función pública

DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Ética se encarga de estudiar la conducta de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.	Principios de la función pública	Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, lealtad al estado de derecho
	Deberes de la función pública	Neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes, responsabilidad
	Prohibiciones de la función pública	Mantener intereses de conflicto, obtener ventajas indebidas, realizar actividades de proselitismo político, hacer mal uso de información privilegiada, presionar, amenazar y/o acosar,

**Variable : Proceso de contratación**

<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p>Es un conjunto de actos administrativos que tienen por finalidad seleccionar al proveedor que proveerá de bienes, servicios, obras y consultoría, para lo cual se firmara el contrato.</p>	Plan anual de contrataciones	Requerimiento: Características técnicas, requisitos funcionales; ficha de homologación; valor estimado; se orienta contratación; exigencias en normas;
	Procesos de selección	Expediente de contratación; comité actúa con: honestidad, probidad, transparencia e imparcialidad. Bases, cotización de precios.
	Ejecución contractual	Satisfacción del área usuaria, cumplimiento de declaración de no haber efectuado pago en relación al contrato, aplicar penalidades, logro de objetivos,

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Teniendo en cuenta el problema de investigación y los objetivos, hemos considerado como investigación básica, no tiene fines prácticos inmediatos, siendo su principal característica que está basado en hechos reales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En tanto Ander-Egg, considera “un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad”.



### **3.1.2. Nivel de investigación**

En cuanto al nivel de investigación es correlacional.

Para lo cual hemos estudiado la correlación de ambas variables.

A continuación, es descriptivo.

Mediante la cual se describen las variables que intervienen en el estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## **3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El método de investigación que aplicamos fue deductivo, partiendo de un conocimiento general a uno de menor nivel, entonces se ha inferido a partir de las variables observadas.

## **3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño de investigación que se ha empleado fue no experimental, se ha realizado sin manipular las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

De acuerdo al esquema siguiente:

Se describe la relación  $(X \rightarrow Y)$

**Donde:**

- M : Representa la muestra  
X : Ética en la función pública  
Y : Proceso de contrataciones  
r : Relación entre las variables de investigación

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.4.1. Población de la investigación**

La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen características comunes al momento de llevar a cabo la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), la población para la investigación comprendió a todos los trabajadores de del Gobierno Regional de Pasco, de acuerdo a la consulta realizada en SUNAT de <http://e-consultaruc.sunat.gob.pe> correspondiente al periodo 2019 – junio haciendo un total de 454 trabajadores.

#### **3.4.2. Muestra de la investigación**

Para la muestra de la investigación se estableció probabilístico sistemático, para lo cual se seleccionó en forma aleatoria, mediante la cual todos los

trabajadores tuvieron la misma oportunidad de ser elegidos, se tuvo en cuenta la fórmula que a continuación presentamos:

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

**Donde:**

**n** = Tamaño de muestra

**Z** = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad, Z = (1.96)

**E** = Error máximo (E = 5%)

**p** = Proporción de éxito 0.80 igual al 80%

**q** = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés (1- 0.8 = 0.20) = 20%

**N** = Tamaño de la población 454 trabajadores

**n** = tamaño de la muestra 160 trabajadores

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Técnica de recolección de datos, son herramientas que nos permitieron recolectar la información, destacando entre ellas:

- a) La encuesta, y
- b) Análisis Documental

### **3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para el procesamiento y análisis de datos se ha empleado el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 22.

### **3.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO**

Para analizar los datos recolectados mediante la encuesta se hizo uso de la estadística descriptiva y probabilística, mediante la cual se describió las características y se presentó mediante tablas y gráficos teniendo en cuenta cada una de las preguntas.

### **3.8. ORIENTACIÓN ÉTICA**

#### **Declaratoria de autenticidad**

Nuestra investigación “ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL PROCESO DE CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO

REGIONAL DE PASCO – 2018”, en su desarrollo se orienta en los parámetros de ética, por los aspectos siguientes:

- a) Se ha respetado en su redacción la norma APA, teniendo en consideración las citas y referencia de la bibliografía consultada.
- b) La tesis es original, y
- c) Los resultados corresponden a la fuente primaria utilizada.

Cerro de Pasco, 28 de agosto de 2019

Geovana Inés ANGULO PAUCAR  
DNI N° 72456057

Liz Ludve ESPINOZA BONILLA  
DNI N° 45926910

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

Los resultados se obtuvieron aplicando el cuestionario a los trabajadores del Gobierno Regional Pasco.

Para procesar los datos se codificó, se clasificó y luego se tabuló para lo cual se utilizó el SPSS en su versión 25, seguidamente presentamos los resultados en tablas y gráficos para luego interpretar los resultados del trabajo de investigación, a continuación, se procedió a contrastar las hipótesis.

## 4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado presentamos los resultados:

**Variable:** Ética en la función pública

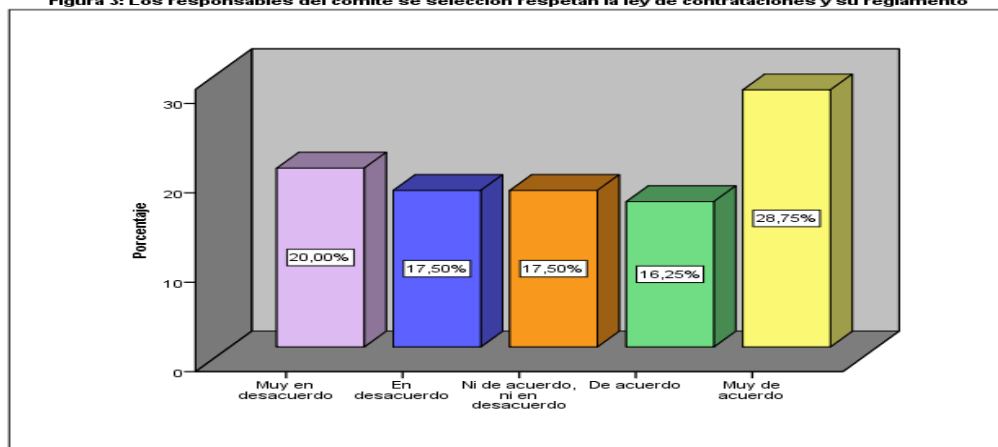
**Tabla 3:** Los responsables del comité de selección respetan la ley de contrataciones y su reglamento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy en desacuerdo	32	20,0	20,0	20,0
En desacuerdo	28	17,5	17,5	37,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	17,5	17,5	55,0
De acuerdo	26	16,3	16,3	71,3
Muy de acuerdo	46	28,7	28,7	100,0
Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 3:** Los responsables del comité de selección respetan la ley de contrataciones y su reglamento



**Interpretación.** - Preguntado a los encuestados en relación a los responsables del comité de selección respetan la ley de contrataciones y su reglamento afirmaron un 29% que están muy de acuerdo, en tanto un 20% muy en desacuerdo y el 18% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Implica que el comité de selección cumple con lo establecido en la ley de contrataciones del estado.

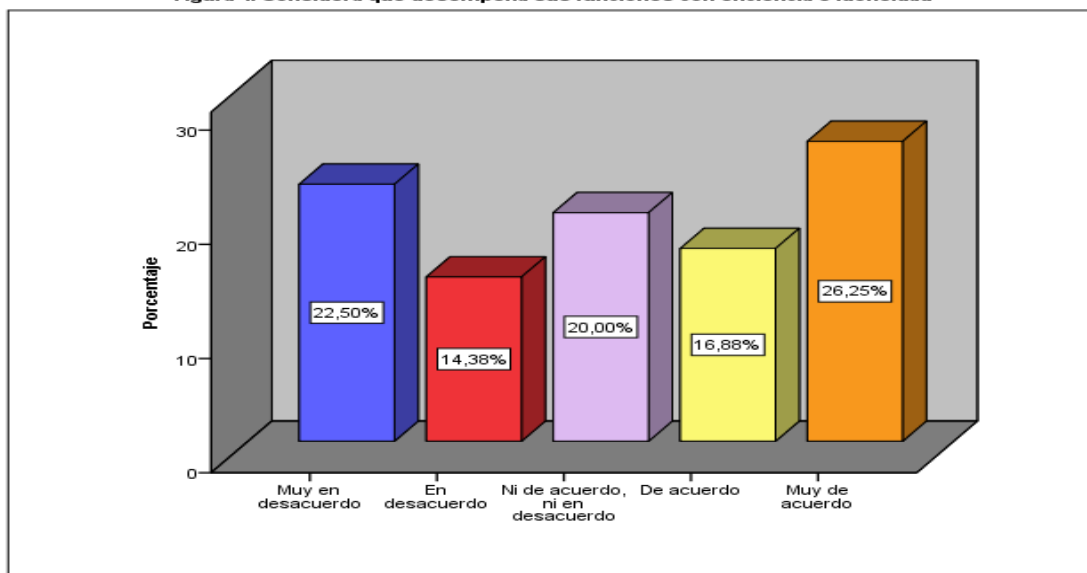
**Tabla 4: Considera que desempeña sus funciones con eficiencia e idoneidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	36	22,5	22,5	22,5
	En desacuerdo	23	14,4	14,4	36,9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	20,0	20,0	56,9
	De acuerdo	27	16,9	16,9	73,8
	Muy de acuerdo	42	26,3	26,3	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 4: Considera que desempeña sus funciones con eficiencia e idoneidad**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados en relación a considera que desempeña sus funciones con eficiencia e idoneidad afirmaron un 26% que están muy de acuerdo, en tanto un 22% muy en desacuerdo y el 20% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se aprecia que existe cierto grado de eficiencia en el desempeño de funciones.



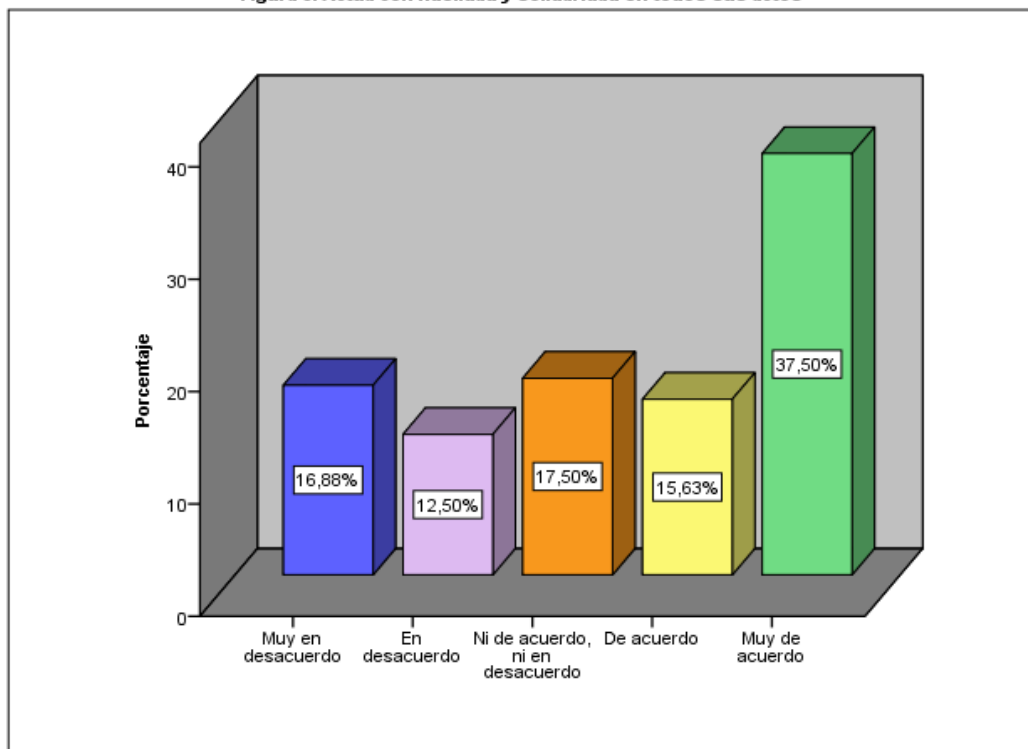
**Tabla 5: Actúa con fidelidad y solidaridad en todos sus actos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	27	16,9	16,9	16,9
	En desacuerdo	20	12,5	12,5	29,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	17,5	17,5	46,9
	De acuerdo	25	15,6	15,6	62,5
	Muy de acuerdo	60	37,5	37,5	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 5: Actúa con fidelidad y solidaridad en todos sus actos**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados en relación a actúa con fidelidad y solidaridad en todos sus actos, afirmaron un 38% que están muy de acuerdo, en tanto un 17% muy en desacuerdo y el 18% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se afirma que los servidores cumplen sus obligaciones con firmeza.

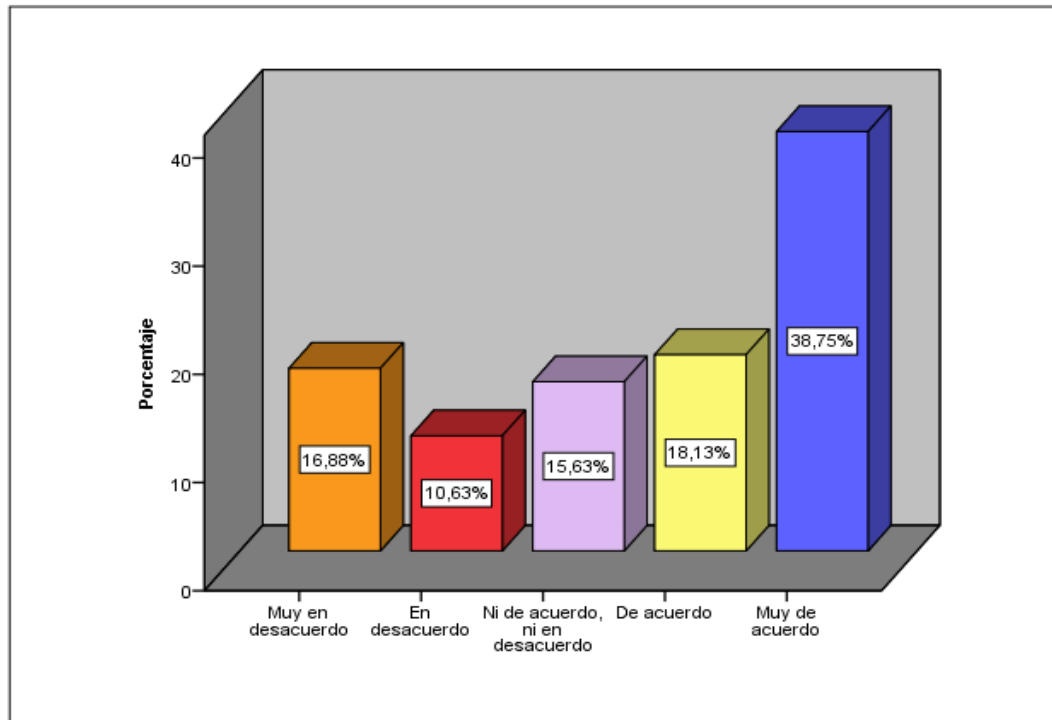
**Tabla 6: Hace lo debido en sus funciones y actúa con equidad con la ciudadanía**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	27	16,9	16,9	16,9
	En desacuerdo	17	10,6	10,6	27,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	15,6	15,6	43,1
	De acuerdo	29	18,1	18,1	61,3
	Muy de acuerdo	62	38,8	38,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 6: Hace lo debido en sus funciones y actúa con equidad con la ciudadanía**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, hace lo debido en sus funciones y actúa con equidad con la ciudadanía, afirmaron un 39% que están muy de acuerdo, en tanto un 17% muy en desacuerdo y el 16% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Cabe resaltar que existe conocimiento de sus funciones y los servidores actúan con justicia.

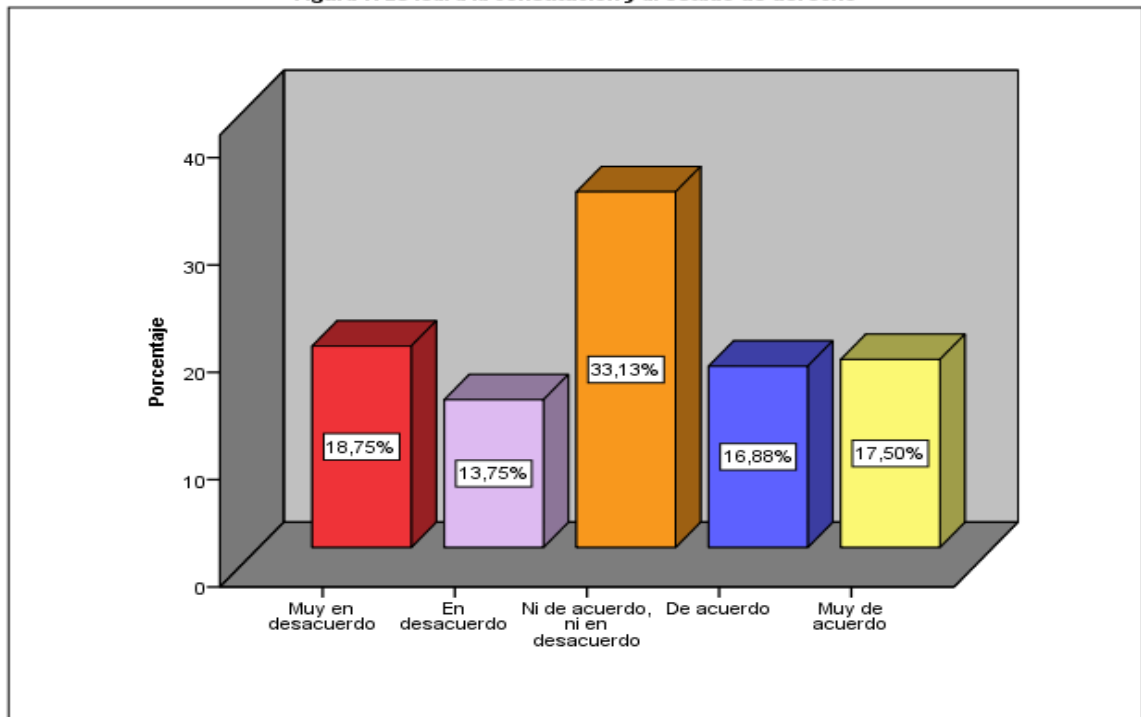
**Tabla 7: Es leal a la constitución y al estado de derecho**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	30	18,8	18,8	18,8
	En desacuerdo	22	13,8	13,8	32,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	53	33,1	33,1	65,6
	De acuerdo	27	16,9	16,9	82,5
	Muy de acuerdo	28	17,5	17,5	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 7: Es leal a la constitución y al estado de derecho**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, es leal a la constitución y al estado de derecho, afirmaron un 33% ni de acuerdo ni en desacuerdo, en tanto un 19% muy en desacuerdo y el 18% manifestaron muy de acuerdo. Actúan con respecto y fidelidad dentro de los parámetros de la constitución política del Perú y el estado de derecho.

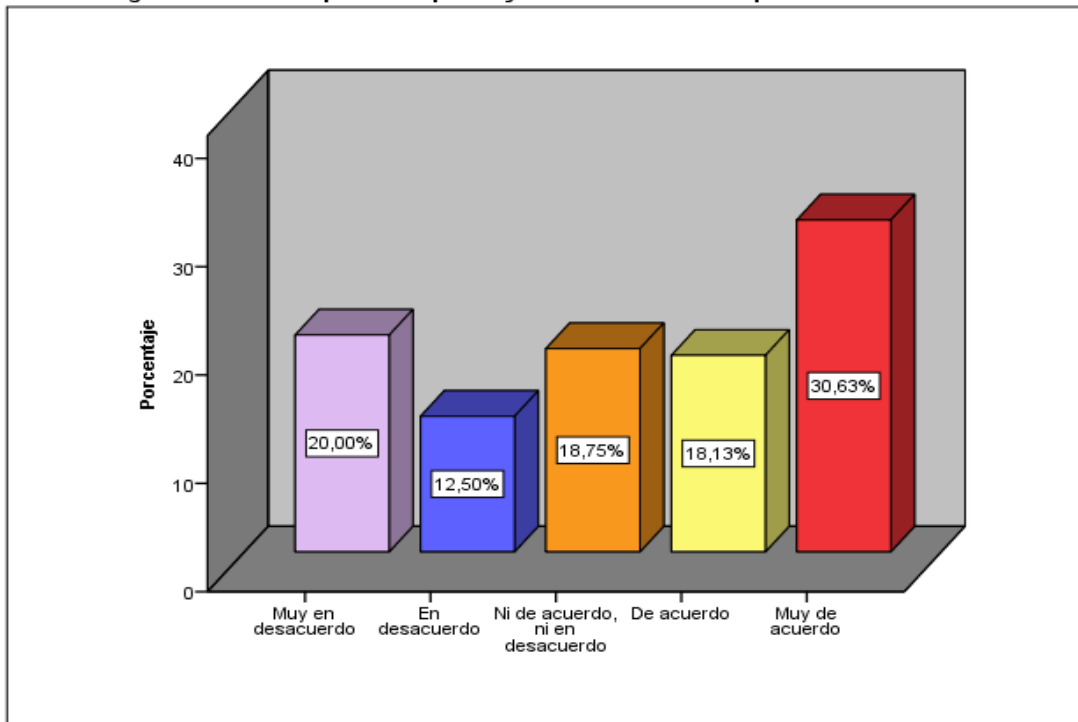
**Tabla 8: Actúa con imparcialidad política y económica en el desempeño de sus funciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	32	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	20	12,5	12,5	32,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	18,8	18,8	51,2
	De acuerdo	29	18,1	18,1	69,4
	Muy de acuerdo	49	30,6	30,6	100,0
	Total		160	100,0	100,0

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 8: Actúa con imparcialidad política y económica en el desempeño de sus funciones**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, actúa con imparcialidad política y económica en el desempeño de sus funciones, afirmaron un 31% que están muy de acuerdo, en tanto un 20% muy en desacuerdo y el 19% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los servidores en el desempeño de sus funciones actúan en forma imparcial del aspecto político y económico.

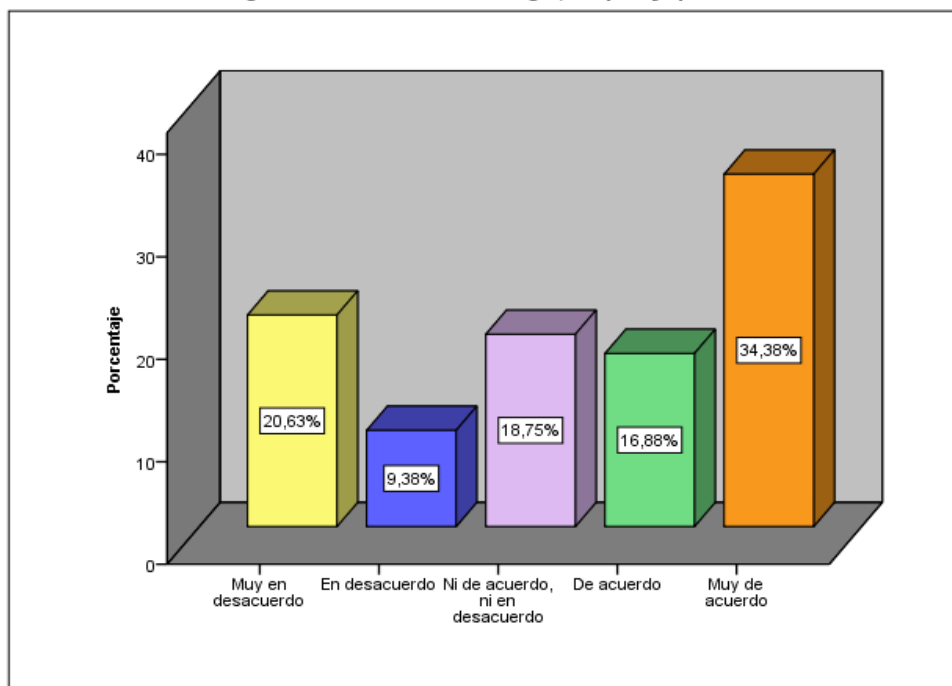
**Tabla 9: Facilita información fidedigna, completa y oportuna**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	33	20,6	20,6	20,6
	En desacuerdo	15	9,4	9,4	30,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	18,8	18,8	48,8
	De acuerdo	27	16,9	16,9	65,6
	Muy de acuerdo	55	34,4	34,4	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 9: Facilita información fidedigna, completa y oportuna**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, facilita información fidedigna, completa y oportuna, afirmaron un 34% que están muy de acuerdo, en tanto un 21% muy en desacuerdo y el 19% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los servidores en su actuar cumplen con informar en forma clara precisa y en las fechas establecidas.

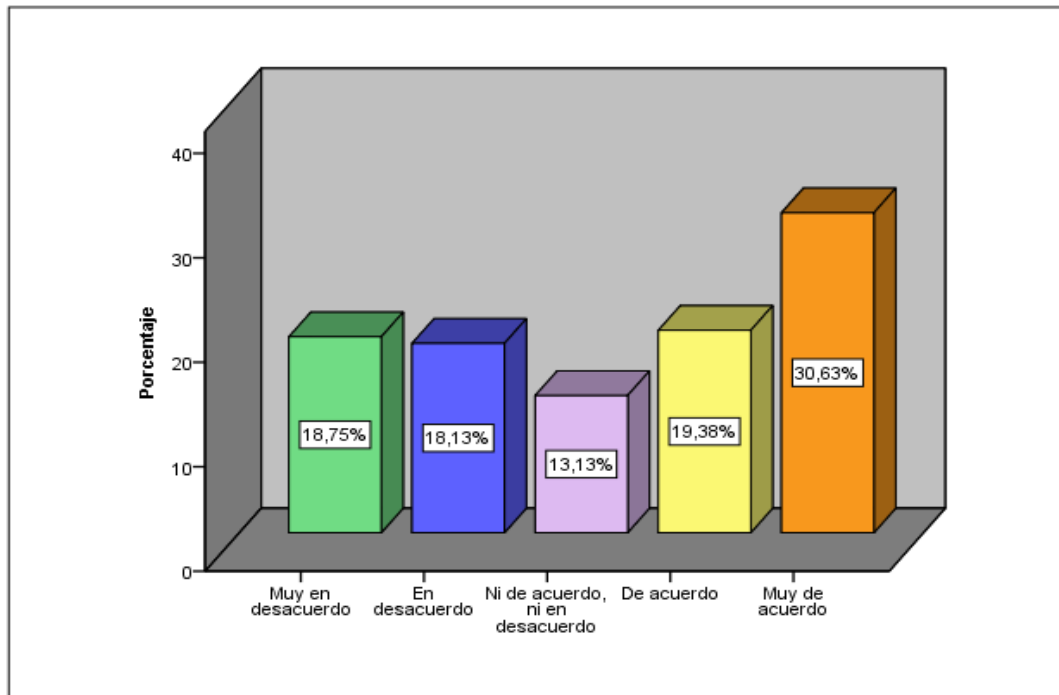
**Tabla 10: Guarda reserva de las informaciones producto del ejercicio de sus funciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	30	18,8	18,8	18,8
	En desacuerdo	29	18,1	18,1	36,9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	13,1	13,1	50,0
	De acuerdo	31	19,4	19,4	69,4
	Muy de acuerdo	49	30,6	30,6	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 10: Guarda reserva de las informaciones producto del ejercicio de sus funciones**



**Interpretación.** - Preguntado a los encuestados, guarda reserva de las informaciones producto del ejercicio de sus funciones, afirmaron un 31% que están muy de acuerdo, en tanto un 19% muy en desacuerdo y el 13% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se cuida la información que generan los servidores como resultado de sus labores.

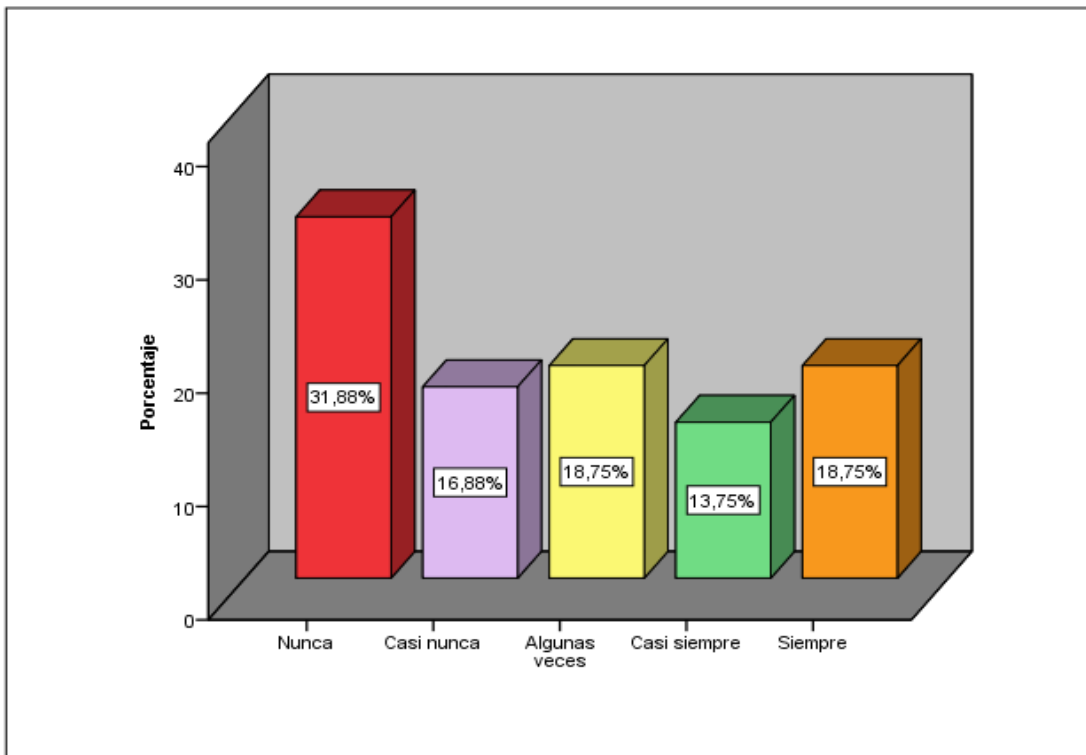
**Tabla 11: Ejerce represalias o coacción contra otras personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	51	31,9	31,9	31,9
	Casi nunca	27	16,9	16,9	48,8
	Algunas veces	30	18,8	18,8	67,5
	Casi siempre	22	13,8	13,8	81,3
	Siempre	30	18,8	18,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 11: Ejerce represalias o coacción contra otras personas**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, ejerce represalias o coacción contra otras personas, afirmaron un 32% nunca, en tanto un 19% algunas veces y el 19% manifestaron que siempre. Los servidores no presentan actos de hostilidad frente a las ofensas de otras personas.

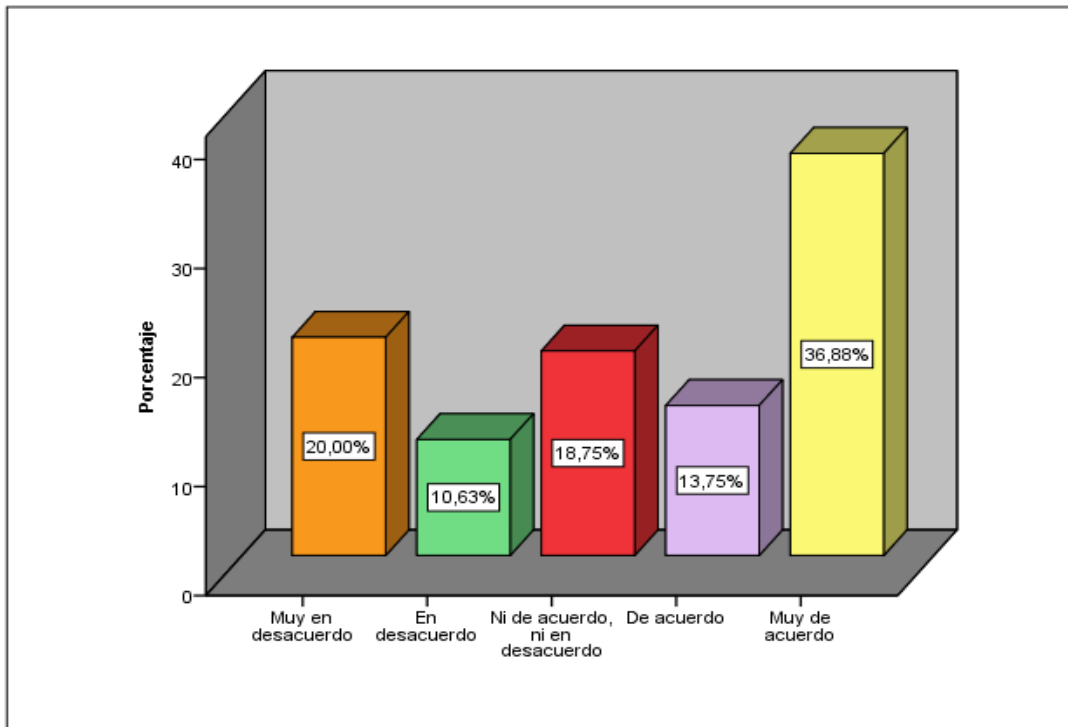
**Tabla 12: Protege y conserva los bienes del estado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	32	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	17	10,6	10,6	30,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	18,8	18,8	49,4
	De acuerdo	22	13,8	13,8	63,1
	Muy de acuerdo	59	36,9	36,9	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 12: Protege y conserva los bienes del estado**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, protege y conserva los bienes del estado, afirmaron un 37% que están muy de acuerdo, en tanto un 20% muy en desacuerdo y el 19% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los bienes del estado asignados para el trabajo están protegidos y conservados.



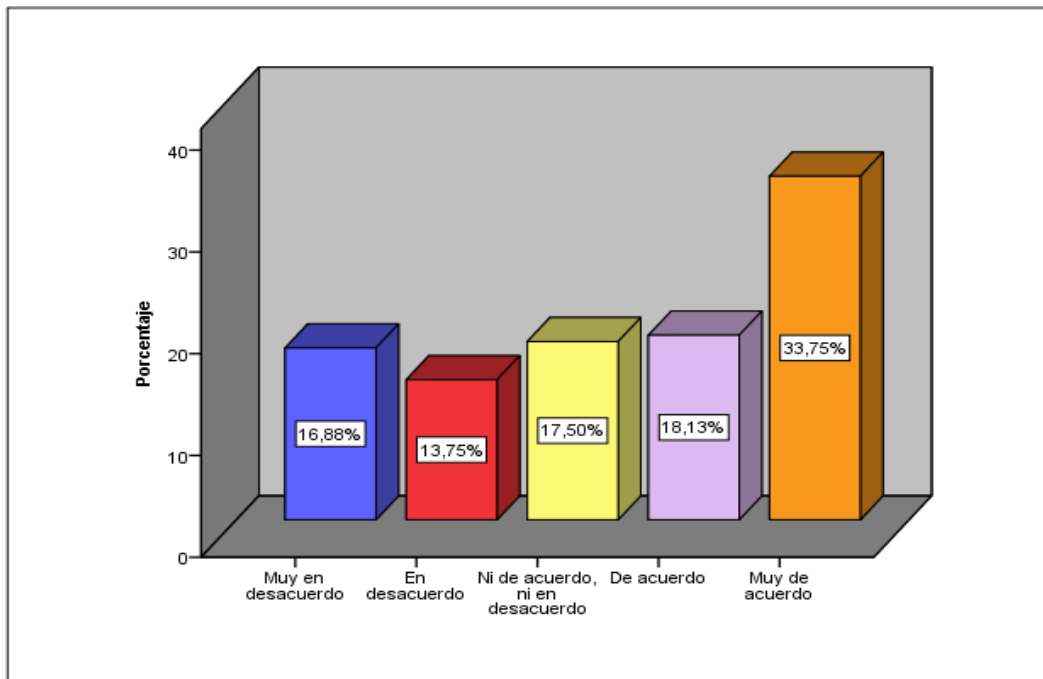
**Tabla 13: Respeta el derecho de los administrados**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	27	16,9	16,9	16,9
	En desacuerdo	22	13,8	13,8	30,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	17,5	17,5	48,1
	De acuerdo	29	18,1	18,1	66,3
	Muy de acuerdo	54	33,8	33,8	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 13: Respeta el derecho de los administrados**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, respeta el derecho de los administrados, afirmaron un 34% que están muy de acuerdo, en tanto un 17% muy en desacuerdo y el 18% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los trabajadores respetan las normas de los administrados en el desempeño de sus funciones.

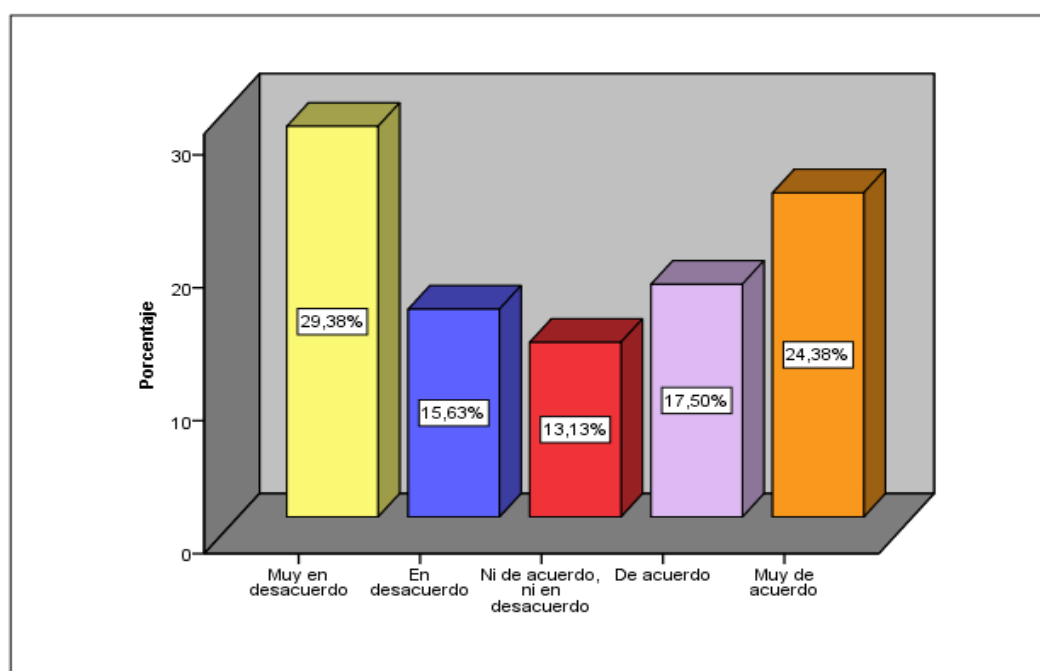
**Tabla 14: Sus intereses personales esta por encima del cumplimiento de sus deberes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	47	29,4	29,4	29,4
	En desacuerdo	25	15,6	15,6	45,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	13,1	13,1	58,1
	De acuerdo	28	17,5	17,5	75,6
	Muy de acuerdo	39	24,4	24,4	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 14: Sus intereses personales esta por encima del cumplimiento de sus deberes**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, sus intereses personales está por encima del cumplimiento de sus deberes, afirmaron un 29% que están muy desacuerdo, en tanto un 25% muy de acuerdo y el 13% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los trabajadores consideran que primero está el cumplimiento de sus deberes luego sus intereses personales.

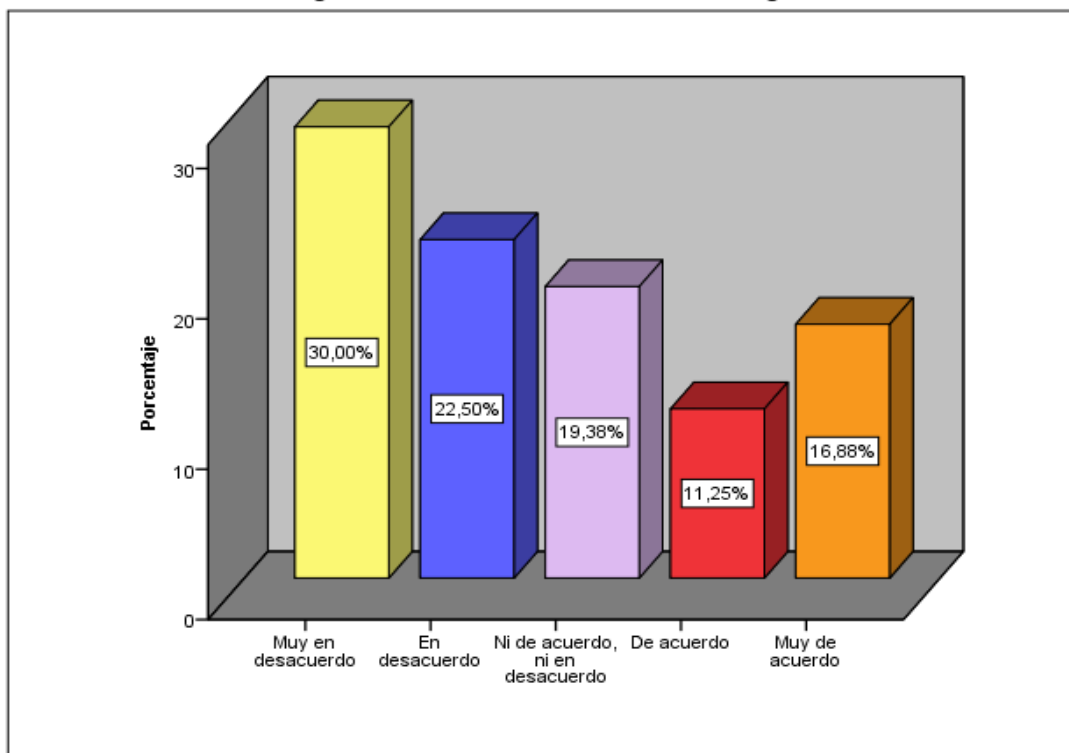
**Tabla 15: Obtiene beneficios en el uso de su cargo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	48	30,0	30,0	30,0
	En desacuerdo	36	22,5	22,5	52,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	19,4	19,4	71,9
	De acuerdo	18	11,3	11,3	83,1
	Muy de acuerdo	27	16,9	16,9	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 15: Obtiene beneficios en el uso de su cargo**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, obtiene beneficios en el uso de su cargo, afirmaron un 30% que están muy desacuerdo, en tanto un 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 17% manifestaron muy de acuerdo. Los trabajadores no obtienen beneficios por el desempeño de su cargo, es decir más que por su propio ingreso producto de su trabajo.

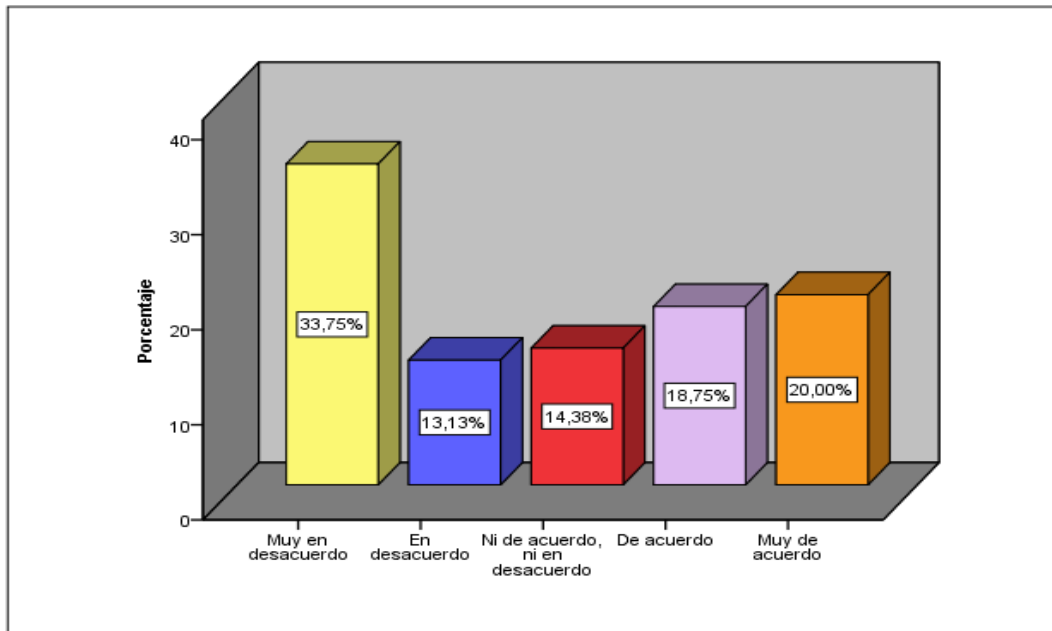
**Tabla 16: Realiza actividades de proselitismo político a favor o en contra de partidos políticos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	54	33,8	33,8	33,8
	En desacuerdo	21	13,1	13,1	46,9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	14,4	14,4	61,3
	De acuerdo	30	18,8	18,8	80,0
	Muy de acuerdo	32	20,0	20,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 16: Realiza actividades de proselitismo político a favor o en contra de partidos políticos**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados, realiza actividades de proselitismo político en favor o en contra de partidos políticos, afirmaron un 34% que están muy desacuerdo, en tanto un 20% muy en acuerdo y el 14% manifestaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los servidores no están en el afán de conseguir seguidores para un determinado partido político.

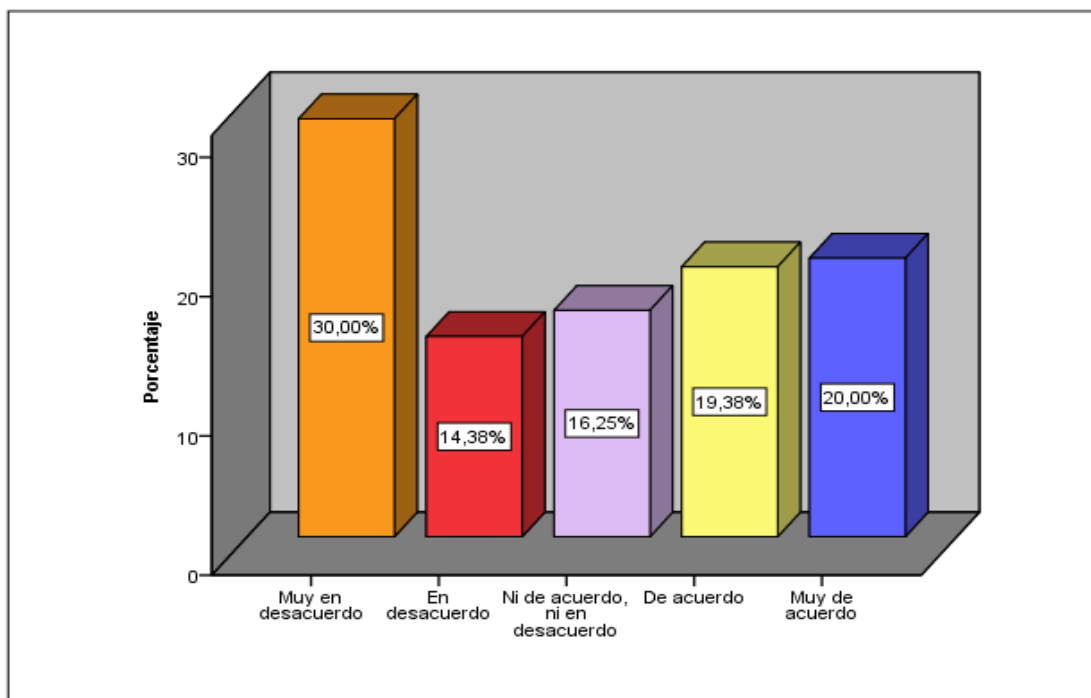
**Tabla 17: Participa en transacciones financieras utilizando información privilegiada**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	48	30,0	30,0	30,0
	En desacuerdo	23	14,4	14,4	44,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	16,3	16,3	60,6
	De acuerdo	31	19,4	19,4	80,0
	Muy de acuerdo	32	20,0	20,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 17: Participa en transacciones financieras utilizando información privilegiada**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre, participa en transacciones financieras utilizando información privilegiada, afirmaron un 30% muy en desacuerdo, en tanto un 20% muy en desacuerdo y el 16% manifestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo. En su labor diaria guardan reserva respecto a la información producto de su trabajo.

**Variable:** Proceso de contrataciones

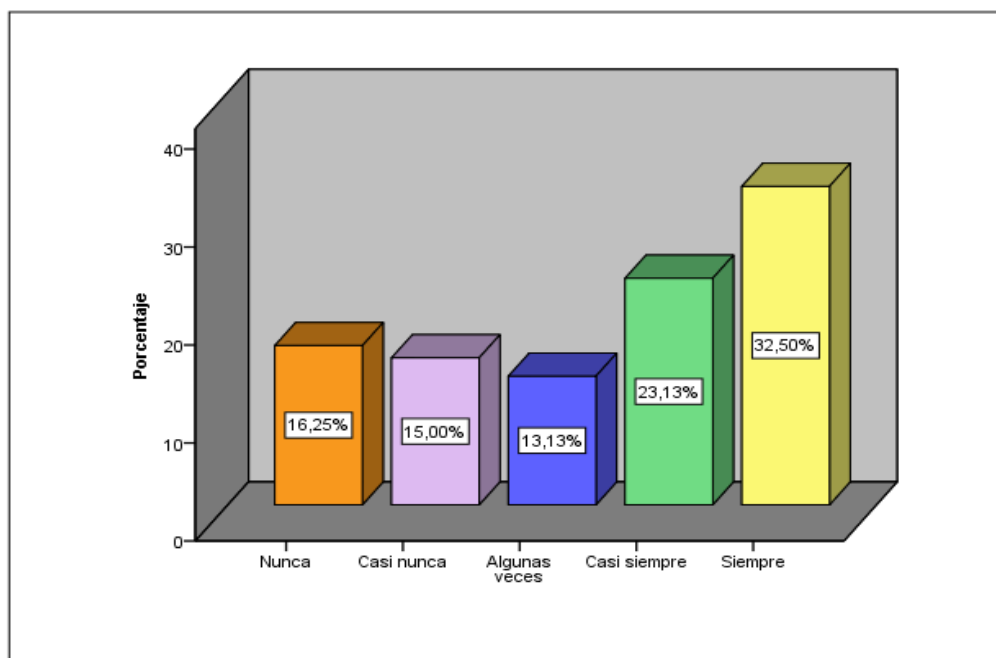
**Tabla 18:** Los requerimientos de bienes y servicios contemplan las características técnicas y requisitos funcionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	16,3	16,3	16,3
	Casi nunca	24	15,0	15,0	31,3
	Algunas veces	21	13,1	13,1	44,4
	Casi siempre	37	23,1	23,1	67,5
	Siempre	52	32,5	32,5	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 18:** Los requerimientos de bienes y servicios contemplan las características técnicas y requisitos funcionales



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre los requerimientos de bienes y servicios contemplan las características técnicas y requisitos funcionales, afirmaron un 33% siempre, en tanto un 16% nunca y el 13% manifestaron algunas veces. Existen debilidades referentes al requerimiento de bienes y servicios.

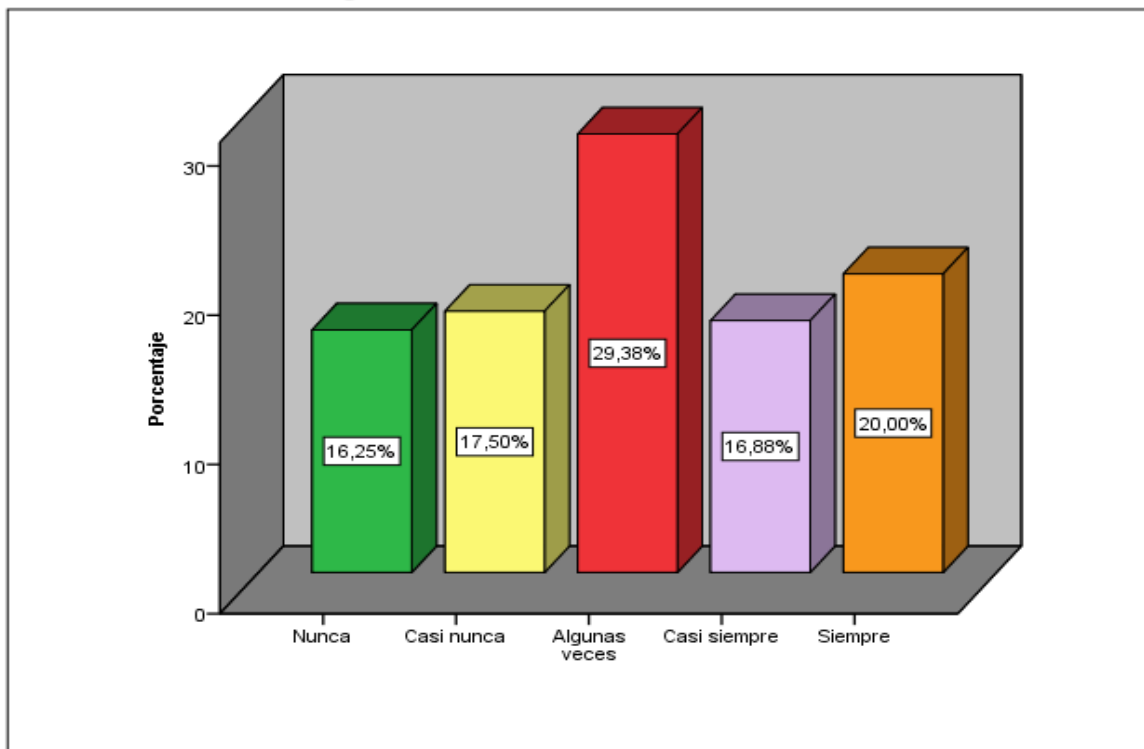
**Tabla 19: Se consolida el cuadro de necesidades**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	16,3	16,3	16,3
	Casi nunca	28	17,5	17,5	33,8
	Algunas veces	47	29,4	29,4	63,1
	Casi siempre	27	16,9	16,9	80,0
	Siempre	32	20,0	20,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 19: Se consolida el cuadro de necesidades**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre se consolida el cuadro de necesidades, afirmaron un 29% algunas veces, en tanto un 20% siempre y el 16% manifestaron nunca. En la determinación de bienes y servicios existen debilidades razón por la cual el cuadro de necesidades algunas veces no se consolida.

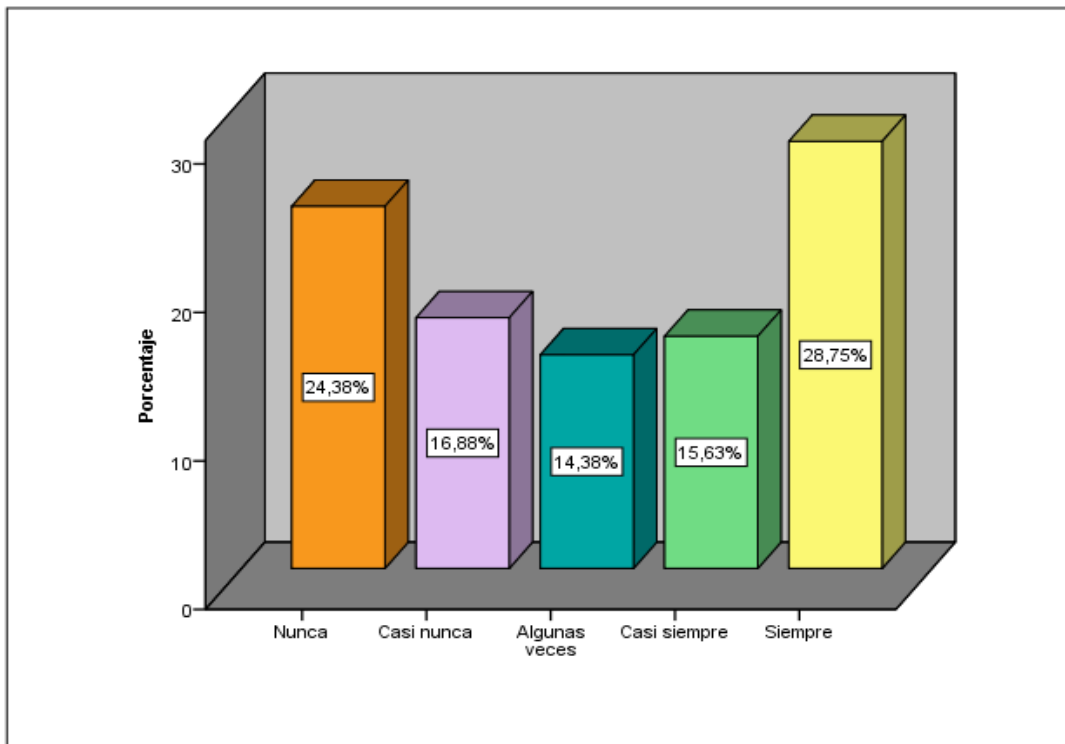
**Tabla 20: Los bienes y servicios tienen un valor estimado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	24,4	24,4	24,4
	Casi nunca	27	16,9	16,9	41,3
	Algunas veces	23	14,4	14,4	55,6
	Casi siempre	25	15,6	15,6	71,3
	Siempre	46	28,7	28,7	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figur 20: Los bienes y servicios tienen un valor estimado**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre los bienes y servicios tienen un valor estimado, afirmaron un 29% siempre, en tanto un 24% nunca y el 14% manifestaron algunas veces. Los bienes y servicios tienen un valor estimado para continuar con las siguientes etapas del proceso de selección.



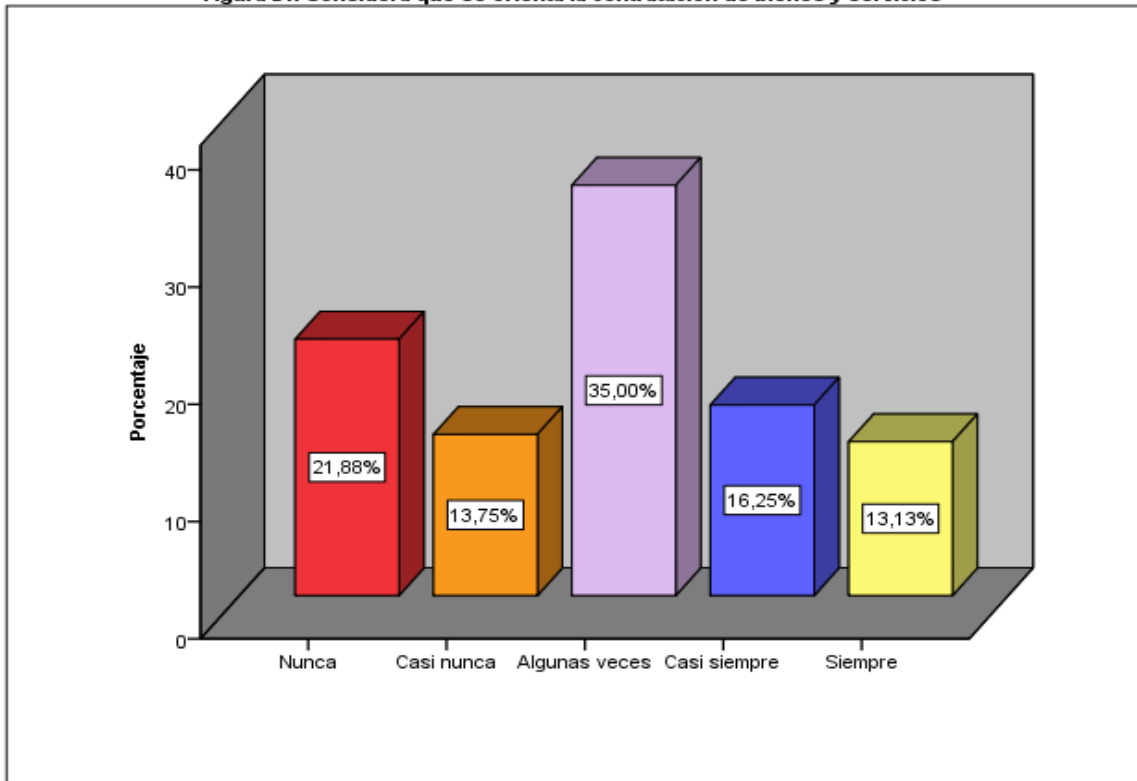
**Tabla 21: Considera que se orienta la contratación de bienes y servicios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	21,9	21,9	21,9
	Casi nunca	22	13,8	13,8	35,6
	Algunas veces	56	35,0	35,0	70,6
	Casi siempre	26	16,3	16,3	86,9
	Siempre	21	13,1	13,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 21: Considera que se orienta la contratación de bienes y servicios**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre considera que se orienta la contratación de bienes y servicios, afirmaron un 35% algunas veces, en tanto un 22% nunca y el 13% siempre. Se puede apreciar cierto grado de orientación en la contratación de bienes y servicios.

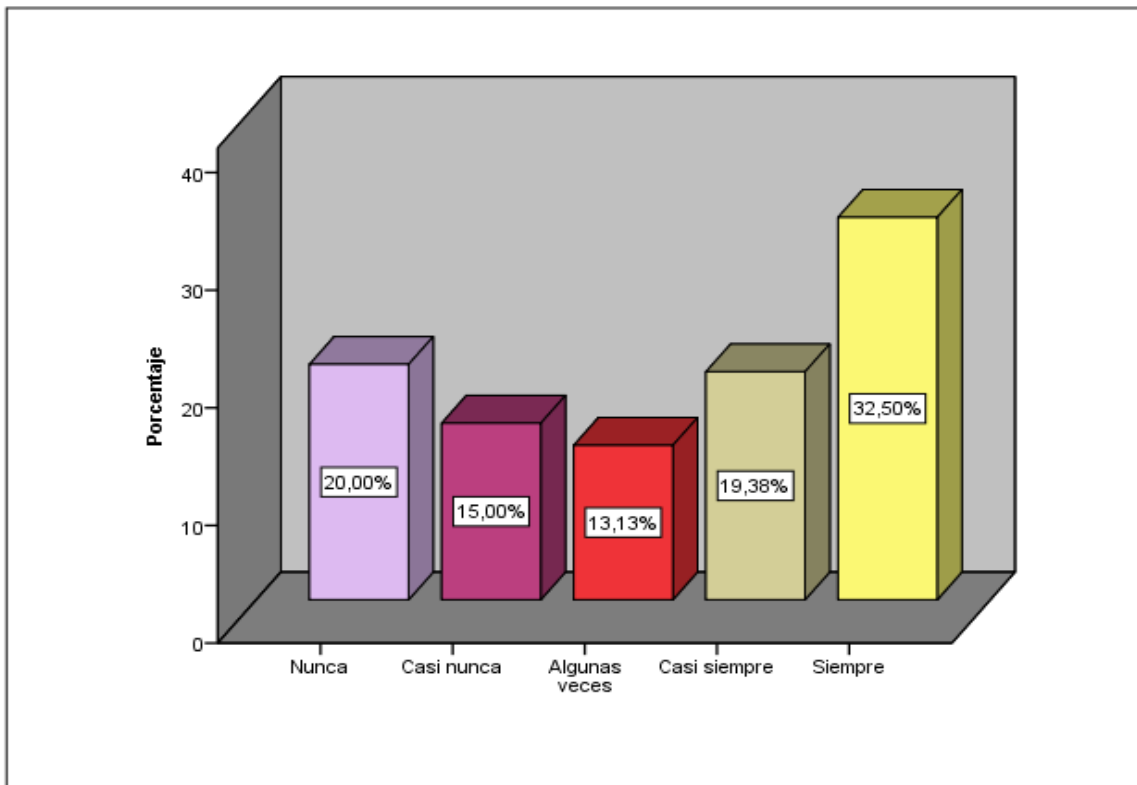
**Tabla 22: El PAC cuenta con financiamiento presupuestal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	24	15,0	15,0	35,0
	Algunas veces	21	13,1	13,1	48,1
	Casi siempre	31	19,4	19,4	67,5
	Siempre	52	32,5	32,5	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 22: El PAC cuenta con financiamiento presupuestal**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre el PAC cuenta con financiamiento presupuestal, afirmaron un 33% siempre, en tanto un 20% nunca y el 13% algunas veces. Se aprecia que el Plan Anual de Contrataciones cuenta con presupuesto respectivo.

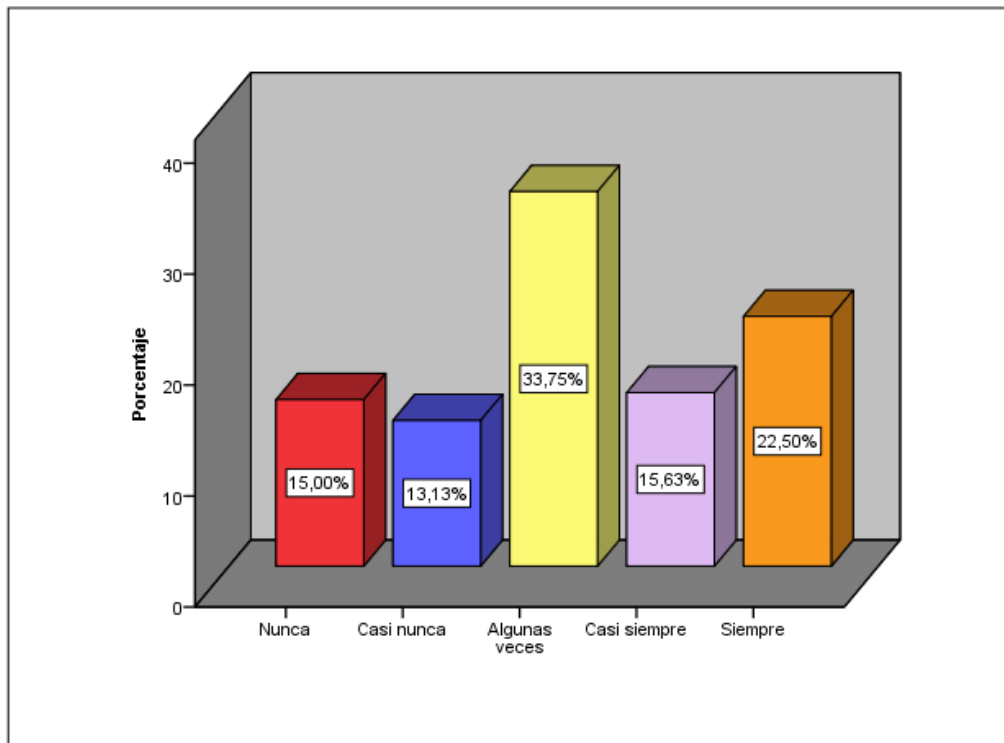
**Tabla 23: El PAC es aprobado y difundido en los plazos previstos en la ley**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	15,0	15,0	15,0
	Casi nunca	21	13,1	13,1	28,1
	Algunas veces	54	33,8	33,8	61,9
	Casi siempre	25	15,6	15,6	77,5
	Siempre	36	22,5	22,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 23: El PAC es aprobado y difundido en los plazos previstos en la ley**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre el PAC es aprobado y difundido en los plazos previstos en la ley, afirmaron un 34% algunas veces, en tanto un 23% siempre y el 15% nunca. Existe cierta demora en la aprobación y difusión del Plan Anual de Contrataciones.

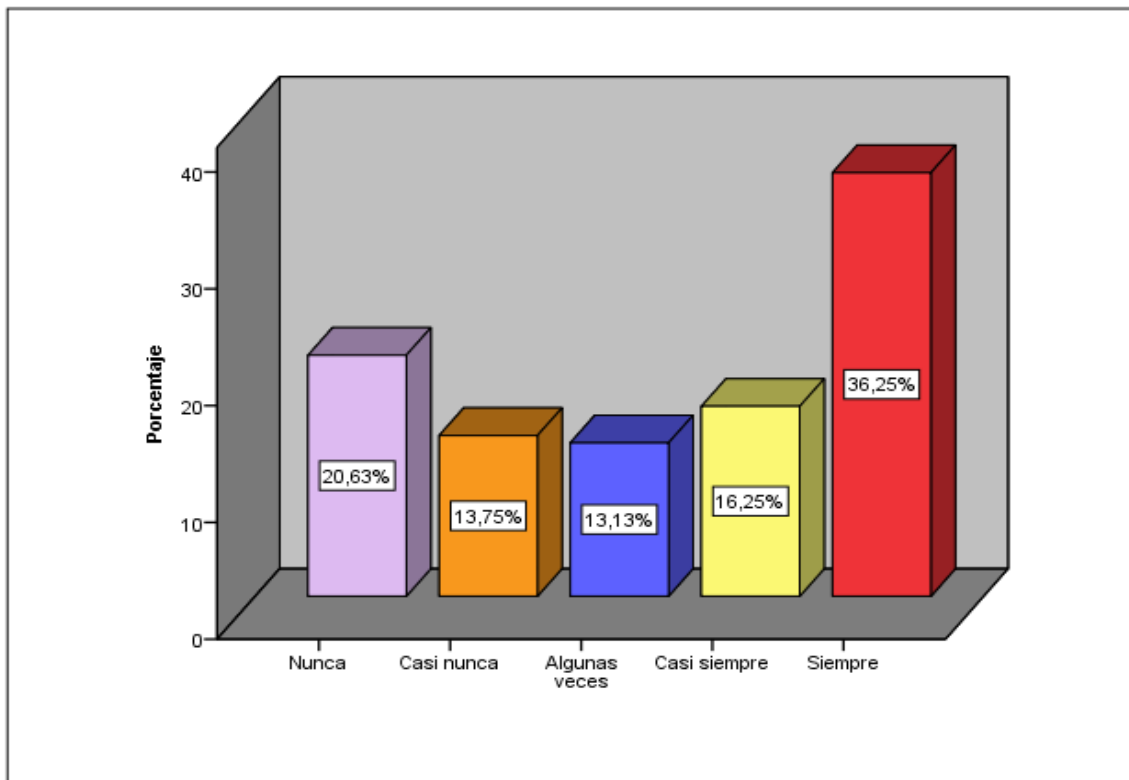
**Tabla 24: El expediente de contratación cumple con las formalidades de ley**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	20,6	20,6	20,6
	Casi nunca	22	13,8	13,8	34,4
	Algunas veces	21	13,1	13,1	47,5
	Casi siempre	26	16,3	16,3	63,7
	Siempre	58	36,3	36,3	100,0
Total		160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 24: El expediente de contratación cumple con las formalidades de ley**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre el expediente de contratación cumple con las formalidades de ley, afirmaron un 36% siempre, en tanto un 21% nunca y el 13% algunas veces. Los encuestados manifiestan que en el expediente de contratación se cumple con las formalidades de ley.

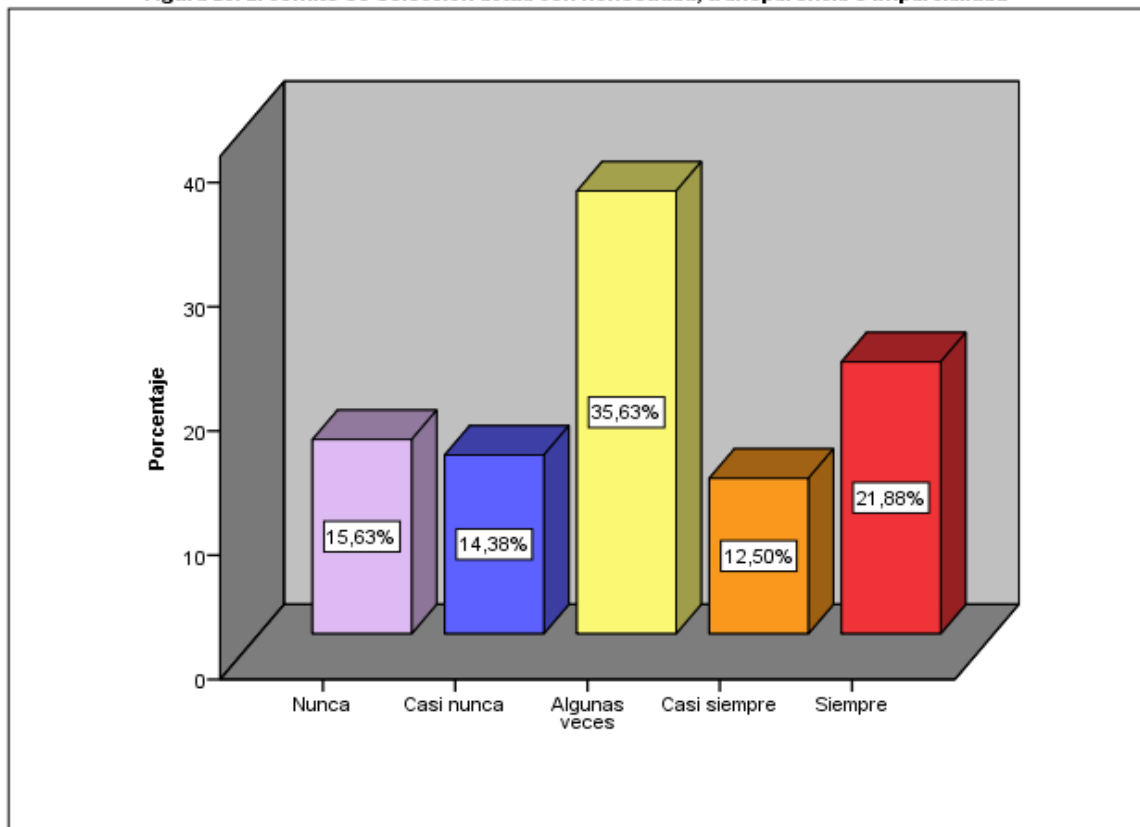
**Tabla 25: El comité de selección actúa con honestidad, transparencia e imparcialidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	15,6	15,6	15,6
	Casi nunca	23	14,4	14,4	30,0
	Algunas veces	57	35,6	35,6	65,6
	Casi siempre	20	12,5	12,5	78,1
	Siempre	35	21,9	21,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 25: El comité de selección actúa con honestidad, transparencia e imparcialidad**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre el comité de selección actúa con honestidad, transparencia e imparcialidad, afirmaron un 36% algunas veces, en tanto un 22% siempre y el 16% nunca. Existe aspectos que denotan cierto grado de imparcialidad en los procesos de selección.

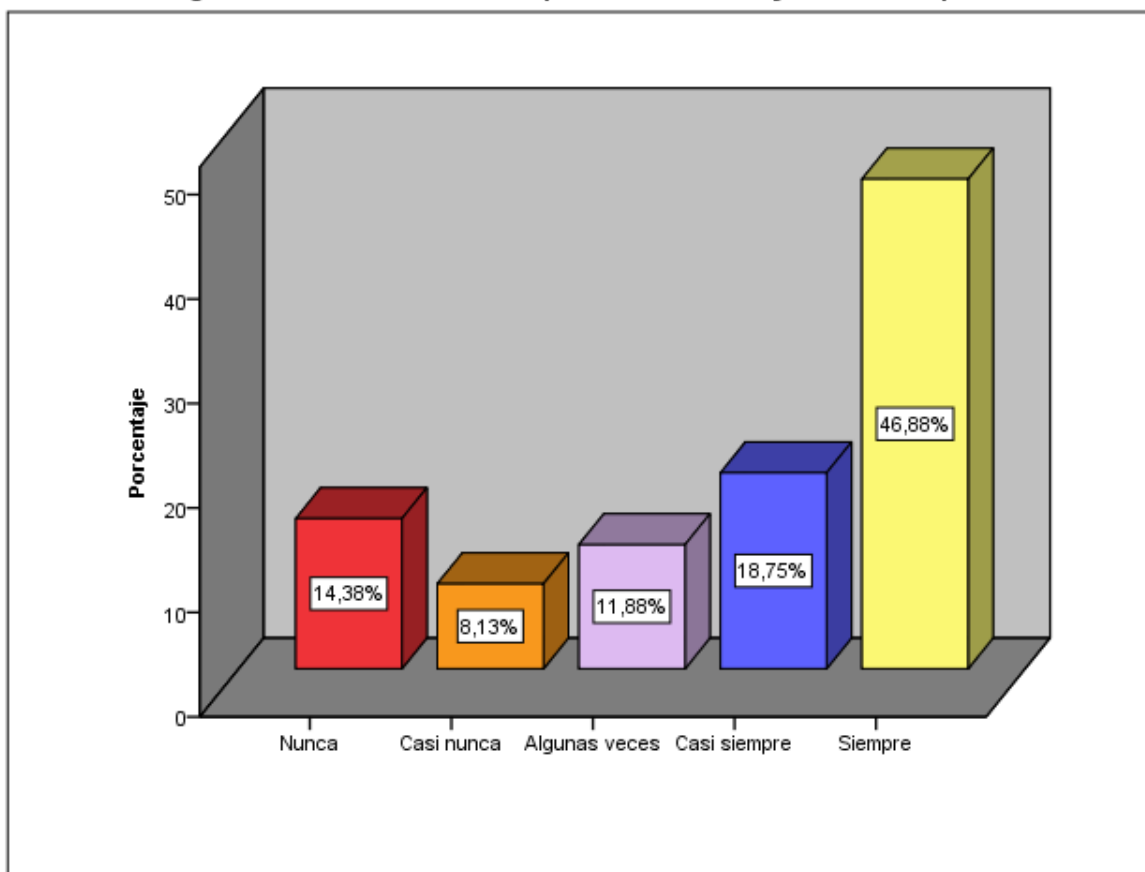
**Tabla 26: Se realiza la cotización de precios de los bienes y servicios a adquirir**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	14,4	14,4	14,4
	Casi nunca	13	8,1	8,1	22,5
	Algunas veces	19	11,9	11,9	34,4
	Casi siempre	30	18,8	18,8	53,1
	Siempre	75	46,9	46,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 26: Se realiza la cotización de precios de los bienes y servicios a adquirir**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre se realiza la cotización de precios de bienes y servicios a adquirir, afirmaron un 47% siempre, en tanto un 14% nunca y el 12% algunas veces. Para estimar los precios de bienes y servicios se realiza la cotización.

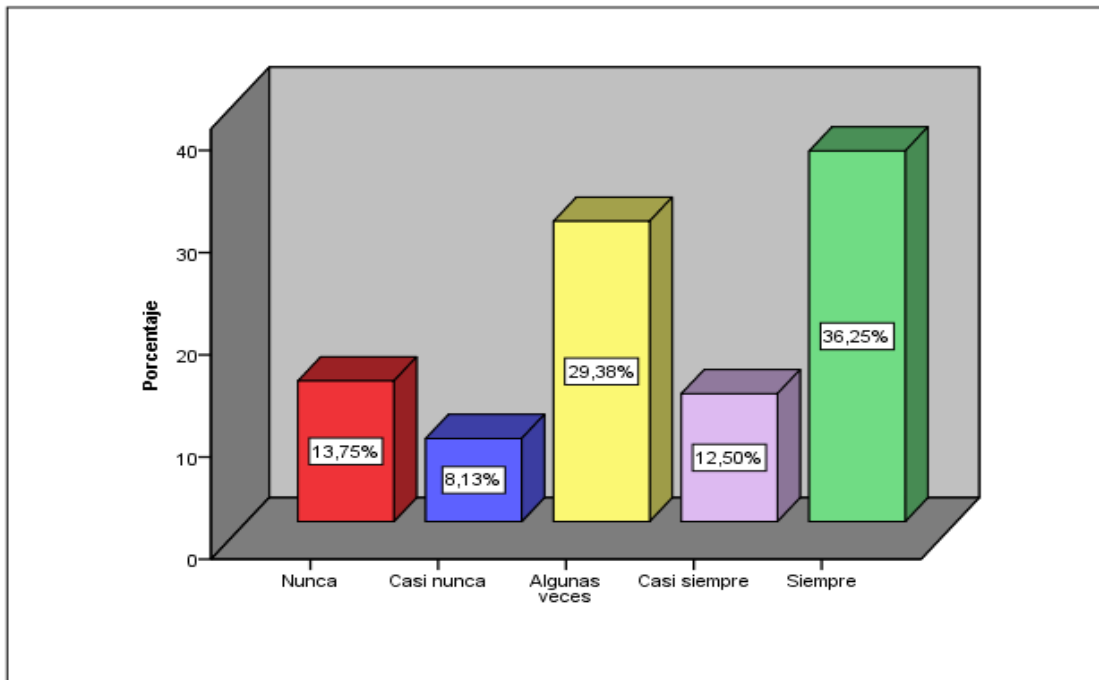
**Tabla 27: Las bases de los procesos de selección son de carácter público que posibilitan la concurrencia de proveedores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	13,8	13,8	13,8
	Casi nunca	13	8,1	8,1	21,9
	Algunas veces	47	29,4	29,4	51,2
	Casi siempre	20	12,5	12,5	63,7
	Siempre	58	36,3	36,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 27: Las bases de los procesos de selección son de carácter público que posibilitan la concurrencia de proveedores**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados sobre las bases de los procesos de selección son de carácter público que posibilitan la concurrencia de proveedores, afirmaron un 36% siempre, en tanto un 29% algunas veces y el 14% nunca. Las bases de los procesos de selección son públicos que permiten la presencia de diversos proveedores.

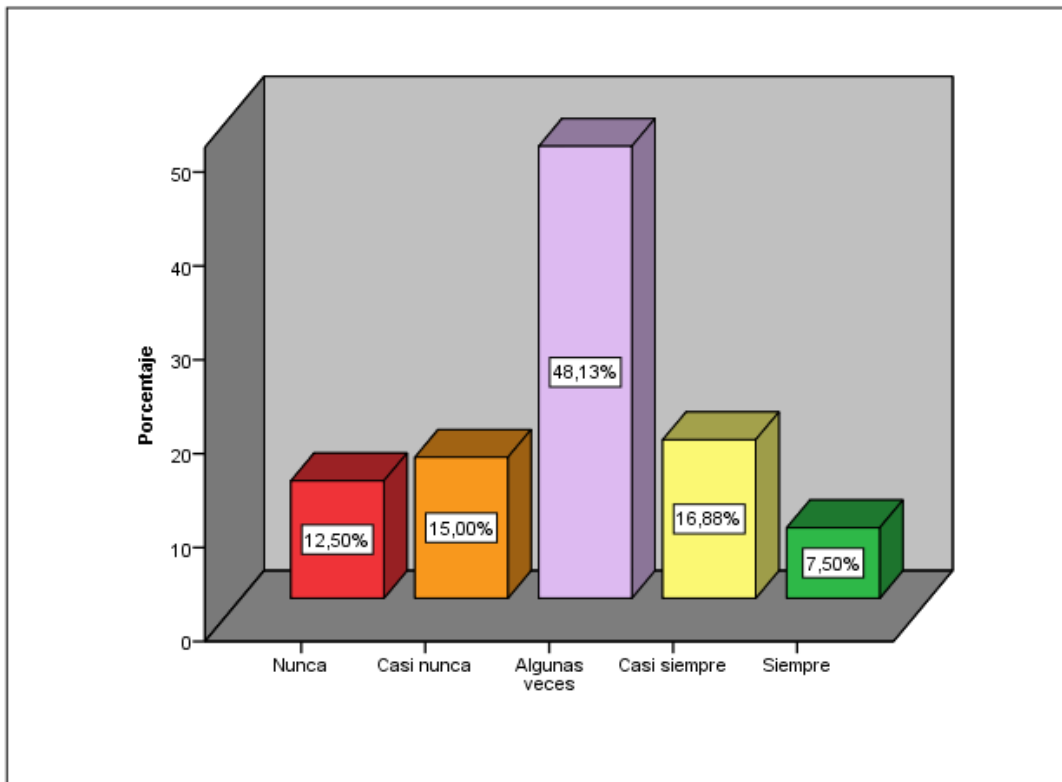
**Tabla 28: Existe observaciones a las bases de los procesos de selección**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	24	15,0	15,0	27,5
	Algunas veces	77	48,1	48,1	75,6
	Casi siempre	27	16,9	16,9	92,5
	Siempre	12	7,5	7,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 28: Existe observaciones a las bases de los procesos de selección**



**Interpretación.** - Preguntado a los encuestados sobre existe observaciones a las bases de los procesos de selección, afirmaron un 48% algunas veces, en tanto un 13% nunca y el 8% siempre. Las observaciones a las bases se presentan con frecuencia y están son integradas.



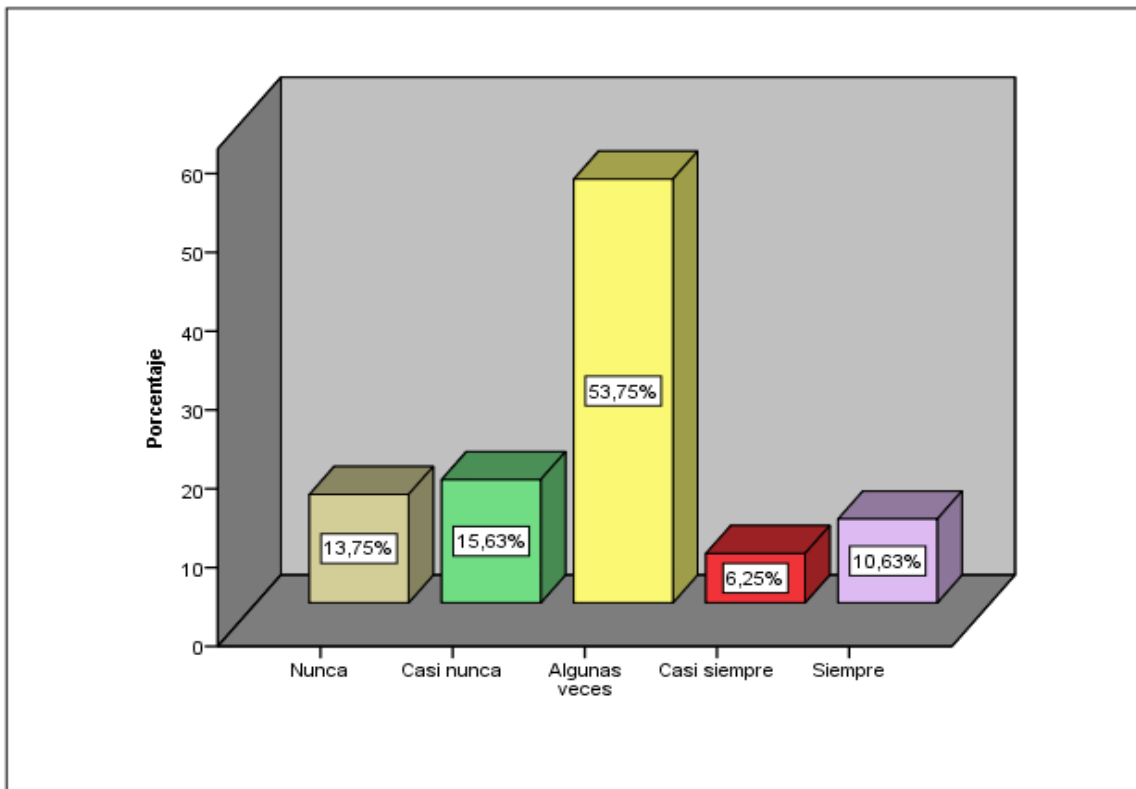
**Tabla 29: Con el proceso de contratación el área usuaria está satisfecha**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	13,8	13,8	13,8
	Casi nunca	25	15,6	15,6	29,4
	Algunas veces	86	53,8	53,8	83,1
	Casi siempre	10	6,3	6,3	89,4
	Siempre	17	10,6	10,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 29: Con el proceso de contratación el área usuaria está satisfecha**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados en relación con el proceso de contratación el área usuaria está satisfecha, afirmaron un 54% algunas veces, en tanto un 14% nunca y el 11% siempre. La satisfacción de bienes y servicios permite contar con insumos de calidad y en las fechas previstas.

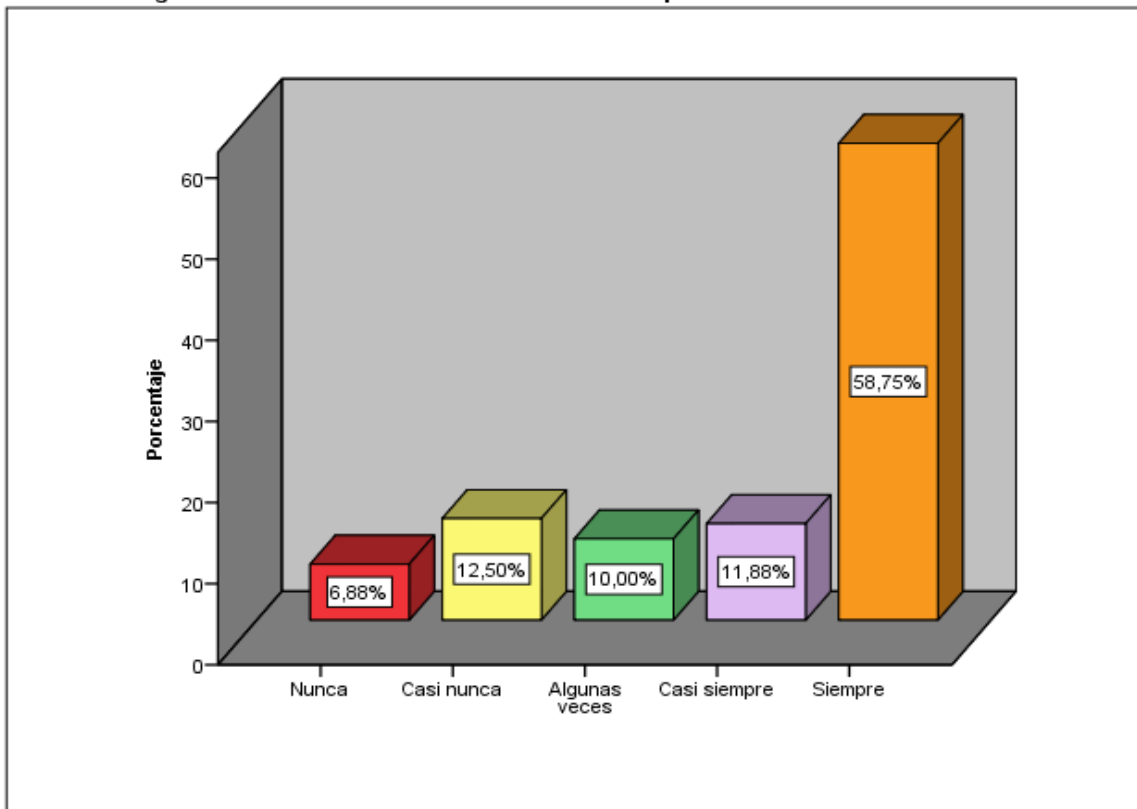
**Tabla 30: En la elaboración de los contratos se cumple con las formalidades mínimas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	6,9	6,9	6,9
	Casi nunca	20	12,5	12,5	19,4
	Algunas veces	16	10,0	10,0	29,4
	Casi siempre	19	11,9	11,9	41,3
	Siempre	94	58,8	58,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 30: En la elaboración de los contratos se cumple con las formalidades mínimas**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados en la elaboración se los contratos se cumple con las formalidades mínimas, afirmaron un 59% siempre, en tanto un 10% algunas veces y el 7% nunca. Los contratos contienen las formalidades mínimas lo permite su cumplimiento.

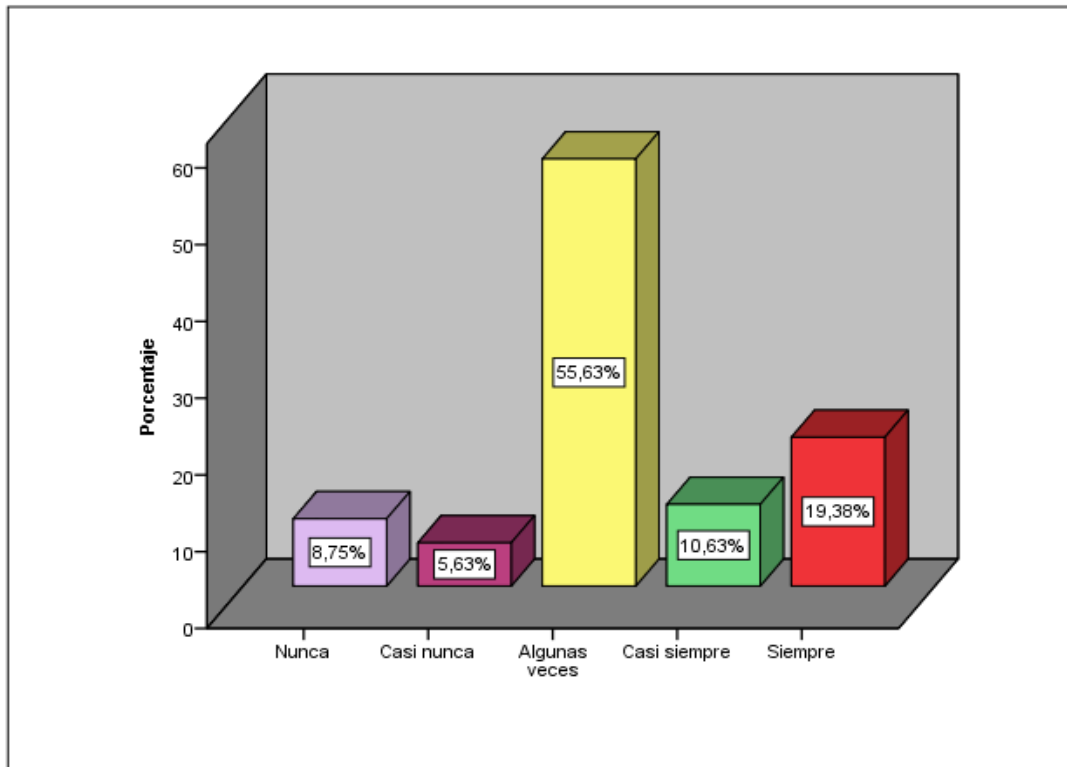
**Tabla 31: Se aplican penalidades por incumplimiento de contrato**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	8,8	8,8	8,8
	Casi nunca	9	5,6	5,6	14,4
	Algunas veces	89	55,6	55,6	70,0
	Casi siempre	17	10,6	10,6	80,6
	Siempre	31	19,4	19,4	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 31: Se aplican penalidades por incumplimiento de contrato**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados se aplican penalidades por incumplimiento de contrato, afirmaron un 56% algunas veces, en tanto un 19% siempre y el 9% nunca. En algunas oportunidades se aplican penalidades por el incumplimiento de contrato.

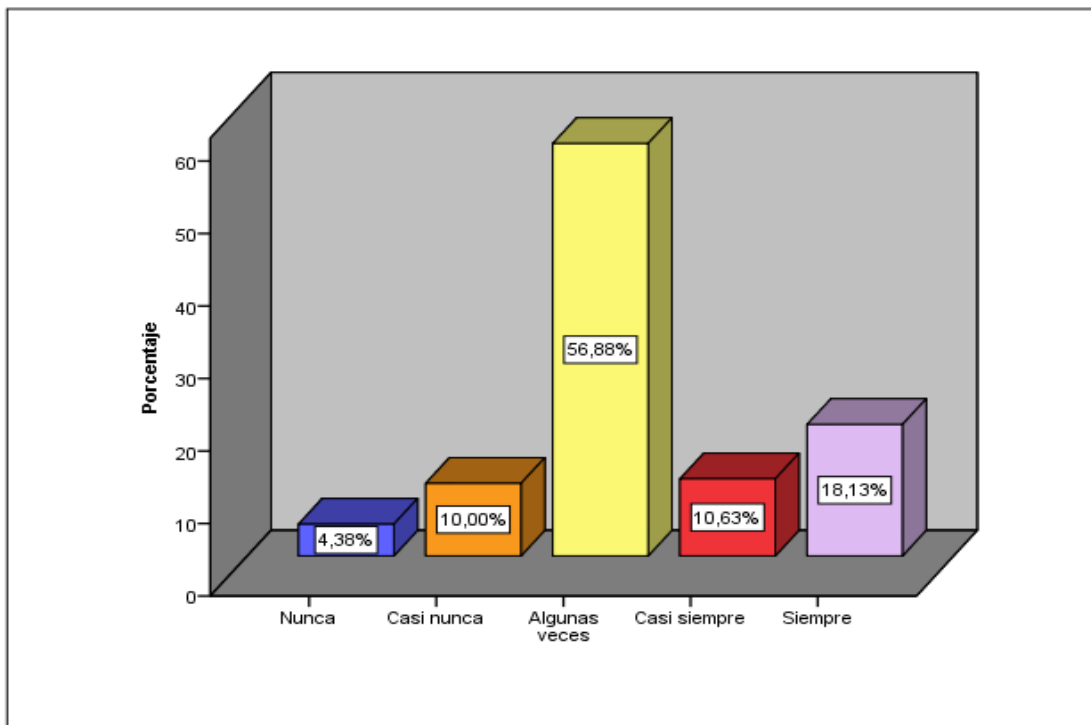
**Tabla 32: Se logra los objetivo y metas con el proceso de contratación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	4,4	4,4	4,4
	Casi nunca	16	10,0	10,0	14,4
	Algunas veces	91	56,9	56,9	71,3
	Casi siempre	17	10,6	10,6	81,9
	Siempre	29	18,1	18,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

**Fuente:** aplicación de cuestionario

**Elaboración:** las integrantes

**Figura 32: Se logra los objetivo y metas con el proceso de contratación**



**Interpretación.-** Preguntado a los encuestados se logra los objetivos y metas con el proceso de contratación, afirmaron un 57% algunas veces, en tanto un 18% siempre y el 4% nunca. El proceso de contratación de bienes y servicios es débil al existir demoras, procesos judiciales que impiden lograr las metas.

### 4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

La prueba de hipótesis es el procedimiento estadístico que nos permite aceptar o rechazar la afirmación respecto al problema planteado, para contrastar hemos utilizado la prueba de chi cuadrada, siendo una prueba no paramétrica, para lo cual se ha desarrollado el procedimiento siguiente:

1. **Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error**

2. **Regla de decisión:**

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

**Siendo la hipótesis general:**

$H_0$ : No existe relación significativa entre ética en la función pública y el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco – 2018.

$H_1$ : Existe relación significativa entre ética en la función pública y el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco – 2018.

Con la finalidad de demostrar la Hipótesis General, hemos realizado la prueba de cada hipótesis específica:

**HIPÓTESIS A:**

$H_0$ : No existe relación significativa entre los principios de la

función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.

### 1. Hallando el p-valor de nivel de significancia

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	48,288 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	56,998	16	,000
Asociación lineal por lineal	,307	1	,579
N de casos válidos	160		

a. 11 casillas (44,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,41.

Encontrado el p-valor igual a 0.00 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>.

### 2. Conclusión

De los resultados que se aprecian en la tabla se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el p-valor igual a 0.000 significa que existe una relación significativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que

existe relación significativa entre los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.

### **HIPÓTESIS B:**

**H<sub>0</sub>:** NO existe relación significativa entre el cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco

#### **1. Hallando el p-valor de nivel de significancia**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	43,053 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	49,411	16	,000
Asociación lineal por lineal	1,948	1	,163
N de casos válidos	160		

a. 14 casillas (56,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,71.

Encontrado el p-valor igual a 0.000 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>.

#### **2. Conclusión**

De los resultados que se aprecian en la tabla se presentan los

estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el p-valor igual a 0.000 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación significativa entre el cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.

### HIPÓTESIS C:

**H<sub>0</sub>:** NO existe relación significativa entre las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.

### 1. Hallando el p-valor de nivel de significancia

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	39,449 <sup>a</sup>	16	,001
Razón de verosimilitud	41,240	16	,001
Asociación lineal por lineal	,307	1	,579
N de casos válidos	160		

a. 16 casillas (64,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,31.



Encontrado el p-valor igual a 0.001 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

## **2. Conclusión**

De los resultados que se aprecian en la tabla se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el p-valor igual a 0.001 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p=0,001 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación significativa entre las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.

De esta forma la hipótesis queda demostrada existiendo relación entre las dos variables.

## **4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

La investigación tiene como problema general cuál es la relación de la ética en la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco – 2018, en esta etapa verificamos los

resultados respecto a los objetivos y las correspondientes hipótesis establecidos.

Se tiene el primer objetivo, identificar la relación de los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco, se ha analizado si los responsables del comité de selección respetan la ley de contrataciones y su reglamento, consideran que desempeñan sus funciones con eficiencia e idoneidad, actúan con fidelidad y solidaridad en todos sus actos, hace lo debido en sus funciones y actúa con equidad con la ciudadanía, con un p-valor igual a 0.000 se ha hallado la relación significativa, tal es así que el 47% cumplen con lo establecido en la ley de contrataciones del estado, alrededor del 46% se aprecia que existe cierto grado de eficiencia en el desempeño de sus funciones, un 56% afirman que los servidores cumplen con sus obligaciones con firmeza, en tanto un 55% tienen conocimiento de sus funciones y actúan con justicia, también 51% precisan que actúan con respeto y fidelidad dentro de los parámetros de la constitución política y el estado de derecho. Este resultado concuerda con Ortiz Anchante (2017) quien concluye que existe relación significativa entre las variables control interno y procesos de adquisición y contratación para el Estado, obteniéndose un índice de 0,773 en el coeficiente R de Pearson, con valor de alfa= 0,052 para control interno y 0,083

para procesos de adquisición y contratación para el estado en los niveles de confiabilidad de 95%.

Se estableció el segundo objetivo establecer la relación del cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco, se ha analizado si actúa con imparcialidad política y económica en el desempeño de sus funciones, también si facilita información fidedigna, completa y oportuna, guarda reserva de las informaciones producto del ejercicio de sus funciones, de otro lado si ejerce represalias o coacción contra otras personas, así mismo si protege los bienes del estado, como también si respeta el derecho de los administrados y con un p-valor igual a 0.000 se ha encontrado una relación significativa, tal es así que el 50% consideran que los servidores en el desempeño de sus funciones actúan en forma imparcial del aspecto político y económico, 53% establecen que los servidores en su actuar cumplen con informar en forma clara, precisa y en las fechas establecidas, también el 44% afirmaron que cuidan la información que generan como resultado de sus labores, el 36% de los servidores no presentan actos de hostilidad frente a las ofensas de otras personas, el 56% responden que los bienes del estado asignados para el trabajo están protegidos y conservados, en tanto un 52% de los trabajadores respetan las normas de los administrados en el desempeño de sus funciones. Los resultados se

contrastaron con Rojas Marchan & Villena Almerco (2018), existe un alto grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay, estos resultados se contraponen con los resultados de Ramírez Broncano (2017) en vista que no existe una relación directa y significativa entre el control interno y los procesos de contrataciones y adquisiciones en la Municipalidad provincial de Acobamba, Región Huancavelica.

Quedando establecido el tercer objetivo, identificar la relación de las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco, al respecto se ha analizado si los intereses personales está por encima del cumplimiento de sus deberes, también si obtiene beneficios en el desempeño del cargo, de otro lado si realiza actividades de proselitismo político en favor o en contra de partidos políticos, así mismo si participa en transacciones financieras utilizando información privilegiada y con un p-valor igual a 0.001 se ha hallado que existe una relación significativa, tal es así que el 38% de los trabajadores consideran que primero está el cumplimiento de sus deberes luego sus intereses personales, en tanto un 36% de los trabajadores no obtienen beneficios por el desempeño de su cargo, es decir más que por su propio ingreso producto de su trabajo, un 34% de los servidores no están en el afán de conseguir seguidores para un

determinado partido político, finalmente un 46% en su labor diaria guardan reserva respecto a la información producto de su trabajo, los resultados de la investigación se contrastan con Muchica Puma (2016) al verificar la eficacia de la relación que existe entre los procesos de selección para la adquisición de bienes y servicios y el nivel de indagaciones, llega a la conclusión que se deben garantizar las acciones correctivas de control del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad de Alto de la Alianza, Año 2013.

## CONCLUSIONES

Teniendo como objetivo general determinar la relación de la ética en la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco – 2018, llegamos a las conclusiones siguientes:

1. Se ha determinado que existe relación significativa entre los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco a un nivel de significancia de  $p=0,000$ .
2. Se determina que existe relación significativa entre el cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco a un nivel de significancia de  $p=0,000$ .
3. Existe relación significativa entre las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco a un nivel de significancia de  $p=0,000$ .
4. Finalmente, se establece que existe relación significativa entre la ética en la función pública y el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco, se aprecia que el comité de selección cumple con lo normado en la ley de contrataciones, también existe cierto grado de eficiencia en el desempeño de funciones y cumplimiento de obligaciones, así mismo los servidores tienen conocimiento de sus funciones y actúan con justicia, consecuentemente actúan los trabajadores con respeto y fidelidad,

igualmente los servidores respetan las normas de los administrados, de otro lado los trabajadores priorizan el cumplimiento de sus deberes antes que sus intereses personales y guardan reserva respecto a la información producto de su trabajo.

## RECOMENDACIONES

1. Para un desempeño laboral eficiente es importante establecer estándares de desempeño en cada puesto de trabajo
2. Es fundamental sociabilizar el código de ética de la función pública mediante charlas, las mismas que deben ser organizadas por las diversas gerencias.
3. En cuanto al requerimiento de bienes y servicios estas deben ser elaboradas teniendo en cuenta las características técnicas con participación de los usuarios.
4. Con la finalidad de transparentar la gestión de los procesos de compras estas deben ser públicas y con transmisión en vivo utilizando los medios disponibles con radio, tv o YouTube.



## BIBLIOGRAFÍA

- Bisquerra Alzina, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona. Editorial P
- Cisneros Arellano, José Luis (2018). La corrupción en la función pública: reflexiones en torno a la pertinencia de un enfoque ético desde la filosofía. Revista Internacional de Ética y Política, Nro 13 (Jul – Dic 2018). Recuperado de <http://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/22345/23906>
- Córdova Baldeón, Isaac. (2014). El informe de investigación Cuantitativa (1ª ed.). Perú Editorial San Marcos
- Córdova Baldeón, Isaac. (2009). Estadística aplicada a la investigación (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos.
- Concha Saenz, Yulissa Medalitt (2014). Ética en la administración pública para prevenir la corrupción en la municipalidad provincial de Tayacaja 2010 (Tesis de postgrado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo – Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3090/Concha%20Saenz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contraloría General de la República (s/f). Consultado en <http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/etica/expo-etica-victor-taboada.pdf>
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM. Aprueban Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Presidencia de Consejo de Ministros. Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 344-2018-EF (2018). Aprueba el Reglamento de la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado. 31 de diciembre de 2018. Diario Oficial El Peruano.

Directiva Nro 002-2019-OSCE/CD (2019). Plan Anual de Contrataciones. Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. Ministerio de Economía y Finanzas.

Efraín Conte Omar. (2015). *Aportes teóricos al análisis y la gestión por procesos*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/aportes-teoricos-al-analisis-y-la-gestion-por-procesos/>

Enco Tirado, Amado Daniel (2018). La corrupción en los gobiernos regionales y locales. Obtenido de: <https://procuraduriaanticorruccion.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/LA-CORRUPCI%C3%93N-EN-GOBIERNOS-REGIONALES-Y-LOCALES.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Ley Nro 27815. Ley del Código de Ética de la Función Pública. Diario Oficial El Peruano.

Ley Nro 30225. Ley de Contrataciones del Estado. Diario Oficial El Peruano.

Muchica Puma, Víctor Gregorio (2016). Los procesos de selección para la adquisición de bienes y servicios y su influencia en el nivel de observaciones de las acciones de control del órgano de control

institucional de la Municipalidad Alto de la Alianza año 2013 (Tesis Post grado). Universidad Nacional “Jorga Basadre Grohman - Tacna”. Tacna - Perú. Recuperado de [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1062/TM215\\_Muchica\\_Puma\\_VG%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1062/TM215_Muchica_Puma_VG%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Montuschi, L. (s/f). “Ética privada vs Ética pública”

Ortiz Anchante, José Oswaldo (2017). “Control Interno y Procesos de Adquisiciones y Contrataciones en la Municipalidad Provincial de Tambopata, Madre de Dios- 2017” (tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco. Puerto Maldonado – Perú. Recuperado de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/928/3/Alfredo\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/928/3/Alfredo_Tesis_bachiller_2017.pdf)

Pino Gotuzzo, Raúl (2006). “Metodología de la Investigación”. Perú. Editorial San Marcos.

Ramírez Broncano, Rocksana Yudy (2017). Control interno y los procesos de contrataciones y adquisiciones en la municipalidad provincial de Acobamba, región Huancavelica, 2015 (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo. Los Olivos – Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6885/Ramirez\\_BRY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6885/Ramirez_BRY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Real Academia Española (2018). Consultado en <http://www.rae.es/>

Rodríguez Arana, J. (2013). La dimensión ética de la función pública, INAP, Madrid, pág. 28.

Rojas Marchan Neri Yesenia y Villena Almerco, Ángel Eulogio (2018).

Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la municipalidad distrital de Huayllay, Pasco – 2017 (Tesis pregrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco – Perú. Recuperado de

[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/616/1/TESIS%20ÉTICA%20Y%20CORRUPCION\\_2018.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/616/1/TESIS%20ÉTICA%20Y%20CORRUPCION_2018.pdf)

Significados (s.f.). Disponible en <https://www.significados.com>.

Zamora Leclére, Julia (2009). Ética de la función pública y buen gobierno.

# **ANEXOS**

## CUESTIONARIO

Nos dirigimos a usted para solicitarle se sirva responder cada una de las preguntas según su apreciación, con la finalidad de obtener información referido a la investigación: **“ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL PROCESO DE CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO -2018”**. Motivo por la cual quedamos eternamente agradecidos por su valioso apoyo. Gracias.

Respecto a Ética en la función pública					
<b>Principios de la función pública</b>					
Los responsables del comité de selección respetan la ley de contrataciones y su reglamento	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Considera que desempeña sus funciones con eficiencia e idoneidad	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Actúa con fidelidad y solidaridad en todos sus actos	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Hace lo debido en sus funciones y actúa con equidad con la ciudadanía	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Es leal a la constitución y al estado de derecho	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Deberes de la función pública</b>					
Actúa con imparcialidad política y económica en el desempeño de sus funciones	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Facilita información fidedigna, completa y oportuna	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Guarda reserva de las informaciones producto del ejercicio de sus funciones	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Ejerce represalias o coacción contra otras personas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Protege y conserva los bienes del estado	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Respeto el derecho de los administrados	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Prohibiciones de la función pública</b>					
Sus intereses personales está por	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni	De acuerdo	Muy de acuerdo

encima del cumplimiento de sus deberes			en desacuerdo		
Obtiene beneficios en el uso de su cargo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Realiza actividades de proselitismo político a favor o en contra de partidos políticos	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Participa en transacciones financieras utilizando información privilegiada	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

<b>Respecto a Proceso de contratación</b>					
<b>Plan anual de contrataciones</b>					
Los requerimientos de bienes y servicios contemplan las características técnicas y requisitos funcionales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se consolida el cuadro de necesidades	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Los bienes y servicios tienen un valor estimado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Considera que se orienta la contratación de bienes y servicios	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El PAC cuenta con financiamiento presupuestal	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El PAC es aprobado y difundido en los plazos previstos en la ley	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Procesos de selección</b>					
El expediente de contratación cumple con las formalidades de ley	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El comité de selección actúa con honestidad, transparencia e imparcialidad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se realiza la cotización de precios de los bienes y servicios a adquirir	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Las bases de los procesos de selección son de carácter público que posibilitan la concurrencia de proveedores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Existe observaciones a las bases de los procesos de selección	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Ejecución contractual</b>					
Con el proceso de contratación el área usuaria está satisfecha	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
En la elaboración de los contratos se cumple con las formalidades mínimas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se aplican penalidades por incumplimiento de contrato	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Se logra los objetivo y metas con el proceso de contratación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**MATRIZ CONSISTENCIA**

**Tema:** Ética en la función pública y el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco - 2018

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivos General</b>	<b>Hipótesis General</b>			
¿Cuál es la relación de la ética en la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco - 2018?	Determinar la relación de la ética en la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco – 2018.	Existe relación significativa entre ética en la función pública y el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco - 2018	Ética en la función pública	Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, lealtad al estado de derecho	TIPO INVESTIGACIÓN: investigación básica NIVEL: descriptivo, correlacional
<b>Problema específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicos</b>			
a) ¿Cuál es la relación de los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco?	a) Identificar la relación de los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco	a) Existe relación significativa entre los principios de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco	Proceso de contratación	Requerimiento: Características técnicas, requisitos funcionales; ficha de homologación; valor estimado; se orienta contratación; exigencias en normas.	METODO DE INVESTIGACION: deductivo DISEÑO DE INVESTIGACION: no experimental
b) ¿Cuál es la relación del cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco?	b) Establecer la relación del cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco	a) Existe relación significativa entre el cumplimiento de los deberes de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco			POBLACION: 454 trabajadores MUESTRA: 160



<p>c) ¿Cuál es la relación de las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco?</p>	<p>c) Identificar la relación de las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.</p>	<p>c) Existe relación significativa entre las prohibiciones de la función pública con el proceso de contrataciones en el Gobierno Regional de Pasco.</p>			<p>INSTRUMENTOS: cuestionario; guía de análisis documental</p>
--	---	--	--	--	--