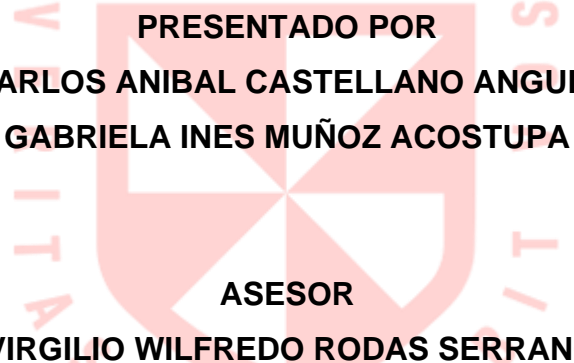




**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA
GESTIÓN DE TESORERÍA DE UNA UNIDAD MILITAR
DEL SECTOR DEFENSA, MOQUEGUA. PERÍODO 2022 –
2023**



**PRESENTADO POR
CARLOS ANIBAL CASTELLANO ANGULO
GABRIELA INES MUÑOZ ACOSTUPA
ASESOR
VIRGILIO WILFREDO RODAS SERRANO**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

**LIMA – PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

TESIS

**ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE
TESORERÍA DE UNA UNIDAD MILITAR DEL SECTOR DEFENSA,
MOQUEGUA. PERÍODO 2022 – 2023**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR:
CARLOS ANIBAL CASTELLANO ANGULO
GABRIELA INES MUÑOZ ACOSTUPA**

**ASESOR
DR. VIRGILIO WILFREDO RODAS SERRANO**

LIMA, PERÚ

2024

**ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TESORERÍA
DE UNA UNIDAD MILITAR DEL SECTOR DEFENSA, MOQUEGUA.
PERÍODO 2022 – 2023**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. VIRGILIO WILFREDO RODAS SERRANO

MIEMBROS DEL JURADO:

PRESIDENTE:

Dr. JUAN AMADEO ALVA GÓMEZ

SECRETARIO:

Dra. MARIA EUGENIA VASQUEZ GIL

MIEMBRO DE JURADO:

Dr. GIOVANNI TOMÁS SEBASTIANI MIRANDA

DEDICATORIA

Esta investigación formativa la dedicamos a Dios en primer lugar, quien ha sido nuestra fortaleza, quien además nos enseñó a perseverar en la consecución de nuestras metas. También queremos dedicarla a nuestras familias, que a lo largo de este tiempo de estudio nos brindaron su apoyo incondicional y depositaron su confianza en nosotros.

LOS AUTORES

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad San Martín de Porres por habernos brindado una formación integral, tanto como personas y como profesionales, inculcándonos sólidos valores éticos y morales. Nuestra gratitud se extiende a los docentes, cuya dedicación, sabiduría y paciencia han sido fundamentales en nuestro camino educativo. Su guía constante ha moldeado nuestro proceso de formación y ha sentado las bases sólidas de nuestro desarrollo profesional y personal.

LOS AUTORES

PAPER NAME

TESIS MU%C3%91OZ -
CASTELLANO.do
CX

AUTHOR

GABRIELA INES MUNOZ ACOSTUPA

WORD COUNT

23519 Words

CHARACTER COUNT

124879 Characters

PAGE
COUNT

124 Pages

FILE SIZE

869.5KB

SUBMISSION DATE

Mar 8, 2024 2:00 PM GMT-5

REPORT DATE

Mar 8, 2024 2:16 PM GMT-5

● 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content
- database11% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
INDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2 Delimitaciones de la Investigación	6
1.3 Formulación del Problema	7
1.3.1 Problema General	7
1.3.2 Problemas Específicos	7
1.4 Objetivos de la Investigación.....	8
1.4.1 Objetivo General.....	8
1.4.2 Objetivos Específicos	8
1.5 Justificación de la Investigación	8
1.6 Importancia de la Investigación.....	9
1.7 Limitaciones de la Investigación.....	9
1.8 Viabilidad de la Investigación	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	10
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	10
1.1.1 Antecedentes Nacionales	10
1.1.2 Antecedentes Internacionales	17
1.2 Bases Teóricas	24
1.2.1 Variable Independiente: Ética Profesional	27
1.2.2 Variable Dependiente: Gestión de Tesorería.....	33
1.3 Definiciones de Términos Técnicos (Glosario).....	39
CAPÍTULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES	42
2.1 Hipótesis General.....	42
2.2 Hipótesis Específicas	42
2.3 Operacionalización de Variables.....	43
2.3.1 Variable Independiente.....	43
2.3.2 Variable Dependiente	44

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	45
3.1 Diseño Metodológico.....	45
3.1.1 Tipo de Investigación.....	45
3.1.2 Nivel de Investigación.....	45
3.1.3 Método.....	46
3.1.4 Diseño	46
3.1.5 Enfoque	46
3.2 Población y Muestra.....	47
3.2.1 Población.....	47
3.2.2 Muestra.....	47
3.3 Técnicas para la recolección de datos	49
3.3.1 Descripción de los instrumentos	49
3.3.2 Procedimiento de comprobación de validez y confiabilidad de los instrumentos	50
3.4 Técnicas para el procesamiento de la Información	53
3.5 Aspectos Éticos.....	54
CAPÍTULO V. RESULTADOS.....	55
4.1 Presentación	55
4.2 Interpretación de Resultados	56
4.3 Contrastación de Hipótesis	77
4.3.1 Primera Hipótesis Especifica (A)	77
4.3.2 Segunda Hipótesis Especifica (B)	80
4.3.3 Tercera Hipótesis Especifica (C)	83
4.3.4 Hipótesis General	86
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
5.1 DISCUSIÓN	90
5.2 CONCLUSIONES	93
5.3 RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	102
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	103
ANEXO 2. ENCUESTA.....	104
ANEXO 3. TABLA 6. CALCULO DEL ALFA DE CRONBACH	108
ANEXO 4. TABLA 30. DISTRIBUCION CHI CUADRADO.....	110
ANEXO 5. FICHA DE VALIDACIÓN	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente.	43
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente.	44
Tabla 3 Identificación de la población para determinar la muestra.	47
Tabla 4 Identificación de muestreo estratificado.	49
Tabla 5 Tabla de validez.	51
Tabla 6 Calculo del Alfa de Cronbach para el 100% de la muestra.	52
Tabla 7 Calculo del Alfa de Cronbach con el SPSS 26.	52
Tabla 8 Rangos de nivel de confiabilidad.	53
Tabla 9 Principios Éticos.	56
Tabla 10 Valores.	58
Tabla 11 Habilidades.	59
Tabla 12 Desempeño.	61
Tabla 13 Mejora Continua.	62
Tabla 14 Acciones Preventivas.	64
Tabla 15 Ética Profesional.	65
Tabla 16 Aplicación de los recursos recaudados.	67
Tabla 17 Cumplimiento de metas anuales.	68
Tabla 18 Cobertura adecuada del servicio militar voluntario.	70
Tabla 19 Apoyo logístico a terceros.	71
Tabla 20 Segregación de funciones.	73
Tabla 21 Evaluación de inspección.	74
Tabla 22 Gestión De Tesorería.	76
Tabla 23 Tabla Cruzada 1.	78
Tabla 24 Prueba de Chi-Cuadrado de la primera hipótesis específica en SPSS 26.	79
Tabla 25 Tabla Cruzada 2.	81
Tabla 26 Prueba de Chi-Cuadrado de la segunda hipótesis específica en SPSS 26.	81
Tabla 27 Tabla Cruzada 3.	84
Tabla 28 Prueba de Chi-Cuadrado de la tercera hipótesis específica en SPSS 26.	84
Tabla 29 Tabla Cruzada 4.	87
Tabla 30 Prueba de Chi-Cuadrado de la hipótesis general en SPSS 26.	87

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gasto militar en Perú.....	3
Figura 2 Gráfica en barras de la pregunta N° 1	57
Figura 3 Gráfica en barras de la pregunta N° 2.....	58
Figura 4 Gráfica en barras de la pregunta N° 3.....	60
Figura 5 Gráfica en barras de la pregunta N° 4.....	61
Figura 6 Gráfica en barras de la pregunta N° 5.....	63
Figura 7 Gráfica en barras de la pregunta N° 6.....	64
Figura 8 Gráfica en barras de la pregunta N° 7.....	66
Figura 9 Gráfica en barras de la pregunta N° 8.....	67
Figura 10 Gráfica en barras de la pregunta N° 9.....	69
Figura 11 Gráfica en barras de la pregunta N°10.....	70
Figura 12 Gráfica en barras de la pregunta N°11.....	71
Figura 13 Gráfica en barras de la pregunta N°12.....	73
Figura 14 Gráfica en barras de la pregunta N°13.....	74
Figura 15 Gráfica en barras de la pregunta N°14.....	76
Figura 16 Contrastación de la primera hipótesis específica.....	79
Figura 17 El código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector defensa en Moquegua.....	80
Figura 18 Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	82
Figura 19 La competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector defensa en Moquegua.....	82
Figura 20 Contrastación de la tercera hipótesis específica.....	85
Figura 21 Las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector defensa en Moquegua.....	86
Figura 22 Contrastación de la hipótesis general.....	88
Figura 23 La ética profesional incide en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector defensa en Moquegua.....	89

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia de la Ética profesional en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua. Periodo 2022 – 2023. Se empleó una metodología descriptiva-correlacional, con enfoque no experimental, puesto que precisa características de la ética profesional del contador público, así como de la gestión de tesorería. Se consideró una población de 82 personas y una muestra de 68 trabajadores entre militares administrativos, civiles administrativos y contadores, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario de 14 preguntas que recopilaron información de las variables del estudio. La comparación entre teoría y resultados, respaldada por pruebas estadísticas, confirmó que la ética profesional incide en la gestión de tesorería en la unidad militar del sector Defensa, por ello se recomendó fortalecer la integridad y ética en la gestión militar mediante instrumentos, evaluación financiera, un plan de capacitación anual, acuerdos de intercambio profesional y la adopción de la Norma ISO 37001 para prevenir sobornos y mejorar la reputación de las unidades militares de Moquegua.

PALABRAS CLAVE: Ética profesional, Gestión de tesorería.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the incidence of professional Ethics on the treasury management of a military unit in the Defense sector, Moquegua. Period 2022-2023. A descriptive-correlational methodology was employed, with a non-experimental approach, as it required characteristics of the professional ethics of public accountants and treasury management. A population of 82 individuals was considered, with a sample of 68 workers including administrative military personnel, civilian administrators, and accountants. The survey technique and a 14-question questionnaire instrument were used to gather information on study variables. The comparison between theory and results, supported by statistical tests, confirmed that professional ethics influences treasury management in the military unit of the Defense sector. Therefore, it was recommended to strengthen integrity and ethics in military management through instruments, financial evaluation, an annual training plan, professional exchange agreements, and the adoption of ISO 37001 to prevent bribery and enhance the reputation of military units in Moquegua.

KEYWORDS: Treasury management, professional ethics.

INTRODUCCIÓN

La pandemia ha tenido un impacto significativo en el país, lo que ha llevado a que una parte considerable del presupuesto nacional se redireccione hacia áreas críticas para hacer frente a estas circunstancias. En este contexto, al gestionar la cartera económica del área de tesorería del sector Defensa, se ha destacado la importancia de la ética en la ejecución de operaciones financieras.

El presente estudio lleva por título **"ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TESORERÍA DE UNA UNIDAD MILITAR DEL SECTOR DEFENSA, MOQUEGUA. PERIODO 2022-2023."** Este estudio se enfoca en el impacto de la ética profesional en la gestión de tesorería en el ámbito militar y busca evaluar la dirección de Tesorería y los objetivos financieros establecidos para adaptarse a esta nueva realidad. Además, se pretende examinar detenidamente la distribución equitativa de recursos realizada en este período, con el objetivo de evitar posibles controversias en la gestión financiera.

Es de conocimiento general que, durante la pandemia, el presupuesto nacional se vio obligado a priorizar otros sectores, como la salud, la educación y la alimentación, lo que resultó en la reasignación de operaciones financieras hacia otros organismos del Estado. Por lo tanto, esta investigación en el contexto de la ética profesional tiene como objetivo evaluar la transparencia en la rendición de cuentas y el uso eficiente de los recursos asignados, con el fin de analizar de manera clara la toma de decisiones por parte del área de Tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.

La presente investigación se plantea con la intención de servir como una guía y modelo para la gestión de tesorería en las unidades militares del sector Defensa, con

el propósito fundamental de lograr el bienestar social sin descuidar los principios de ética profesional.

Esta tesis se divide en seis capítulos que se detallan a continuación:

En el Capítulo I, se presenta la problemática actual, las delimitaciones, los problemas, los objetivos de la investigación, y su relevancia.

El Capítulo II se enfoca en la revisión de antecedentes de investigación, bases teóricas, que brindan respaldo al tema estudiado y también considera la definición de términos técnicos que facilitarán la lectura.

El Capítulo III se centra en las hipótesis y la operacionalización de las variables.

Luego, en el Capítulo IV, se proporciona información sobre la metodología utilizada, la población y la muestra, así como las técnicas de recolección de datos y los aspectos éticos relacionados con la investigación.

El Capítulo V especifica al análisis de los resultados de la encuesta con su debido análisis de confiabilidad.

Finalmente, el Capítulo VI aborda la discusión de los resultados, las conclusiones derivadas del estudio y las recomendaciones pertinentes.

Se incluye una bibliografía y anexos correspondientes al final del trabajo.

LOS AUTORES

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Las Fuerzas Armadas del Perú son vitales para la seguridad nacional, preservan la soberanía y estabilidad interna, además brindan apoyo en situaciones de desastres naturales. Su misión central es proteger la integridad territorial y combatir el narcotráfico y crimen organizado. La pandemia del COVID-19 impactó profundamente en ellas, generando complicaciones en salud y seguridad en su personal, así como desafíos financieros. La gestión de tesorería también se vio afectada, por lo cual requirió la reasignación de recursos para abordar la emergencia, lo que llevó a la Tesorería a adaptarse y reevaluar la distribución de fondos para garantizar transparencia en el cumplimiento de las misiones esenciales en esta situación excepcional.

Durante la pandemia, la gestión de tesorería en las Fuerzas Armadas exigió ajustes éticos y cuidadosos en los objetivos financieros, priorizando la

adaptación a nuevas circunstancias. Se enfatizó la importancia de la ética profesional para asegurar el uso adecuado de fondos en beneficio de la misión y bienestar, a pesar de los desafíos derivados de la crisis sanitaria.

Según el Centro de Estudios Estratégicos del Ejército del Perú (2022), la pandemia tuvo un impacto adverso en las economías a nivel mundial, incluyendo la del Perú. Como resultado, el país se vio obligado a reducir su presupuesto general de la República, lo que a su vez resultó en una disminución de los fondos asignados al sector Defensa y sus unidades ejecutoras. Esta medida fue adoptada para priorizar sectores críticos como la salud y la alimentación durante la crisis sanitaria. (p.2)

La reducción de fondos en el ámbito militar exige un enfoque minucioso y ético, donde los funcionarios deban gestionar los recursos con transparencia, evitando prácticas inapropiadas, como el desvío de fondos o nepotismo. La ética no solo impacta en la gestión financiera, sino también en la moral y confianza social, siendo esencial para la seguridad nacional, por ello los funcionarios militares éticos pueden inspirar a sus subordinados y fomentar una cultura de honestidad, fundamental para la sostenibilidad de las instituciones militares en un contexto de recursos limitados.

Según refiere STATISTA (2022), en el año 2021, el gasto destinado a defensa y seguridad armada en el país alcanzó los 2.360 millones de dólares, marcando una disminución de 300 mil dólares en comparación con el año 2020. No obstante, a pesar de las restricciones presupuestarias, las fuerzas armadas continuaron brindando apoyo a otros sectores como parte de su compromiso en la lucha contra la pandemia.

Figura 1

Gasto militar en Perú.



Fuente: STATISTA

La reducción de recursos financieros en las Fuerzas Armadas, agravada por la pandemia, no impidió que ampliaran su alcance brindando apoyo logístico y seguridad durante la crisis sanitaria. La ética en esta situación es crucial en la gestión de tesorería, siendo fundamental para preservar la integridad financiera y legitimidad. Casos internacionales de corrupción destacan la importancia de conductas éticas en la administración de recursos para la seguridad y defensa. Por ejemplo, en 2018, el Ejército de Guatemala colaboró con el Cártel Jalisco Nueva Generación en el transporte de drogas, usando credenciales militares para evitar detenciones. Un alto mando militar guatemalteco fue extraditado a EE.UU. y confirmó la complicidad militar (Periódico digital Plaza Pública, Guatemala, 2018). De manera similar, el escándalo de corrupción en las fuerzas de seguridad en Brasil en 2023 involucró a las fuerzas de seguridad, con investigaciones en curso por crimen organizado, corrupción y malversación de fondos en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Amazonas, la cual tiene la responsabilidad de supervisar todas las actividades de la policía civil y militar en dicha área. (Revista Digital InSight Crime Brasil, 2023).

Además, casos como el del Ejército de Estados Unidos en 2015, donde un sargento fue acusado por aceptar sobornos de una empresa de transporte afgana a cambio de robar combustible para aviones en Afganistán. (Departamento de Justicia Hawai, 2015), y la investigación al Ejército mexicano por desviar 156 millones de dólares a empresas fantasma entre 2013 y 2019. (Diario El País, 2020), resaltan cómo la falta de ética compromete tanto la seguridad nacional como la credibilidad de las fuerzas armadas.

En el contexto peruano, casos como el de corrupción en el Ejército en 2015 resaltan la necesidad de un sólido código ético y competencia profesional en la gestión financiera de las Fuerzas Armadas. La red descubierta desvió fondos destinados a la adquisición de material militar, resultando en arrestos y juicios por actividades ilícitas como peculado doloso y uso de documentación falsa. (Ministerio Público Fiscalía de la Nación, 2023)

Más recientemente, en 2023, se reveló el caso de irregularidades en la compra de alimentos para las Fuerzas Armadas, con investigaciones en curso sobre un posible direccionamiento y sobrecosto en la adquisición de "raciones de campaña". (Diario El Comercio, 2023). También el caso de robo de combustible en agosto del 2023, que involucra a agentes del Ejército en una mafia dedicada a este delito durante varios años. La operación conjunta del Ministerio Público y la Policía Nacional para detener a los implicados destaca la necesidad de transparencia y uso adecuado de los fondos públicos en el ámbito militar. (Diario La República, 2023).

Estos casos resaltan la urgencia de fortalecer la aplicación de buenas prácticas y principios éticos en la gestión financiera de las Fuerzas Armadas Peruanas para preservar la confianza pública y la integridad institucional. La ética

profesional desempeña un papel de vital importancia en la gestión de tesorería en el marco militar del Perú. Los casos de corrupción y malversación de fondos, tanto a nivel nacional como internacional, resaltan las graves consecuencias de la falta de ética en la gestión financiera.

Finalmente, es relevante destacar que a finales del año 2020 se confirmó la condena de altos mandos del Ejército en Moquegua, incluyendo al ex comandante, jefe de tesorería y jefe de contrataciones, por colusión agravada contra la administración pública (Prensa Regional, 2021). Este incidente ha generado una intensa atención sobre estas unidades militares, planteando la problemática ¿De qué manera la ética profesional incide en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua? Para abordar este interrogante, se hace imperativa la evaluación de la competencia profesional, la adecuada aplicación del código de ética y la implementación de buenas prácticas en el área de tesorería.

Desde una perspectiva financiera, es esencial reevaluar metas anuales para garantizar la eficaz utilización de recursos en la misión y bienestar militar. La transparencia y rendición de cuentas son fundamentales para preservar la integridad institucional y ganar confianza pública. En un entorno de recursos limitados, la asignación cuidadosa de fondos, especialmente durante la pandemia, asegura que las Fuerzas Armadas del Perú cumplan su misión sin comprometer su integridad ni la confianza de la sociedad.

En última instancia, la ética profesional en la gestión de tesorería emerge como un componente esencial para mantener la fortaleza y eficacia de las instituciones militares en beneficio de la nación peruana. Por esta razón, el presente estudio analiza la incidencia de la ética profesional en la gestión de

tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua durante el periodo 2022-2023.

1.2 Delimitaciones de la Investigación

La presente investigación está delimitada por las siguientes características:

Delimitación espacial: La investigación es realizada y aplicada entre militares administrativos, civiles administrativos y contadores, pertenecientes a una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.

Delimitación temporal: La presente investigación abarca los años 2022 y 2023.

Delimitación social: En cuanto a las técnicas de recopilación de información están dirigidas al marco militar del sector Defensa.

Delimitación conceptual:

- **Ética profesional**

La ética profesional es esencial ya que establece reglas para las interacciones laborales y refleja valores morales. La conducta no ética en el entorno laboral afecta la reputación de las organizaciones, por lo que se han implementado códigos éticos para abordar estos desafíos. Estos códigos influyen en el comportamiento de los empleados, dentro y fuera del trabajo. La ética es fundamental en todas las organizaciones, al igual que su declaración de misión. (Zahra Menbarrow, 2021).

- **Gestión de tesorería**

La gestión de tesorería implica administrar eficazmente su liquidez para garantizar la disponibilidad de fondos necesarios para cumplir con los

compromisos financieros en todo momento. La tesorería comprende los activos líquidos, ya sea en efectivo o depositados en instituciones bancarias. Gestionar la tesorería conlleva supervisar los flujos de efectivo, es decir, controlar los ingresos y egresos identificando su destino, el momento en que ocurren y los costos o beneficios asociados a dichos movimientos. (Revista UNIR, 2021).

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿De qué manera la Ética profesional incide en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua en los años 2022 y 2023?

1.3.2 Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera el Código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua?
- b) ¿De qué manera la competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua?
- c) ¿De qué manera las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar si la Ética profesional incide en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua en los años 2022 y 2023.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Determinar si el Código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.
- b) Analizar si la competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.
- c) Precisar si las buenas prácticas inciden en la transparencia en la Gestión de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

1.5 Justificación de la Investigación

En la actualidad el gasto público tuvo que afrontar y aún enfrenta muchos retos en cuanto a la gestión del tesoro público debido a los constantes cambios políticos que aquejan a nuestro país por una parte como también la imperiosa necesidad de la reactivación económica por otro lado. Para el cierre del año 2022 el gasto público incrementó sus cifras tanto en avance acumulado, como también en el porcentaje de ejecución. Si bien es cierto el sector Defensa tiene autorización de uso en 35% del presupuesto anual.

Sin embargo, es en este punto donde las unidades ejecutoras de este sector asumen el desafío de poder manejar eficazmente la gestión económica, financiera y presupuestal, demostrando la transparencia en los procedimientos,

aunque posteriormente la asignación otorgada demuestra insuficiencia frente a los roles encomendados por las autoridades competentes.

1.6 Importancia de la Investigación

La importancia del presente trabajo de investigación se enfocó especialmente en la contribución de dar a conocer el valor de la Ética profesional y su incidencia en la gestión de tesorería del sector Defensa en Moquegua y así reforzar los principios y normas en este entorno castrense.

1.7 Limitaciones de la Investigación

En lo que respecta a la realización de la investigación, no se experimentaron obstáculos que impidieron su realización y conclusión, logrando alcanzar los objetivos establecidos.

1.8 Viabilidad de la Investigación

La viabilidad de este trabajo de investigación se sustentó en la disponibilidad de la información y recursos adecuados para su desarrollo, lo que permitió llevar a cabo su ejecución y elaboración de manera factible.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

A continuación, se exponen las investigaciones realizadas tanto a nivel nacional como internacional, que guardan relación con la presente investigación.

1.1.1 Antecedentes Nacionales

Chacaliza, V. (2022), en su tesis “La Ética profesional en el Contador Público Colegiado y su incidencia en la recaudación fiscal de las empresas comerciales en el departamento de Ica, Periodo 2019 – 2021”, tesis para optar el grado de Maestría por la Universidad San Martín de Porres, se refiere:

La ética profesional es esencial en una sociedad que ha enfocado el dinero como el objetivo del intercambio comercial y lo asocia al desarrollo social, aunque este realmente depende del nivel ético de los ciudadanos. En el ámbito empresarial, los contadores a menudo priorizan el dinero sobre la satisfacción de necesidades sociales, lo que

puede resultar en transgresiones éticas y daños a las empresas. El éxito de los contadores se basa en principios éticos sólidos, buenas prácticas y el bien común, y su ética desempeña un papel crucial en la integridad y sostenibilidad de las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

(p15)

En el contexto peruano, la ética profesional adquiere una importancia crítica en medio de un entorno económico y social cambiante. La percepción del dinero como un fin en sí mismo ha permeado diversos sectores, incluyendo la política gubernamental, donde la riqueza material a veces se confunde con el verdadero desarrollo social. En el ámbito empresarial del país, los contadores deben reconocer su responsabilidad en satisfacer las necesidades de la sociedad más allá de la búsqueda de la ganancia financiera. Su integridad y compromiso con principios éticos sólidos son esenciales para garantizar el éxito de su labor y preservar el bienestar de la comunidad. La ética de los contadores en Perú va más allá de la moral; tiene un rol técnico crucial para garantizar transparencia financiera y confianza en la economía. En resumen, enfocarse en la ética es esencial para el crecimiento sostenible y el progreso social, preservando la integridad de organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Lo mencionado toma relevancia en el presente estudio ya que la ética profesional es igualmente crucial en el Ejército Peruano, donde guía las decisiones de los líderes militares hacia un enfoque que prioriza el bienestar de sus soldados y el respeto por los derechos humanos, más allá de consideraciones estratégicas y económicas. Promover una cultura ética fortalece la integridad de las fuerzas armadas, aumenta la confianza de la

sociedad y mejora la eficacia en misiones militares, lo que es esencial para la seguridad y estabilidad del país. La ética en el Ejército Peruano contribuye a mantener altos estándares de conducta y a asegurar que las operaciones militares y financieras se realicen de manera ética y responsable.

Pérez, E. (2021), en su tesis “La ética profesional y gestión administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020”, tesis para obtener el grado de Maestría por la Universidad César Vallejo, se menciona:

En la presente investigación, en el Perú el orden ético se establece como un problema en las diferentes entidades privadas y estatales. Es por ello que es fundamental contar con los representantes, en ese sentido, con propuestas con mejoras en el sistema en el orden ético y moral que hasta ahora no han sido eficientes. Los estudios concluyeron que la ética profesional mejora cuando la dirección administrativa, a su vez demuestra que la ética profesional no es una transformación de manera externa que se puede forzar o exigir mediante capacitaciones y que tiene que ver con que el individuo las aplique mediante su aprendizaje de vida y aplique la moral en su profesión y en su día a día. (p13)

El fortalecimiento de ética profesional dentro la entidad donde se desempeñan las gestiones administrativas es importante ya que se debe hacer conocer los derechos y obligaciones a las personas que asuman estos cargos ya que sus actos inciden de manera directa con el confort de la entidad y de las personas, esto reducirá alguna norma formal vigente dentro de la institución y mantendrá una imagen impecable para la sociedad ya que dichos funcionarios que desempeñan estos cargos se han convertido en objeto de análisis y han

destinado a varias iniciativas a identificarlos y a robustecerlos, con el fin de eliminar comportamientos éticos negativos dentro de la institución ya que es una realidad incuestionable.

La investigación tuvo como principal finalidad general resolver la relación entre ética profesional y la gestión administrativa en la institución educativa, se demostró que hay una significancia positiva entre las dos variables, esto quiere decir que es apropiado considerar que debe haber docentes capacitados que puedan hacer lo mejor y lograr una excelente imagen y comentarios positivos de sus estudiantes para llevar a la institución educativa al éxito. Concientizar a los empleados sobre la importancia de la ética en el trabajo, es muy importante, se pueden utilizar ciertas estrategias se pueden implementar a través de capacitaciones y talleres experienciales dando un espacio para la reflexión.

Chile, M. y Lagos, J. (2021), en su tesis “La ética profesional y su incidencia en la perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018”, para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad San Martín de Porres, la tesis menciona que:

El objetivo general del estudio fue analizar su incidencia en la perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima metropolitana. El mayor problema para las empresas que prestan servicios de auditoría es que tienen una difícil situación ética profesional entre sus socios. Asimismo, se demuestra que las conductas de los empleados en las empresas de servicios de auditoría son fundamental porque muestra compromiso y calidad de trabajo que genera confianza

y lealtad en los clientes y asimismo genera beneficios para la empresa.

(p17)

Las buenas prácticas surgieron con la necesidad de normalizarlas dentro de las empresas y de igual forma ocurrieron en la auditoría ya que estos estándares miden el comportamiento ético de las empresas y la calidad del servicio con el que las éstas realizan su trabajo, generando confianza que dentro de una organización se establezcan las buenas prácticas dentro de los colaboradores ya que permite ser un modelo para las demás entidades y puedan estas aplicarlas también en un futuro.

Los resultados demostraron que la aplicación de la ética profesional tiene un efecto positivo en la sostenibilidad de las empresas como para las instituciones del estado, lo que tiene como objetivo incentivar a los auditores a aplicar la ética y los principios y valores en la práctica en cada tarea que realizan. Esto es de importancia ya que si ponemos en práctica la ética profesional en un auditor lo ayudará a sostener por un tiempo determinado en las empresas donde realizan su labor, garantizando transparencia y calidad. Las buenas prácticas tienen un impacto directo en las empresas donde se realizan las auditorías ya que reflejan el prestigio con el que se realizan las labores.

Granados, T. (2021), en su tesis “Relación entre el control interno gubernamental y la gestión de tesorería en el gobierno regional de Junín, periodo 2020”, para obtener el grado académico de maestría en Gestión Pública en la Universidad Tecnológica del Perú, la tesis indica que:

El estudio es relevante preciso a que, con los resultados obtenidos, todavía se podrá ratificar las propuestas teóricas de estudios sobre

Control Interno y Área de Tesorería. El desarrollo organizacional en las entidades públicas ha impulsado la modernización de la gestión interna del gobierno, lo que conlleva a una mejora en la administración de recursos humanos. Este es un proceso en el que se definen principios legales para modernizar los procedimientos del Estado, en colaboración con otras instituciones aliadas. (p.22)

De acuerdo con el trabajo de investigación, los procedimientos de Control Interno en el sector público o gubernamental se abordan de manera integral, incluyendo el control interno del sector público. Mostrando que el Gobierno Regional de Junín lleva a cabo acciones relacionadas con el cumplimiento del personal, dado que se cumplen las reglas en dicha institución. Las actividades de control gubernamental, además de estar vinculadas con la correcta aplicación de los documentos de gestión, cumplen con las diversas normas para garantizar la eficiencia en las directivas y encargados de la tesorería. Pero hay cierta informalidad en las actividades de programación agendadas, esta una situación que se presenta con frecuencia. Además, se evidencia la falta de una dirección adecuada en las decisiones tomadas por la mencionada entidad gubernamental. En ese sentido, los trabajadores del Gobierno Regional de Junín expresan que pese a algunas prácticas por corregir de algunos colaboradores estos se adhieren a los valores éticos de la institución, ya que cumplen funciones beneficiosas y adecuadas dentro de sus responsabilidades laborales y llevan a cabo su trabajo de manera efectiva respetando la transparencia en los procesos gubernamentales.

Esta investigación contribuye con nuestro trabajo de investigación ya que es importante que las organizaciones lleven a cabo procesos de gestión del

personal de forma efectiva, comenzando por la selección de los empleados, teniendo en cuenta sus habilidades, formación y competencias relacionadas con el puesto de trabajo. Para lograrlo, es necesario controlar los diferentes ingresos y, principalmente, los egresos, siguiendo las directrices de una tesorería estratégica con metas claras y objetivos establecidos. También tiene que ver con la supervisión y la organización de la Ley de ingresos y gastos en relación directa con los estratos que la tesorería representa con el fin de verificar, controlar y recaudar diferentes fondos fiscales poniendo mucho énfasis en el análisis administrativo de varios recursos regionales.

Bonifacio, Z. y Cáceres, L. (2020), en su tesis “Sistema de tesorería y su incidencia en la gestión financiera de la Municipalidad de Ccatcca – 2020”, para obtener el título de Contador Público en la Universidad Peruana Unión, mencionada indica que:

Este estudio tuvo como finalidad principal determinar la incidencia del sistema de tesorería en la gestión financiera de la municipalidad de Ccatcca, la gestión inadecuada del Tesoro del Estado impide el movimiento de fondos que han sido apropiados directa o indirectamente por el municipio, aunque existe un procedimiento establecido para ello. El funcionario desconoce estos principios porque la autoridad no ha ejercido la supervisión y control bajo la responsabilidad del gerente de área y representante de la unidad, lo que conlleva a que el área de gestión financiera no cumpla efectivamente con las metas planteadas.

La tesis propuesta brinda opciones de mejorar la conexión del sistema de tesorería con la gestión financiera tales como realizar mejoras en las conciliaciones, revisión de las documentaciones antes de su inspección,

registrar los gastos a medida que ocurren, recibir de forma óptima los bienes adquiridos, recibir de manera eficaz los servicios contratados, porque los pagos realizados bajo estas mejoras tienen un impacto significativo en la gestión financiera. La difusión del sistema de efectivo en el municipio de Ccatcca incide en la dirección financiera ya que debe planear el cumplimiento de sus obligaciones en base al registro del devengado ya que esto da a conocer a gerencia las obligaciones con los proveedores.

De acuerdo con nuestros objetivos planteados, se afirma que el registro de ingresos y gastos de recursos económicos debe realizarse rápidamente mediante medios informáticos. En el contexto anterior, el análisis de los resultados sostiene que una gestión adecuada de los ingresos mejora la gestión financiera. Para quienes sostienen que una gestión óptima de los recursos públicos requiere el cumplimiento de todas las normas, así como los estándares establecidos, para gestionar el comportamiento del personal que trabaja en el área financiera. Bajo este criterio podemos decir que un óptimo sistema de tesorería ayuda a mejorar la gestión financiera.

1.1.2 Antecedentes Internacionales

Zambrano, J. (2018) en su investigación “El modelo de recaudación del servicio de tesorería: Cobranza Fiscal en Chile y Nueva Reforma Tributaria”, en su tesis para obtener el Grado de Magíster en Gerencia Pública Universidad Academia de Humanismo Cristiano, la tesis menciona que:

Este análisis se basa en un marco teórico que explica los esfuerzos del Estado para mejorar sus procesos de fiscalización, así como sus sistemas de recaudación y cobro. La recaudación del Estado en Chile

está vinculada al actual modelo de tributación, los servicios giradores de impuestos serán responsables de abastecer el sistema de recaudación estatal. El Congreso actual juega un papel fundamental en la aprobación de nuevas leyes que cambian los impuestos y tarifas tributarias. (p.9)

La tesis presentada, sostiene que es de importancia significativa en la actualidad y de suma importancia ampliar las fuentes de ingresos del estado con urgencia, con el fin de cumplir con la agenda de gobierno y fomentar la participación del estado en la actividad económica del país. El gobierno obtiene ingresos a través de impuestos que luego distribuye y asigna en función de las necesidades de cada sector del país, esto es crucial para el funcionamiento eficiente del estado, es por ello que el servicio de Tesorería General de la República juega un papel principal como el único organismo público encargado por ley de recaudar todos los impuestos del país, es por ello que los impactos de la Reforma Tributaria y el aumento de impuestos por parte del gobierno reconocen al contribuyente por cumplir fielmente con sus obligaciones tributarias, lo que lo convierte en un factor relevante en la región.

En referencia a nuestra investigación para la gestión de tesorería y donde el sistema tributario es esencial para su funcionamiento, ya que forma parte fundamental del sistema estatal. La Tesorería General de la República, se ha encomendado la tarea de ser un servicio moderno y de excelencia en la recaudación, inversión y distribución de los fondos públicos. Esto requiere que los funcionarios y los procesos administrativos sean excelentes, además de estar en constante modernización y en una política institucional de mejora continua, con el fin de ofrecer un mejor servicio a los usuarios. Todo lo mencionado es notorio ya que la cantidad y calidad de la información financiera

ha mejorado y el contador ha unificado la información entregada a la Dirección de Presupuestos y ha integrado los procesos de Negocios.

Geva, E. (2016) en su tesis “La formación ética y en valores en la universidad y su relación con la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual”, para obtener el Doctorado en Educación y Sociedad de la Universidad de Barcelona, sostiene que:

En esta tesis se propone reservar tiempo para la formación de estudiantes universitarios promoviendo una excelente formación profesional y que estén comprometidos en ser un ciudadano capaz de incidir a partir de la inclusión la calidad de vida de las personas con discapacidad mental. Teniendo como objetivo diseñar y evaluar un proyecto de aprendizaje y servicio para que estudiantes y personas con discapacidad intelectual participen y colaboren. La investigación concluyó que esto nos demuestra que se ha realizado de forma conjunta a partir de la vivencia en espacios donde estudiantes y personas con discapacidad mental han trabajado y colaborado de forma conjunta compartiendo experiencias. (p21)

La tesis nos da a entender que hay una necesidad de poder tener una sociedad más participativa y comprometida con las diferentes personas que están en torno a nosotros mismos, se pretende que el aprendizaje en este proyecto sirva como una herramienta valiosa para la educación y que promueve posibles cambios en la actitud hacia las personas con discapacidad mental. Esto demuestra que la propuesta realizada se basó en el aprendizaje y el propósito de esas relaciones es simplemente conocer al otro y crear relaciones basadas en el cuidado para lograr sociedades justas, igualitarias y por ende inclusivas.

Según la tesis abordada y lo que menciona sobre la ética profesional, una persona puede desarrollar una profesión de diferentes maneras. Sin embargo, la motivación personal a la hora de desarrollar tu labor profesional, también debe perseguir los objetivos establecidos y buscar la excelencia como profesional y como ciudadano. Queremos enfatizar y resaltar la necesidad de la ética que orienta las relaciones sociales hacia una ciudadanía activa y responsable. Las sugerencias de formación en ética y valores nos ayudarán de alguna manera, por un lado, a tender hacia la educación humana integral que requieren las particularidades de la sociedad actual.

Higuera, D. (2022), en la tesis titulada “La ética en la profesión Contables”, para obtener el Título de Contaduría Pública en la Universidad Autónoma de Bucaramanga, menciona que:

Se elabora un informe que analiza la ética de la profesión contable y por qué esta profesión está asociada a tantos casos de corrupción y las consecuencias que la situación afecta negativamente a la reputación del contador y la falta de confianza. La profesión contable es una de las más reguladas del mundo y es muy importante que tengamos un código de ética que la oriente, la regule correctamente, sus actividades satisfacen las necesidades de las organizaciones que esperan resultados efectivos. (p6)

Esta investigación resalta la importancia de la ética y el papel que deben desempeñar los contadores para ganarse la confianza, cambiar el concepto de sociedad a través de la participación en casos de corrupción cada vez más frecuentes y notorios. Los profesionales pueden combatir este problema desde el momento en que desarrollan y estudian un sentido claro de la ética

profesional manteniéndose decidido ante cualquier situación que vaya en contra de su criterio y asegure el pleno crecimiento a nivel organizacional y empresarial. Reducir significativamente los costos con el tiempo dando un buen ejemplo a quienes cometen fraude y comienzan su carrera como contadores. Esta investigación aporta a nuestra tesis, ya que ayuda a cumplir con las normas del Código de Ética que se aplique, para la ética profesional se requiere de un cambio en la profesión de los contadores. Por ello, y debido a la rápida y necesaria expansión de la profesión en diversos campos y organizaciones, han surgido una variedad de estudios que esclarecen los problemas que la ética plantea a la profesión contable y por qué resulta tan difícil para el público en general y las organizaciones y que estos sean más dinámicos y creativos en su profesión y sean menos estigmatizados.

Pincay, K. y Sarabia, J. (2018), en la tesis titulada “Análisis de la eficiente gestión de tesorería – DISPROVEF Ecuador 2018”, para obtener el grado de Contador Público en la Universidad de Guayaquil, menciona que:

Este estudio se realizó centrándose en la empresa DISPROVEF ECUADOR S.A. y su proceso de Gestión de Tesorería analizando el cobro de efectivo, el tiempo promedio de cobro de cuentas por cobrar y el tiempo de pago a proveedores, cuyas deficiencias aparecieron en el área de cartera y crédito, es porque la falta de políticas, procedimientos y controles hacía que recuperar los fondos existentes fuera una tarea difícil. El diseño del trabajo que realizó fue descriptivo, no experimental con un enfoque cuantitativo. Como conclusión, la gestión de activos debe preparar políticas de crédito y cobranza que aseguren el control de

la cobranza y con ello del dinero en circulación para cubrir sus obligaciones en un plazo determinado. (p22)

En la presente tesis menciona que la gestión activa determina la eficiencia de la empresa y el cumplimiento con sus obligaciones a tiempo y para ello debe existir una política de crédito y procedimientos de cobranzas que permiten obtener liquidez, con ello descontaremos las cuentas por cobrar y se cancelara los importes de mayor valor de endeudamiento que posee la empresa, en el mediano plazo una eficiente gestión de tesorería garantiza un incremento en los activos y por lo tanto permite planificar inversiones en diferentes campos para minimizar el riesgo del mercado .

De acuerdo con nuestro trabajo de investigación y según el análisis de gestión del departamento de tesorería, se puede convertir instantáneamente activos en dinero y medir niveles de liquidez corporativa insostenibles. La mala gestión de cobro de deudas puede generar un gran número de facturas incobrables y vencidas, lo que provoca que la compañía no pueda cumplir con sus obligaciones a corto plazo. Por otro lado, como se espera que las cuentas por cobrar disminuyan, creemos que esto aumentará la solvencia, permitiendo incrementar nuestros activos a medio plazo y abrir nuevas áreas de inversión para minimizar el riesgo dentro de la institución.

Guzmán, C. (2017), en su tesis “Control interno al proceso de recuperación de cartera vencida y su incidencia en la gestión de tesorería del Gad Municipal De San Miguel De Urcuquí-Ecuador”, para obtener el grado de Magíster en Contabilidad y Auditoría en la Universidad Técnica del Norte, señala que:

El objetivo de la investigación fue evaluar el sistema de control interno implementado en la sede del GAD del Ministerio de Hacienda de la

Ciudad de San Miguel de Urucuqín y elaborar un plan de acción que incida en la efectividad de la recuperación de créditos morosos. Se estableció que la implementación de la cartera de plazos por parte del municipio es bastante controlable, pero no efectiva, pues luego de revisar antes de la implementación del cuestionario de control interno, mostraron cierta confianza y un nivel de riesgo moderado de la supervisión interna mediante la presentación de un informe de evaluación que formuló opiniones y propuestas para eliminar las deficiencias identificadas y requirió la preparación de un programa de acción para restaurar la cartera atrasada que ayude a la gestión de activos. (p24)

En esta investigación se tuvo que el sistema de control interno y el riesgo de control se encuentran dentro de los parámetros de confiabilidad moderada; por lo que al tomar acciones correctivas con respecto al procedimiento de control esta va ayudar a fortalecer la entidad, vela por la exactitud y corrección de la información financiera y de las medidas administrativas adoptadas para recuperar los préstamos vencidos, con la finalidad de que la normativa cumpla con las exigencias del organismo rector y la información financiera en materia de contabilidad gubernamental.

Es por ello que para la unidad militar es necesario establecer e implementar de forma fija los procedimientos y mecanismos de control interno que aseguren de manera confiable las carteras morosas y su recuperación futura, esto para el cumplimiento y contribución de los objetivos legales de la entidad, para que se determine en el periodo la proyección o estimación del nivel de recuperación

y poder tomar una mejor decisión de mejora en la administración de la reparación de ingresos.

1.2 Bases Teóricas

Marco Legal

Ley 29131 de Régimen Disciplinario (Fuerzas Armadas del Perú – FFAA), tiene como objetivo fortalecer la disciplina, prevenir infracciones disciplinarias, regular las infracciones y sanciones basadas en la disciplina, la obediencia, el orden, los deberes, la jerarquía, la subordinación, la capacidad operativa. y logística, así como la ética, el honor, el espíritu militar y decoro. (p.1)

Decreto Legislativo N° 1145 Decreto Legislativo que modifica la Ley 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

Se muestra la actualización del régimen disciplinario para fortalecer y garantizar la capacidad del personal en la defensa de la soberanía nacional y la integridad territorial, manteniendo la disciplina y el prestigio institucional. La finalidad es contar con un personal altamente profesional y calificado para cumplir eficientemente el rol constitucional de las Fuerzas Armadas. (p.23)

Art. 1 Condición de Militar:

La condición de militar se opta voluntariamente a través de centros de formación, procesos de asimilación y servicio militar. Está sujeto a un régimen especial de servicio a la patria.

Art. 3 Orden Militar:

La orden militar proviene de un militar superior jerárquico hacia un subordinado, debe ser imperativa, clara, precisa y concisa. La legalidad del orden descansa en el respeto a la Constitución y las leyes.

Art. 8 Subordinación:

Implica obediencia a órdenes y respeto al superior jerárquico. La disciplina exige subordinación debida a la antigüedad en todos los actos del servicio.

Art. 16 Sanción Disciplinaria:

Acción correctivo-disciplinaria impuesta por un superior jerárquico por infracciones. Impuesta al personal militar, independientemente de responsabilidad civil o penal. Se clasifica en arresto simple y arresto de rigor.

Art. 26 Graduación de Sanciones:

Las sanciones disciplinarias se gradúan considerando la gravedad de la infracción. Para infracciones leves (amonestaciones y arresto simple de 01 a 07 días), graves (arresto simple de 08 a 15 días y arresto de rigor de 01 a 05 días) y muy graves (arresto de rigor de 06 a 15 días, postergación para ascensos, pase a retiro, baja del servicio militar, cancelación de la asimilación o contrato).

Art. 36 Órganos Disciplinarios:

En investigaciones militares con personal de diferentes grados, la jurisdicción recae en el Órgano Disciplinario de mayor jerarquía. Además, los integrantes de este órgano deben tener mayor antigüedad que los individuos bajo investigación.

Art. 55 Competencia de las Inspectorías

Las Inspectorías tienen la autoridad para abordar infracciones graves y muy graves, así como asuntos designados por el Comando correspondiente. En

casos de presunta comisión de delitos, se debe presentar una denuncia ante la autoridad pertinente, y los investigados deben ser entregados al Órgano de Personal con medidas de protección. Las Inspectorías, alineadas con la legislación vigente, ejercen el control disciplinario en las Fuerzas Armadas, proponiendo acciones administrativas, disciplinarias o judiciales según la gravedad, pudiendo derivarlas a Consejos o Juntas de Investigación, siguiendo los procedimientos institucionales.

Decreto Legislativo N° 1137 Ley del Ejército del Perú

La Inspectoría General, liderada por un General de División designado por Resolución Suprema, desempeña un papel crucial en el control, supervisión e investigación de asuntos militares, operacionales y disciplinarios. Sus funciones incluyen la supervisión, investigación y evaluación de estos asuntos, la realización de inspecciones a órganos y unidades, el seguimiento de medidas correctivas y otras funciones establecidas por la normativa vigente y las leyes aplicables.

Marco Teórico

En la presente tesis, se presentan definiciones teóricas planteadas por diferentes autores, los mismos que nos permiten que el desarrollo de la investigación se fundamente con conocimientos firmes y auténticos, tanto para la variable independiente como la dependiente.

1.2.1 Variable Independiente: Ética Profesional

Se sostienen las teorías que sustentan la primera variables ÉTICA PROFESIONAL, con las siguientes bases:

Rodríguez, J. (2015). La ética profesional es un objetivo hacia las principales funciones que se lleva a cabo en un estilo de vida profesional. Es una disciplina que conlleva de una manera de referenciar lo propio a la realidad. También se observa como una carrera constituida por el conjunto de 38 derechos y obligaciones morales, deriva en una finalidad y condición básica de una persona en armonía.

La ética profesional tal como menciona el autor busca como finalidad tener un estilo de vida profesional llena de cualidades que hacen mejor persona al profesional dentro de sus funciones que realiza dentro de la organización donde se desarrolla, pues la disciplina aprendida a lo largo del tiempo las llevará a cabo a la realidad, pues esto hablará del profesional por sí solo con los actos que realice dentro de la organización donde se desempeñe ya que la ética profesional permitirá que la calidad humana del profesional crezca.

Es importante mencionar que mientras el profesional busque desarrollar sus habilidades de manera idónea y según sus ideales, esto lo llevará a formarse de una manera transparente ante la sociedad, es por ello que durante su ejercicio debe de tener en cuenta su papel y desarrollo de formación dentro del proceso para que no pueda verse perjudicado al término de su desarrollo, cada vivencia dentro de lo establecido suma para que el profesional salga a la sociedad con una formación de bien y aplique todos los buenos valores enseñados y practicados por él mismo. Se requiere de buenos profesionales para una buena gestión y ambiente laboral.

Emmanuel, D. (2010). La ética profesional es lo que se consigue en un reconocimiento público; y es que la moral individual se hace fundamental en el ámbito de la profesión. La ética profesional surge como una disciplina que se ocupa de definir normas en el área profesional para alcanzar los objetivos. El profesionalismo es el compuesto de las normas éticas que siempre determinan las malas y buenas actuaciones que puedes estar practicando todos los días, en una sociedad para tener un objetivo.

Según lo expuesto, quien actúa de forma justa de manera repetitiva y con principios éticos genera confianza y satisfacción para el profesional a su vez obtiene el reconocimiento de las personas que rodea, le permitirá al profesional alcanzar los objetivos ya que con la disciplina que realizará sus funciones garantiza el bien común para la sociedad, tal como menciona el autor el profesionalismo está constituido por normas éticas que se practican día a día dentro de las entidades y que el profesional deberá demostrar buenas prácticas.

Para ello y la demostración del profesionalismo de cada persona va a depender de las situaciones que lo rodean, por eso la importancia en saber diferenciar las actuaciones independientemente del lugar donde se encuentre, esto quiere decir, que el llamado buen profesional debe de serlo en todo su entorno sin importar las circunstancias que lo rodean. Cuando se habla de ética involucra a muchos factores que como persona en aprendizaje debe de saber connotar las ideas que embargan el día a día y su dependencia de las funciones que realiza

en el campo laboral, mientras que ninguna tome demasiada influencia en sus decisiones e involucrando a otras áreas o personas para su beneficio.

Bustamante, R. (2009). La ética profesional, tiene como objetivo ejemplificar las obligaciones y compromisos de una clase profesional que trabaja con la obtención, procesamiento y emisión de la información para los individuos y la sociedad en general. Aquella que estudia la responsabilidad que estrecha el profesional con su entorno natural y social, es una rama de la ética cuya intención es disponer los deberes, obligaciones y éticas que tienen que asumir quienes ejercen una profesión.

Lo que nos menciona el autor sobre lo fundamental en conocer los derechos, obligaciones y compromisos con los que cuenta el profesional ya que al desempeñar sus funciones no realice actos que afecten tanto a la organización como para los individuos. La ética profesional tiene mucha relación entre el profesional con el entorno que lo rodea ya que existen intercambios de informaciones, emisiones de documentos entre los individuos de la organización, sin embargo, los profesionales deben conocer en primera línea sus deberes, obligaciones y normas éticas que deben asumir cuando desarrollan su profesión.

La misma sociedad se encargará de reconocer si el profesional cumple con estos deberes y obligaciones dentro de la organización, ya que como profesionales en los diferentes cargos hoy en día son vistos de manera minuciosa por los diferentes casos ya conocidos para ello el profesional deberá demostrar todas sus cualidades humanas en primera instancia.

Es de importancia que el profesional tenga en cuenta que al momento de estar sirviendo o realizando sus funciones que según lo amerite este debe de estar comprometido con la realización de ello, para el beneficio personal, institucional y social; ya que toda acción del servidor público, como privado repercute en la organización y está en la sociedad, llevándose hasta un mal sentir por los servicios que se le brinda, el profesional sabiendo que debe aplicar la ética en todo momento dentro y fuera de su jornada laboral, debe demostrar sus habilidades al entorno que lo rodea para que se tenga en conocimiento que se están formando buenos profesionales y se cree una cadena de superación entre todos los individuos, esto si de ética se refiere, para lo profesional, cada uno de ellos debe de tener en conocimiento sus funciones de manera perenne.

Se define al primer indicador CÓDIGO DE ÉTICA de la variable independiente ÉTICA PROFESIONAL, en lo siguiente:

González, E. (2016). El propósito de un código de ética profesional es establecer un estándar de conducta que todos los miembros de una profesión deben seguir. La profesión debe seguir el mismo orden para permitir el crecimiento del grupo más que del individuo. Estas normas ayudan a mantener la imagen profesional, las obligaciones y responsabilidades sociales y profesionales y la lealtad del cliente.

Los autores sostienen que el código de ética como profesional es importante llevar a cabo las reglas o conductas que se debe seguir para lograr los objetivos, los códigos de ética permiten al profesional en llegar hacia los valores éticos y que le permitirán estar fortalecido para cual circunstancia lo

amerite y pueda llevarlo a tomar la decisión correcta y oportuna tanto en lo laboral como en lo social.

El código de ética también hace referencia que la conducta que percibe la sociedad ante un grupo de profesionales, funcionarios o altos mandos directivos, está siempre siendo observado, ya que cualquier miembro debe de dar ejemplo de un buen comportamiento, para la ética se aplica y se practica ciertos código que debe de reflejarse ante la sociedad, si percibimos una sociedad no consciente de sus acciones, eso quiere decir que la alta directiva institucional no está siendo una buena labor para ejemplificarse como debería de ser, es por ello que es importante que dentro del crecimiento del profesional siempre se involucre los códigos de conducta para que esto se vea y se aprecie en su entorno.

Asimismo, el segundo indicador **COMPETENCIA PROFESIONAL** de la variable independiente **ÉTICA PROFESIONAL**, en lo siguiente:

Monereo, C. y Pozo, J. (2007). Es una capacidad que todo profesional debería tener, cada actitud, talento y habilidad juega un papel muy importante. Es un conjunto de conocimientos y estrategias que permiten a los docentes afrontar con resiliencia las realidades cotidianas de la educación y superar con éxito los desafíos.

En mención de lo que se señala sobre la competencia profesional, cada trabajo requiere diferentes habilidades. Por tanto, dependiendo de tus objetivos profesionales deberás desarrollar uno u otro. Saber qué habilidades tiene y qué habilidades se necesitan en el puesto que desea es esencial para identificar

oportunidades de mejora y encontrar la mejor manera de desarrollar esas habilidades.

La competencia laboral abarca un entorno extenso de oportunidades para todas las personas, para todas aquellas con la capacidad de conocer sus límites y que estas no sean una limitación para afrontarse ante cualquier eventualidad. Es de importancia saber que las personas que triunfan son las perseverantes, es por ellos que las habilidades que demuestras van en crecimiento con la experiencia durante el proceso de aprendizaje. Para competir dentro del mercado laboral como profesional se debe estar en constante capacitación, ya que las empresas buscan a personal que sumen conocimientos y aporten ideas creativas dentro de la organización, se debe conocer las fortalezas y debilidades para un mayor crecimiento propio, mientras se está en constante crecimiento, el entorno también tiende a crecer.

Del mismo modo el tercer indicador BUENAS PRÁCTICAS de la variable independiente, ÉTICA PROFESIONAL, en lo siguiente:

Montoro, M. (2020). Las buenas prácticas hacen referencia a toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos apropiados o pautas aconsejables que se adecúan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto.

Las buenas prácticas como el autor refiere, se pueden aplicar ampliamente en los diferentes rubros empresariales, en el mundo de los negocios es importante ya que permite una conexión amena entre las diferentes áreas en algunas un

poco más rígida como también flexibles en algunos casos esto conlleva a obtener tener éxitos y minimiza los riesgos dentro del negocio como también controla las diferentes actividades de los profesionales que lo conforman.

Para las buenas prácticas es necesario conocer el entorno que lo rodea, ya que como individuo dentro de un grupo u organización siempre piensan y se comportan diferentes y si no se encuentran con buenas personal dentro de una sociedad esto termina perjudicando a la sociedad misma, es por ello que se debe de identificar mediante instrumentos a las personas afectas de las buenas prácticas, ya que si se tratase dentro de una organización como antes se menciona, es probable que el ambiente laboral no sea favorable para los trabajadores que lo rodean como para la empresa, si en caso se llegará a notar que la persona no tenga buenos principios, se debería enseñar a modo de práctica y como conociendo a tu personal de manera interna, esto ayudaría a disminuir los malos manejos y problemas dentro de la organización.

1.2.2 Variable Dependiente: Gestión de Tesorería

Se sostienen las teorías que sustentan la segunda variable GESTIÓN DE TESORERÍA, con las siguientes bases:

Sánchez, L. (2012). La tesorería se puede definir como dinero líquido que una empresa mantiene en efectivo o en el banco. Relacionando este concepto con el concepto de capital de trabajo, la tesorería se define como la parte del capital que posee una empresa y que no está destinada a financiar activos fijos, es decir, la diferencia entre la

financiación del ciclo de producción y la financiación del ciclo de producción real.

A lo que el autor se refiere con gestión de tesorería es a la correcta gestión de los fondos en efectivo, es decir, a la gestión de fondos que se invierten únicamente en inversiones financieras de corto plazo, con una duración inferior a un año y un riesgo mínimo.

Asimismo, se refiere como gestión de tesorería dentro de una organización a sus recursos financieros optimizados que disponen del desempeño de sus actividades a través de sus fondos comerciales. Permitiendo así encontrar algún aspecto negativo o positivo del flujo de caja, esta información es de importancia ya que contribuye al crecimiento empresarial de nuevas estrategias, esto sumado al cumplimiento de las obligaciones correspondiente de pago en el plazo establecido. También se tiene que planificar las inversiones, previniendo así posibles contingencias en un mediano plazo para así poder asegurar su rentabilidad, para ello es importante que se implementen herramientas para provisionar la gestión.

Piñeiro, C., Monelos, P. y Álvarez, B. (2006). Una forma sencilla de gestionar la tesorería es diseñar un plan basado en la previsión agregada de flujos de caja a lo largo de un periodo de tiempo significativo.

El autor indica que la gestión de tesorería ha conseguido una importancia singular en la administración de la organización. Además, el tesorero es quien controla continuamente los ajustes que se dan diariamente ante las necesidades de la entidad.

Para la adecuada gestión se requiere necesariamente del capital de trabajo en su actividad dentro de la empresa, así como del financiamiento y también para la inversión cumpliendo con las obligaciones respectivas y proyectando la necesidad de una liquidez futura, determinando si hay que asumir algún pago o la financiación de alguna inversión. La empresa debe de llevar de forma regular las tareas importantes para que siga teniendo en todo momento suficiente efectivo disponible, para ello el tesorero está encargado de controlar, dirigir y organizar las finanzas de la empresa.

Naummov, C. (2016). El concepto de gestión financiera o tesorería es más amplio. Se integra con la gestión de ventas, compras, cobros y pagos, y por tanto con la gestión del capital de trabajo.

La gestión de tesorería como refiere el autor, esto incluye la gestión de efectivo de la empresa, cuyo objetivo principal es organizar económicamente la liquidez de la empresa y reducir los riesgos operativos, financieros y competitivos. La gestión financiera contribuye a las operaciones de cobranza, pago, centralización, financiación e inversión de una empresa.

Se lleva un control de la gestión de tesorería que implica los flujos monetarios, esto quiere decir que el dinero que entra y sale de los costes y beneficios que estos movimientos puedan producir. Durante el determinado ejercicio se puede prevenir los cobros y pagos de los presupuestos anuales dentro de la tesorería, una vez se finalice el periodo de presupuesto se puede comparar lo sucedido con lo previsto y poder tomar las medidas correspondientes. Es importante saber que para minimizar el recurrir a una financiación externa se tiene que tener un buen control en la tesorería permitiendo la obtención de los recursos.

Bajo estos conceptos se presenta el primer indicador USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS FINANCIEROS de la variable dependiente GESTIÓN DE TESORERÍA, esta se define a continuación:

Rosario,H. y Rosario, F. (2017). Los recursos financieros se pueden obtener a través de inversiones de socios, mercados de capitales e instituciones financieras. Como tal, estos recursos son uno de los medios para lograr los objetivos de una organización, y cualquier organización debe gestionar y controlar estos recursos para lograr un equilibrio óptimo en su sistema financiero, es necesario utilizarlo.

Según lo indicado por el autor, para las empresas es de vital importancia que gestionen el uso del dinero con verdadera inteligencia, ya que de ello depende su supervivencia. El uso eficiente de los recursos financieros y la gestión eficiente junto con una adecuada planificación para tomar decisiones de inversión y financiamiento de una empresa con respecto a un período que represente un valor presente consistente con el desempeño económico.

Esto puede incluir cosas como el flujo de caja de las ventas, las ganancias y otros tipos de ingresos. Por lo tanto, es importante que las empresas consideren cuidadosamente todas las opciones antes de elegir una fuente de financiación específica, esto significa que las empresas utilizan sus recursos para producir bienes y servicios que tienen una gran demanda y venderlos a buen precio. Cuando una empresa optimiza sus recursos financieros, se asegura de tener suficiente efectivo para pagar a los empleados, comprar materiales y suministros y satisfacer las necesidades de los clientes, esto se

puede hacer creando un presupuesto que muestre todas las fuentes de ingresos y todos sus gastos.

Por otro lado, también se define al segundo indicador OBJETIVOS FINANCIEROS de la variable dependiente GESTIÓN DE TESORERÍA, en lo siguiente:

Arias, E. (2020). Los objetivos financieros de una empresa describen los propósitos financieros que permitirán el logro de los objetivos generales.

En referencia a los objetivos financieros y lo que el autor menciona, el objetivo general es establecer pautas financieras a seguir para toda la empresa y las finanzas. Un plan financiero se trata de una meta financiera y va de la mano con el objetivo financiero, de esta forma podemos decir que es una parte importante del plan económico y financiero de la empresa.

Los objetivos financieros definen el camino que debe de tomar la organización para alcanzar las metas comerciales, estas se pueden medir y a su vez evaluar el futuro de la empresa y en base a esto, determinamos las herramientas y estrategias más adecuadas para lograrlo, es importante establecer objetivos financieros porque es una excelente herramienta de seguimiento para garantizar que su negocio funcione bien y mejore con el tiempo. Esto ayuda a identificar fortalezas y áreas de mejora para implementar estrategias que mejoren el desempeño de todos los miembros de la organización, cuando hablamos de objetivos financieros, nos referimos a conocer un modelo de

ingresos y gastos que ayudará a obtener cifras precisas que indiquen si su negocio está progresando, disminuyendo o decayendo.

Por último, se describe al tercer indicador TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN de la variable dependiente GESTIÓN DE TESORERÍA, el autor afirma:

Quintana, H. (2018). Cuando decimos que la administración pública es o debe ser transparente, no mostramos simplemente que puede ser explícito, sino que realmente se muestra a la sociedad sin distorsiones ni secretos. Una administración transparente no tiene refugios y brinda información comprensible, completa y veraz al ciudadano y a toda la comunidad.

Lo que menciona el autor sobre la transparencia, es la lógica de un sistema político democrático. Es bien sabido que un buen sistema político democrático favorece la libertad de expresión y de prensa, y que su ejercicio integral fortalece su calidad. Dicho procedimiento cuya información administrativa sean oficiales, claros y consistentes que se entienden sin dudas o ambigüedades son en sí mismos formas importantes de prevenir el fraude y aumentar la confianza pública en las instituciones y autoridades gubernamentales.

Para describir la transparencia dentro de una gestión, esta debe de tener en conocimiento que su vínculo con la sociedad es de mayor envergadura que cualquier vínculo ajeno a ello, esto quiere decir que, si la sociedad te brinda cierta autoridad para el manejo de sus funciones, esta debe de repercutir de la misma manera. Mientras haya una información constante con el usuario y de manera sincera o transparente, no habría ningún problema organizacional en cuanto a los servicios brindados se refiere, todos como sociedad estamos

abiertos a la información que se nos da a nivel de estado, esto para que la confianza se siga fortaleciendo y no se vaya perdiendo por temas de corrupción dentro del estado u organización.

1.3 Definiciones de Términos Técnicos (Glosario)

- **Acciones Preventivas:** Es identificar una situación adversa que podría suceder y buscar la forma de prevenirla, esto ayudará a adelantarnos al problema y poner en marcha una acción para evitarlo. (Pujaico et al, 2015, p.1)
- **Cumplimiento:** Es la implementación de obligaciones para asegurarse que las normativas de los diferentes sistemas dentro del proceso de relación de clientes, terceros y proveedores estén en funcionamiento. (Robles, 2016, p.1)
- **Desempeño:** Es la productividad que tiene la persona para realizar varias funciones evaluando el contexto que esta conlleva para lograr los objetivos. Gonzales y Vilchez (2021, p.6)
- **Evaluación:** Es la acción de medir un procedimiento para establecer tomando en consideración una serie de criterios y ver cuánto se aproximó al objetivo planteado. (Cruzado, 2022, p.2)
- **Funciones:** Es la facultad propia de los seres vivos para ejecutar una tarea, también es una actividad que se le otorga a una institución o para quienes laboran en ella. (Figueiredo et al, 2012, p.12)
- **Gestión:** Es una combinación de cambios realizados para conseguir en alcanzar un fin determinado, ésta sustancialmente indaga la existencia y crecimiento de la administración. (Quintana, 2020, p.1)

- **Habilidades:** Es la destreza que tiene una persona de realizar algo de forma natural o practicada por mucho tiempo como entrenamiento. (Martinez et al, 2023, p.6)
- **Inspectoría:** Área que supervisa y evalúa diversas actividades dentro de la institución militar. Su función principal es asegurar el cumplimiento de normas y estándares, promoviendo la eficiencia y la ética en operaciones y gestión. Realiza inspecciones, auditorías e investigaciones para mantener la integridad y legalidad en el Ejército. Contribuye a mantener altos estándares de desempeño y ética militar. (Ostoich, 2019, p.1)
- **Logística:** Es una red de operaciones que requiere de varias estrategias, como la coordinación para garantizar el orden en la compañía, sobre todo en el ámbito de distribución. (Gonzales, 2016, p.2)
- **Mejora Continua:** Permite potenciar los procesos identificando las oportunidades para optimizar los productos y servicios que se ofrece, estos cambios suelen ser graduales que contribuye a un enfoque de innovación. (Alvarado y Pumisacho, 2017, p.5)
- **Metas:** Es el resultado que uno se propone alcanzar en un determinado tiempo. (Otero et al, 2006, p.8)
- **Principios Éticos:** Son los criterios de una sociedad profesional o científica consideran lo que se debe o no hacer ante cualquier entorno, ya que sirve como un orientador para determinar la conducta. (Pinto et al, 2021, p.1)
- **Recursos financieros:** activos y fuentes de capital utilizadas para financiar operaciones y proyectos. Pueden incluir efectivo, financiamiento, ingresos operativos e inversiones. (García y López, 2014, p.2)

- **Recursos recaudados:** ingresos obtenidos por el gobierno a través de impuestos y otras fuentes financieras, esenciales para financiar servicios públicos, asegurando el cumplimiento de sus responsabilidades gubernamentales. (Soria et al, 2022, p.1)
- **Servicio Militar Voluntario (SMV):** Es un programa que permite a los ciudadanos optar por unirse a las fuerzas armadas de manera voluntaria en lugar de ser reclutados obligatoriamente. Ofrece oportunidades de empleo, formación y beneficios adicionales. (Apolaya y Cárcamo, 2013, p.4)
- **Terceros:** Es aquello que no tiene participación o beneficio directo ante una posición u hecho. (Bolívar, 2005, p.11)
- **Unidad militar:** entidad organizada y estructurada dentro de las Fuerzas Armadas del Perú. Estas unidades pueden variar en tamaño y función, a empaquetadas desde pequeñas unidades tácticas hasta grandes unidades estratégicas. Ejemplos comunes incluyen batallones, regimientos, brigadas y divisiones, cada una con roles específicos y responsabilidades asignadas en la defensa y seguridad del país. (Benítez, 2021, p.4)
- **Valores:** Nos permite enfocar nuestros principios para poder realizarnos como individuos antes la sociedad, a ello sumado nuestras preferencias, creencias y entre otras cosas fundamentales como personas ayudan a nuestro comportamiento individual y colectivo. (Stefani et al, 2013, p.1)

CAPÍTULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1 Hipótesis General

La Ética profesional incide en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua. Periodo 2022 - 2023

2.2 Hipótesis Específicas

- a) El Código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.
- b) La competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.
- c) Las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

2.3 Operacionalización de Variables

2.3.1 Variable Independiente

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente.

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): ETICA PROFESIONAL		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	La ética profesional es esencial ya que establece reglas para las interacciones laborales y refleja valores morales. La conducta no ética en el entorno laboral afecta la reputación de las organizaciones, por lo que se han implementado códigos éticos para abordar estos desafíos. Estos códigos influyen en el comportamiento de los empleados, dentro y fuera del trabajo. La ética es fundamental en todas las organizaciones, al igual que su declaración de misión. (Zahra Menbarrow, 2021)	
	INDICADORES	ÍNDICES
	X1 CODIGO DE ETICA	X1.1 Principios Éticos X1.2 Valores
DEFINICIÓN OPERACIONAL	X2 COMPETENCIA PROFESIONAL	X2.1 Habilidades X2.2 Desempeño
	X3 BUENAS PRÁCTICAS	X3.1 Mejora Continua X3.2 Acciones Preventivas
ESCALA VALORATIVA	NOMINAL	

Nota: Elaboración Propia

2.3.2 Variable Dependiente

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente.

VARIABLE DEPENDIENTE (Y): GESTIÓN DE TESORERÍA									
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	La gestión de tesorería implica administrar eficazmente su liquidez para garantizar la disponibilidad de fondos necesarios para cumplir con los compromisos financieros en todo momento. La tesorería comprende los activos líquidos, ya sea en efectivo o depositados en instituciones bancarias. Gestionar la tesorería conlleva supervisar los flujos de efectivo, es decir, controlar los ingresos y egresos identificando su destino, el momento en que ocurren y los costos o beneficios asociados a dichos movimientos. (Revista UNIR, 2021)								
	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">INDICADORES</th> <th style="width: 50%;">ÍNDICES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Y1 USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS FINANCIEROS</td> <td>Y1.1 Aplicación de los Recursos Recaudados Y1.2 Cumplimiento de metas anuales</td> </tr> <tr> <td>Y2 FINANCIEROS</td> <td>OBJETIVOS Y2.1 Cobertura adecuada del SMV Y2.2 Apoyo Logístico a Terceros</td> </tr> <tr> <td>Y3 TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN</td> <td>Y3.1 Segregación de Funciones Y3.2 Evaluación de Inspectoría</td> </tr> </tbody> </table>	INDICADORES	ÍNDICES	Y1 USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS FINANCIEROS	Y1.1 Aplicación de los Recursos Recaudados Y1.2 Cumplimiento de metas anuales	Y2 FINANCIEROS	OBJETIVOS Y2.1 Cobertura adecuada del SMV Y2.2 Apoyo Logístico a Terceros	Y3 TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN	Y3.1 Segregación de Funciones Y3.2 Evaluación de Inspectoría
INDICADORES	ÍNDICES								
Y1 USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS FINANCIEROS	Y1.1 Aplicación de los Recursos Recaudados Y1.2 Cumplimiento de metas anuales								
Y2 FINANCIEROS	OBJETIVOS Y2.1 Cobertura adecuada del SMV Y2.2 Apoyo Logístico a Terceros								
Y3 TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN	Y3.1 Segregación de Funciones Y3.2 Evaluación de Inspectoría								
DEFINICIÓN OPERACIONAL									
ESCALA VALORATIVA	NOMINAL								

Nota: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

Según el propósito de la investigación, la naturaleza de los problemas abordados, los objetivos definidos y las hipótesis establecidas en la tesis Ética profesional y su incidencia en la gestión de Tesorería de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua. Periodo 2022 – 2023, se sustenta que el estudio cumplió con los requisitos necesarios para ser considerado como una investigación aplicada.

3.1.2 Nivel de Investigación

Bajo los lineamientos de los objetivos planteados en la presente Investigación, se considera de nivel descriptivo, estadístico y analítico.

3.1.3 Método

En este estudio de investigación de las variables Ética profesional y gestión de Tesorería, se aplicaron los enfoques metodológicos de análisis, de estadística, de descripción, de síntesis y el método inductivo-deductivo. Estos métodos serán detallados y explicados en el desarrollo de la tesis.

3.1.4 Diseño

De acuerdo con la naturaleza de esta investigación, se empleó un diseño no experimental. En este contexto, se recopilaron datos a partir de una muestra que contiene la siguiente información:

$$M = O_x r O_y$$

(1)

Donde:

M = Muestra. (Subconjunto representativo de la población N).

O = Observación.

x = Ética Profesional

y = Gestión de Tesorería

r = Relación de variables.

3.1.5 Enfoque

El presente estudio reunió las condiciones para ser considerado de enfoque cuantitativo, dado que aplica la estadística.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población que conformó la investigación estuvo delimitada por el Órgano Económico del Ejército denominado “OEE”, en Moquegua; en el cual se define 134 como número de trabajadores en global, de los cuales se consideró como Población especializada N = 82 personas, conformados entre militares administrativos, civiles administrativos y contadores, pertenecientes a la sección Tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. Los cuales se listan en la Tabla 3.

Tabla 3

Identificación de la población para determinar la muestra.

N°	OEE	N° de Trabajadores	Población Especializada (N)
1	Ilo	56	33
2	Moquegua	78	49
	TOTAL	134	82

Elaboración Propia

3.2.2 Muestra

Para la determinación óptima representativa de la muestra, se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para calcular las cantidades necesarias, dado que se conoce el tamaño de la población. La fórmula es la siguiente. (Hernández y Carpio, 2019)

$$n = \frac{PQZ^2N}{E^2(N-1) + PQZ^2N} \quad (2)$$

Donde:

Z: 1.96 es el valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

P: Proporción de la población que representa éxito (0.5)

Q: Proporción de la población que representa fracaso (0.5)

E: Margen de error 5%

N: Tamaño de la población constituido por 134 personas de los cuales la Población Especializada está conformada por 82 personas.

n: Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error, "n" óptimo representativo es igual a sesenta y ocho (68) personas conformadas por militares administrativos, civiles administrativos y contadores dentro de una unidad militar del Sector Defensa en Moquegua.

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (82)}{(0.05)^2 (82-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 68 personas

El resultado obtenido representa el tamaño de muestra óptimo, y con esta cifra, se llevó a cabo las encuestas a los especialistas en el área de investigación. Esto permitió obtener datos representativos y significativos para el análisis de la investigación.

Además, se determina la fiabilidad de muestra.

$$\text{Donde: } n_1 = \frac{n}{N} N_1$$

(3)

$$\text{FDM} = \frac{68}{82} = 0.82926$$

$$n_1 = 0.82926 * 33 = 27,4$$

$$n_2 = 0.82926 * 49 = 40,6$$

Tabla 4

Identificación de muestreo estratificado.

N°	Unidad Militar	Población Especializada (N)	Muestra (n)
1	Tesorería Ilo	33	27
2	Tesorería Moquegua	49	41
	TOTAL	134	68

Elaboración Propia

3.3 Técnicas para la recolección de datos

3.3.1 Descripción de los instrumentos

Técnica: Para la recolección de información se utilizó la aplicación de fichas de encuestas, las cuales contienen preguntas debidamente validadas y se caracterizan por ser anónimas. Este procedimiento fue implementado en el

personal militar de índole administrativa, así como en el personal civil de carácter administrativo y contadores, quienes forman parte de una unidad militar perteneciente al sector Defensa en Moquegua.

Instrumento: En esta investigación, se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Este cuestionario estuvo compuesto por 14 preguntas que se relacionaban con las variables, indicadores e índices previamente definidos en la estructura de consistencia de la investigación de la ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TESORERÍA DE UNA UNIDAD MILITAR DEL SECTOR DEFENSA, MOQUEGUA. PERIODO 2022 – 2023, con alternativas iguales. Las preguntas fueron diseñadas con diversas escalas de Likert y cinco opciones de respuestas, adaptándose al enfoque que el investigador considere más apropiado para acercarse a los encuestados.

3.3.2 Procedimiento de comprobación de validez y confiabilidad de los instrumentos

Para efectividad del procedimiento en consistencia del cuestionario se consideraron dos criterios: Validez por parte de expertos y fiabilidad del Alfa de Cronbach.

Validez

La validez es esencial para que un instrumento de medición cumpla su función, asegurando que las preguntas se relacionen adecuadamente con los indicadores. Garantiza que las conclusiones basadas en las respuestas sean confiables y representativas de las variables de interés en la investigación.

Según Juan Ramón Barrada (2010) "La validez se refiere a la capacidad de una prueba para medir con precisión lo que se supone que debe medir."

La validez de contenido se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos.

Tabla 5

Tabla de validez.

Clasificación del instrumento de la validez por juicio de expertos.

N°	Experto	Calificación	Firma
01	Asesor 1 - Temático: Rodas Serrano, Virgilio Wilfredo	Aprobado	VWRS

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad se relaciona con la consistencia de los instrumentos empleados en este estudio. Para su evaluación, se llevó a cabo el cálculo del Alfa de Cronbach al 100% del tamaño de la muestra seleccionada de la presente investigación.

En este proceso se utilizaron los cuestionarios como instrumentos aplicados al total de la muestra, que consistió en 68 militares administrativos, civiles administrativos y contadores de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. Los datos se analizaron utilizando el software SPSS Versión 26 para calcular el Alfa de Cronbach, un indicador de confiabilidad ampliamente reconocido.

Según Celina y Campo (2005). “En la teoría clásica de los test, el coeficiente alfa, introducido por Cronbach en 1951, se emplea para evaluar la consistencia interna de una escala al medir la correlación entre los ítems y la presencia de un constructo en cada ítem.”

Tabla 6

Calculo del Alfa de Cronbach para el 100% de la muestra.

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

14,33	SUMA DE VARIANZAS
104,13	SUMA DEL TOTAL

Nota: Resultado del Alfa de Cronbach: 0.929 (Ver Anexo 3)

Tabla 7

Calculo del Alfa de Cronbach con el SPSS 26.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	68	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	14

Nota: Según el análisis de confiabilidad realizado, se puede apreciar que, al aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach a la totalidad de la muestra, se obtiene un valor de 0.929.

Este resultado señala que el indicador estadístico proporcionado por el Alfa de

Cronbach muestra una confiabilidad Excelente, de acuerdo con los estándares de evaluación establecidos en la Tabla 8 de Rangos de Confiabilidad.

Tabla 8

Rangos de nivel de confiabilidad.

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valorización de la fiabilidad de los ítems analizados
[0,0 : 0,5[Inaceptable
[0,5 : 0,6[Pobre
[0,6 : 0,7[Débil
[0,7 : 0,8[Aceptable
[0,8 : 0,9[Bueno
[0,9 : 1.0]	Excelente

Nota: Adaptado de Rangos de nivel de confiabilidad: Chaves y Rodríguez (2018), con permiso del autor.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la Información

Técnica de Estadística Descriptiva

La presente investigación, empleó las siguientes técnicas: para exponer los resultados se utilizaron tablas de frecuencia y representaciones gráficas, mientras que para la interpretación de los resultados se basó en estadística descriptiva e interpretación conceptuales, detalladas en la sección 5.2 del Capítulo V de la tesis.

Técnica de Estadística Inferencial

La presente investigación utilizó el Software estadístico SPSS Versión 26 en español, el cual cuenta con acceso de inserción de tablas y gráficos que sirven para evaluar la relación entre las variables en base al diseño correlacional y la contrastación de hipótesis, detalladas en la sección 5.3 del Capítulo V de la tesis.

3.5 Aspectos Éticos

El estudio se adhirió a las directrices de la Universidad de San Martín de Porres y al Código de Ética del Contador Público Peruano. Los participantes fueron informados de los objetivos y se respetó su autonomía al completar el cuestionario, garantizando la confidencialidad de la información. Se enfatizó en valores como la honestidad, la autenticidad y el respeto de los derechos de los autores para asegurar la integridad moral y ética en el trabajo.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

4.1 Presentación

El presente capítulo presenta la demostración de cumplimiento de las hipótesis establecidas en la sección 3.1 y 3.2 de la investigación Ética profesional y su incidencia en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. Periodo 2022 y 2023.

Los resultados obtenidos demuestran el cumplimiento de los objetivos específicos de la investigación descritas en la sección 1.4.2

- a) Se determinó si el Código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.
- b) Se analizó si la competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.
- c) Se precisó si las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

4.2 Interpretación de Resultados

El trabajo de campo se realizó aplicando la técnica de encuesta a una muestra de 2 secciones de tesorería del Ejército, comprendidas por 68 personas, selección alcanzada en base a una población de 82 personas, los cuales estuvieron conformadas por militares administrativos, civiles administrativos y contadores en relación a la Ética profesional y su incidencia en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. Periodo 2022 y 2023.

Como resultado se procedió a presentar, interpretar y analizar en forma descriptiva la tabla de frecuencias y los gráficos, utilizando la estadística descriptiva y temática en los siguientes resultados.

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): ÉTICA PROFESIONAL

Resultados de la Pregunta N° 1 (X1.1) ¿Considera Usted que las instituciones militares deben incluir en su misión, los principios éticos?

Tabla 9

Principios Éticos.

Resultados P.1 - Principios Éticos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	3	4,4	4,4	7,4
	Algunas veces	8	11,8	11,8	19,1
	Casi Siempre	8	11,8	11,8	30,9
	Siempre	47	69,1	69,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 2

Gráfica en barras de la pregunta N° 1



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 1, se aprecia que el 80.9% de los encuestados (55 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) las instituciones militares deben incluir en su misión los principios éticos, el 11.8% de los encuestados (8 personas) consideran que algunas veces las instituciones militares deben incluir en su misión los principios éticos y el 7.3% de los encuestados (5 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) las instituciones militares deberían incluir en su misión, los principios éticos.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirmaron que los principios éticos deben ser incluidos en la misión institucional ya que fortalece la confianza pública y la cohesión interna, además de promover la legitimidad internacional y el respeto por los derechos humanos en operaciones militares.

5.2.2 Resultados de la Pregunta N° 2 (X1.2) ¿Considera Usted que los valores de las fuerzas militares deben ser difundidos en todos los canales de comunicación de la Institución?

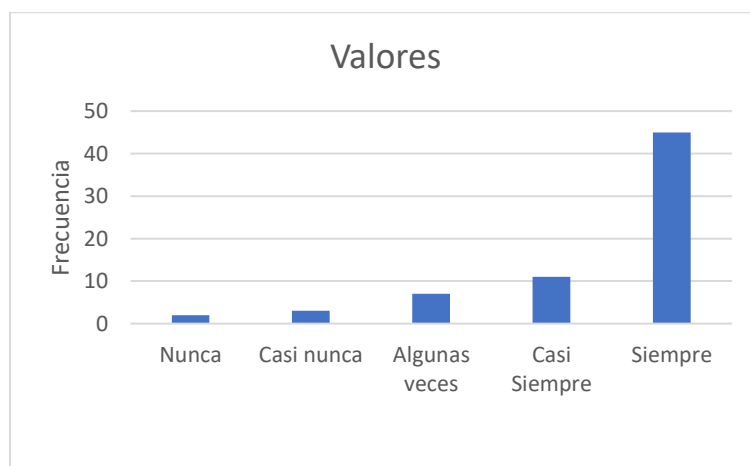
Tabla 10

Valores

		Resultados P.2 - Valores			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	3	4,4	4,4	7,4
	Algunas veces	7	10,3	10,3	17,6
	Casi Siempre	11	16,2	16,2	33,8
	Siempre	45	66,2	66,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 3

Gráfica en barras de la pregunta N° 2.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 2, se aprecia que el 82.4% de los encuestados (56 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) los valores

de las fuerzas militares deben ser difundidos en todos los canales de comunicación de la Institución, el 10.3% de los encuestados (7 personas) consideran que algunas veces los valores de las fuerzas militares deben ser difundidos en los canales de comunicación de la Institución y el 7.3% de los encuestados (5 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) los valores de las fuerzas militares deberían ser difundidos en todos los canales de comunicación de la Institución.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirmaron que los valores de las fuerzas militares deben ser difundidos en todos los canales de comunicación de la Institución, para promover la transparencia y la coherencia en la aplicación de principios éticos en todas las operaciones y actividades de las fuerzas militares.

5.2.3 Resultados de la Pregunta N° 3 (X2.1) ¿Considera Usted que las Instituciones militares deben fortalecer las habilidades técnicas de sus principales comandos?

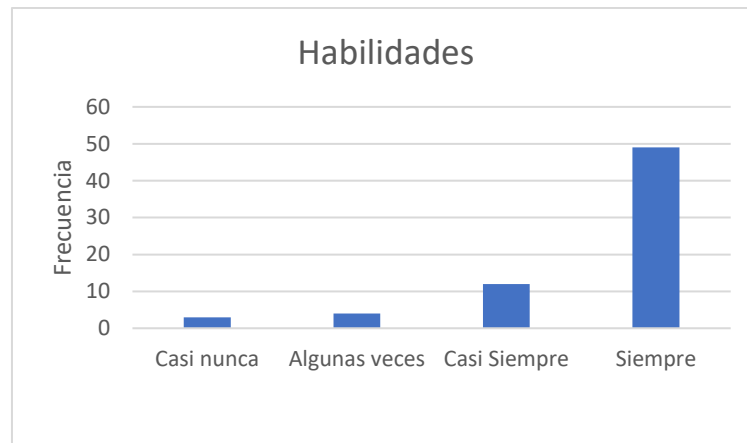
Tabla 11

Habilidades.

Resultados P.3 - Habilidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4,4	4,4	4,4
	Algunas veces	4	5,9	5,9	10,3
	Casi Siempre	12	17,6	17,6	27,9
	Siempre	49	72,1	72,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 4

Gráfica en barras de la pregunta N° 3.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 3, se aprecia que el 89.7% de los encuestados (61 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) las Instituciones militares deben fortalecer las habilidades técnicas de sus principales comandos, el 5.9% de los encuestados (4 personas) consideran que algunas veces las Instituciones militares deben fortalecer las habilidades técnicas de sus principales comandos y el 4.4% de los encuestados (3 personas) refieren que casi nunca las Instituciones militares deben fortalecer las habilidades técnicas de sus principales comandos.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirmaron que las Instituciones militares deben fortalecer las habilidades técnicas de sus principales comandos, para garantizar la eficacia y la seguridad en las operaciones militares, manteniendo un alto nivel de preparación y respuesta ante desafíos contemporáneos.

5.2.4 Resultados de la Pregunta N° 4 (X2.2) ¿Considera Usted que las Instituciones militares deben evaluar el desempeño del personal militar?

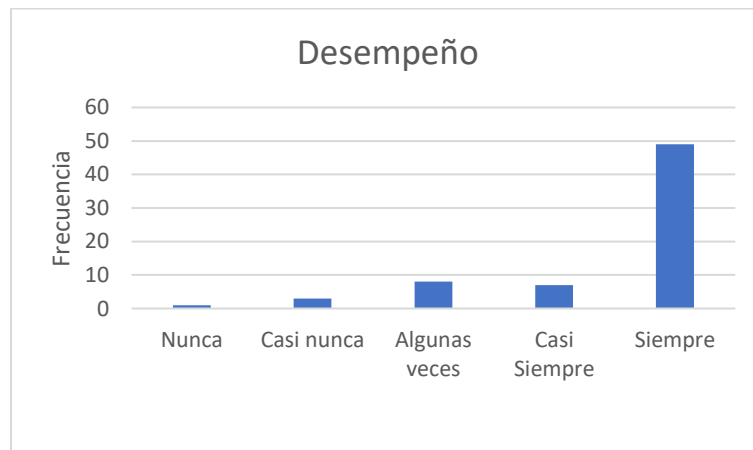
Tabla 12

Desempeño.

Resultados P.4 - Desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	3	4,4	4,4	5,9
	Algunas veces	8	11,8	11,8	17,6
	Casi Siempre	7	10,3	10,3	27,9
	Siempre	49	72,1	72,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 5

Gráfica en barras de la pregunta N° 4.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 4, se aprecia que el 82.4% de los encuestados (56 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) las

Instituciones militares deben evaluar el desempeño del personal militar, el 11.8% de los encuestados (8 personas) consideran que algunas veces las Instituciones militares deben evaluar el desempeño del personal militar y el 5.9% de los encuestados (4 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) las Instituciones militares deben evaluar el desempeño del personal militar.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirmaron que las Instituciones militares deben evaluar el desempeño del personal militar, para mantener altos estándares de competencia, identificar áreas de mejora y promover la excelencia en el cumplimiento de las misiones y responsabilidades militares.

5.2.5 Resultados de la Pregunta N° 5 (X3.1) ¿Las fuerzas militares deben premiar las iniciativas de su personal en relación a la mejora continua?

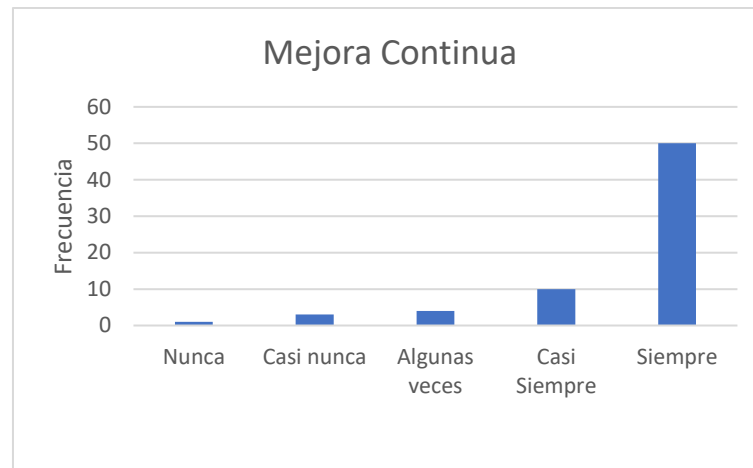
Tabla 13

Mejora Continua.

Resultados P.5 - Mejora Continua					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	3	4,4	4,4	5,9
	Algunas veces	4	5,9	5,9	11,8
	Casi Siempre	10	14,7	14,7	26,5
	Siempre	50	73,5	73,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 6

Gráfica en barras de la pregunta N° 5.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 5, se aprecia que el 88.2% de los encuestados (60 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) las fuerzas militares deben premiar las iniciativas de su personal en relación a la mejora continua, el 5.9% de los encuestados (4 personas) consideran que algunas veces las fuerzas militares deben premiar las iniciativas de su personal en relación a la mejora continua y el 5.9% de los encuestados (4 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) las fuerzas militares deben premiar las iniciativas de su personal en relación a la mejora continua. Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirmaron que las fuerzas militares deben premiar las iniciativas de mejora continua del personal militar ya que fomenta la innovación, la eficiencia y el compromiso, lo que contribuye a un desempeño más efectivo y adaptativo en un entorno cambiante.

5.2.6 Resultados de la Pregunta N° 6 (X3.2) ¿Las instituciones militares deben tomar acciones preventivas para evitar conductas deshonestas de su personal?

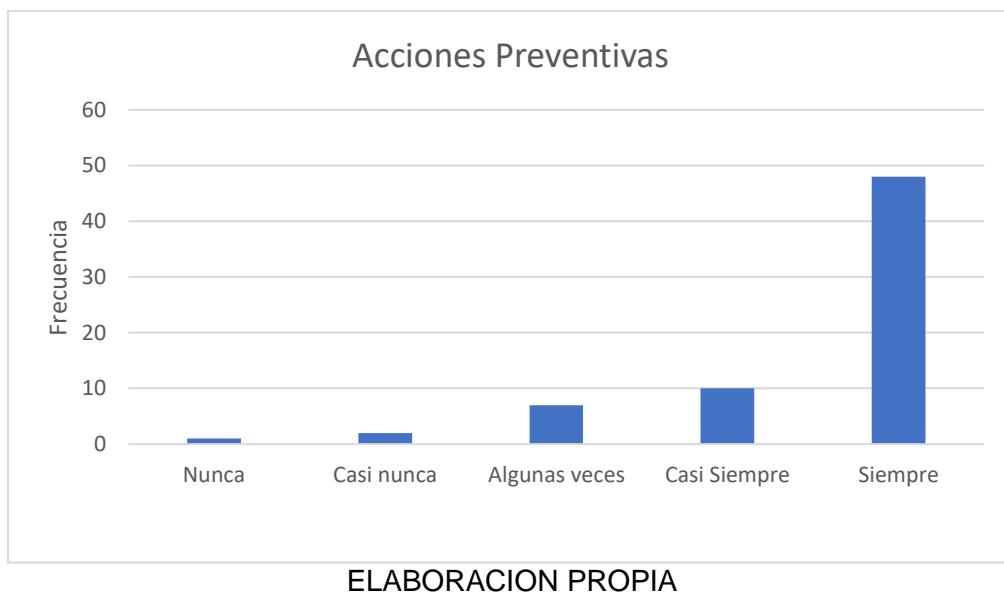
Tabla 14

Acciones Preventivas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	2	2,9	2,9	4,4
	Algunas veces	7	10,3	10,3	14,7
	Casi Siempre	10	14,7	14,7	29,4
	Siempre	48	70,6	70,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 7

Gráfica en barras de la pregunta N° 6.



Respecto a la interrogante 6, se aprecia que el 85.3% de los encuestados (58 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) las

instituciones militares deben tomar acciones preventivas para evitar conductas deshonestas de su personal, el 10.3% de los encuestados (7 personas) consideran que algunas veces las instituciones militares deben tomar acciones preventivas para evitar conductas deshonestas de su personal y el 4.4% de los encuestados (3 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) las instituciones militares deben tomar acciones preventivas para evitar conductas deshonestas de su personal.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirman que las instituciones militares deben implementar acciones preventivas sólidas para evitar conductas deshonestas entre su personal, ello fortalece la integridad y la confiabilidad de las fuerzas armadas, y promueve un ambiente ético y profesional.

5.2.7 Resultados de la Pregunta N° 7 (X) ¿Las instituciones militares deben priorizar en sus políticas castrenses la Ética como pilar fundamental en la Organización?

Tabla 15

Ética Profesional.

Resultados P.7 - Ética Profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,4	4,4	4,4
	Casi nunca	2	2,9	2,9	7,4
	Algunas veces	5	7,4	7,4	14,7
	Casi Siempre	9	13,2	13,2	27,9
	Siempre	49	72,1	72,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 8

Gráfica en barras de la pregunta N° 7.



Respecto a la interrogante 7, se aprecia que el 85.3% de los encuestados (58 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) las instituciones militares deben priorizar en sus políticas castrenses la Ética como pilar fundamental en la Organización, el 7.4% de los encuestados (5 personas) consideran que algunas veces las instituciones militares deben priorizar en sus políticas castrenses la Ética como pilar fundamental en la Organización y el 7.4% de los encuestados (5 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) las instituciones militares deberían priorizar en sus políticas castrenses la Ética como pilar fundamental en la Organización.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirman que la ética debe ser un pilar fundamental en las políticas castrenses de las instituciones militares, ya que promueve la moral, la legitimidad y la confianza tanto internamente como en la sociedad, fortalece la efectividad de las fuerzas armadas.

5.2.8 Resultados de la Pregunta N° 8 (Y1.1) ¿En su opinión el área contable debe verificar la correcta aplicación de los recursos recaudados?

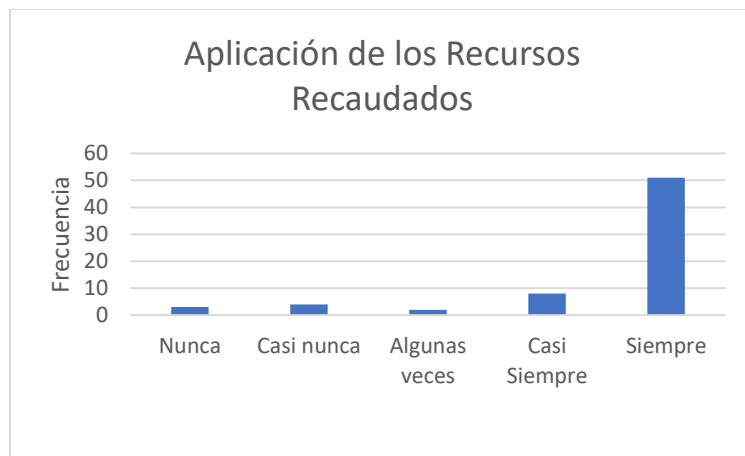
Tabla 16

Aplicación de los recursos recaudados.

Resultados P.8 - Aplicación de los Recursos Recaudados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,4	4,4	4,4
	Casi nunca	4	5,9	5,9	10,3
	Algunas veces	2	2,9	2,9	13,2
	Casi Siempre	8	11,8	11,8	25,0
	Siempre	51	75,0	75,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 9

Gráfica en barras de la pregunta N° 8.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 8, se aprecia que el 86.8% de los encuestados (59 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) el área

contable debe verificar la correcta aplicación de los recursos recaudados, el 2.9% de los encuestados (4 personas) consideran que algunas veces el área contable debe verificar la correcta aplicación de los recursos recaudados y el 10.3% de los encuestados (7 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) el área contable debería verificar la correcta aplicación de los recursos recaudados.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirman que el área contable debe verificar la correcta aplicación de los recursos recaudados, para asegurar la transparencia, el uso eficiente y la responsabilidad financiera en el apoyo a las misiones y operaciones de defensa nacional. Esto es esencial para mantener la integridad y la efectividad de las fuerzas armadas.

5.2.9 Resultados de la Pregunta N° 9 (Y1.2) ¿Las instituciones militares deben implementar acciones para garantizar el cumplimiento de las metas anuales?

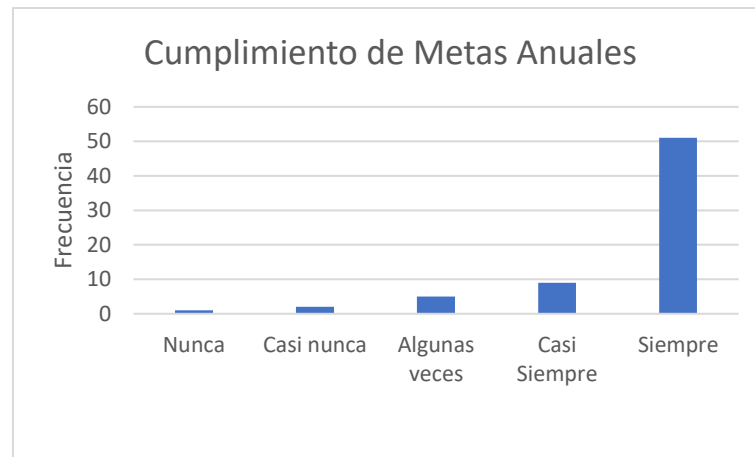
Tabla 17

Cumplimiento de metas anuales.

Resultados P. 9 - Cumplimiento de metas anuales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Casi nunca	2	2,9	2,9	4,4
	Algunas veces	5	7,4	7,4	11,8
	Casi Siempre	9	13,2	13,2	25,0
	Siempre	51	75,0	75,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 10

Gráfica en barras de la pregunta N° 9.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 9, se aprecia que el 88.2% de los encuestados (60 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) las instituciones militares deben implementar acciones para garantizar el cumplimiento de las metas anuales, el 7.4% de los encuestados (5 personas) consideran que algunas veces las instituciones militares deben implementar acciones para garantizar el cumplimiento de las metas anuales y el 4.4% de los encuestados (3 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) las instituciones militares deberían implementar acciones para garantizar el cumplimiento de las metas anuales.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirman que las instituciones militares deben implementar acciones para garantizar el cumplimiento de metas anuales, ya que esto contribuye a la eficacia operativa y a la responsabilidad en el uso de recursos, manteniendo la preparación y la efectividad de las fuerzas armadas.

5.2.10 Resultados de la Pregunta N° 10 (Y2.1) ¿Considera Usted que existe una buena práctica en relación a la cobertura adecuada del Servicio Militar Voluntario?

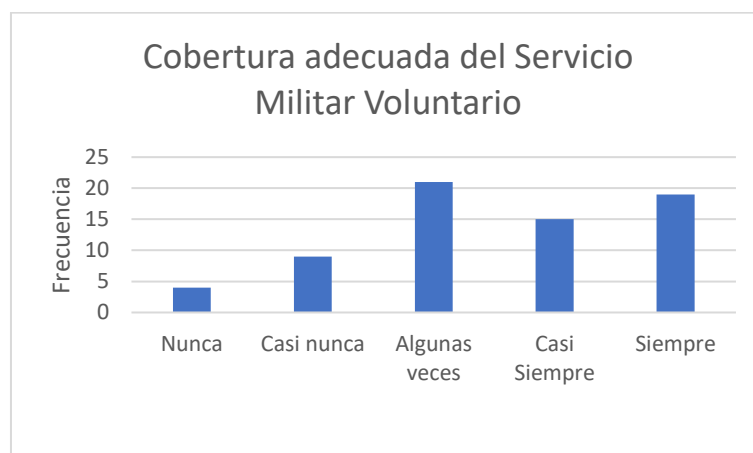
Tabla 18

Cobertura adecuada del servicio militar voluntario.

Resultados P.10 - Cobertura adecuada del servicio militar voluntario					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	9	13,2	13,2	19,1
	Algunas veces	21	30,9	30,9	50,0
	Casi Siempre	15	22,1	22,1	72,1
	Siempre	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 11

Gráfica en barras de la pregunta N°10.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 10, se aprecia que el 50% de los encuestados (34 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) existe una buena práctica en relación a la cobertura adecuada del Servicio Militar Voluntario, el

30.9% de los encuestados (21 personas) consideran que algunas veces existe una buena práctica en relación a la cobertura adecuada del Servicio Militar Voluntario y el 19.1% de los encuestados (13 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) existe una buena práctica en relación a la cobertura adecuada del Servicio Militar Voluntario.

Según los resultados señalados la mitad de los encuestados afirman que existe una buena práctica en relación a la cobertura adecuada del Servicio Militar Voluntario, ya que resaltan los beneficios educativos y profesionales que ofrece este Programa, además de lograr aumentar la participación del servicio a la Patria.

5.2.11 Resultados de la Pregunta N° 11 (Y2.2) ¿Considera Usted que el apoyo logístico a terceros debe ser transparente y documentado?

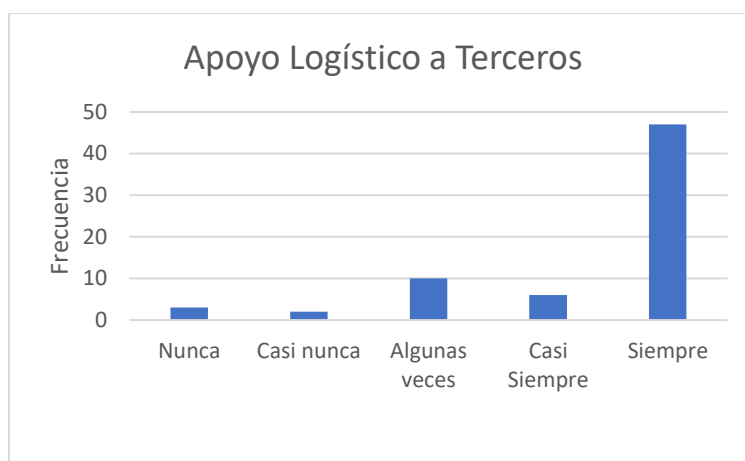
Tabla 19

Apoyo logístico a terceros.

Resultados P.11 - Apoyo logístico a terceros					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,4	4,4	4,4
	Casi nunca	2	2,9	2,9	7,4
	Algunas veces	10	14,7	14,7	22,1
	Casi Siempre	6	8,8	8,8	30,9
	Siempre	47	69,1	69,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 12

Gráfica en barras de la pregunta N°11.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 11, se aprecia que el 77.9% de los encuestados (53 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) el apoyo logístico a terceros debe ser transparente y documentado, el 14.7% (10 personas) consideran que algunas veces el apoyo logístico a terceros debe ser transparente y documentado y el 7.3% de los encuestados (5 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) el apoyo logístico a terceros debe ser transparente y documentado.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirmaron que el apoyo logístico que brinda el ejército a terceros debe ser completamente transparente y debidamente documentado. Ya que esto asegura la rendición de cuentas, evita malentendidos y garantiza que los recursos sean utilizados de manera eficiente y ética.

5.2.12 Resultados de la Pregunta N° 12 (Y3.1) ¿Considera Usted, que es fundamental la segregación de funciones en la gestión de Tesorería?

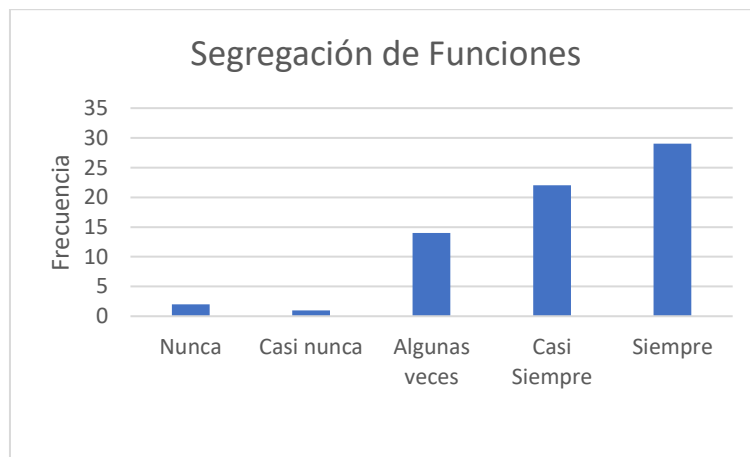
Tabla 20

Segregación de funciones.

Resultados P.12 - Segregación de funciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	1	1,5	1,5	4,4
	Algunas veces	14	20,6	20,6	25,0
	Casi Siempre	22	32,4	32,4	57,4
	Siempre	29	42,6	42,6	100,0
	Total		68	100,0	100,0

Figura 13

Gráfica en barras de la pregunta N°12.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 12, se aprecia que el 75% de los encuestados (51 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre) es fundamental la segregación de funciones en la gestión de Tesorería, el 20.6% (14 personas) consideran que algunas veces es fundamental la segregación de funciones en la gestión de Tesorería y el 4.4% de los encuestados (4 personas)

refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) es fundamental la segregación de funciones en la gestión de Tesorería.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirmaron que la segregación de funciones en la gestión de tesorería es fundamental para garantizar el uso transparente de los recursos, respetando las facultades aprobadas por el Órgano Económico del Ejército

5.2.13 Resultados de la Pregunta N° 13 (Y3.2) ¿En su opinión, la evaluación de Inspectoría, es fundamental para garantizar la transparencia de los recursos?

Tabla 21

Evaluación de inspectoría.

Resultados P.13 - Evaluación de Inspectoría					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,4	4,4	4,4
	Casi nunca	4	5,9	5,9	10,3
	Algunas veces	10	14,7	14,7	25,0
	Casi Siempre	12	17,6	17,6	42,6
	Siempre	39	57,4	57,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 14

Gráfica en barras de la pregunta N°13.



Respecto a la interrogante 13, se aprecia que el 75% de los encuestados (51 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre), la evaluación de Inspectoría, es fundamental para garantizar la transparencia de los recursos, el 14.7% (10 personas) consideran que algunas veces la evaluación de Inspectoría, es fundamental para garantizar la transparencia de los recursos y el 10.3% de los encuestados (7 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) la evaluación de Inspectoría sea fundamental para garantizar la transparencia de los recursos.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirmaron que la evaluación de Inspectoría en el Ejército Peruano es fundamental para garantizar la transparencia de los recursos, dado que la Inspectoría desempeña un papel crucial en la supervisión y el control de las actividades financieras y operativas, lo que contribuye a prevenir irregularidades y mantener la integridad en el uso de los recursos militares.

5.2.14 Resultados de la Pregunta N° 14 (Y) ¿Considera Usted, que la Gestión de Tesorería debe ser técnica, profesional y sujeta a permanente control y seguimiento?

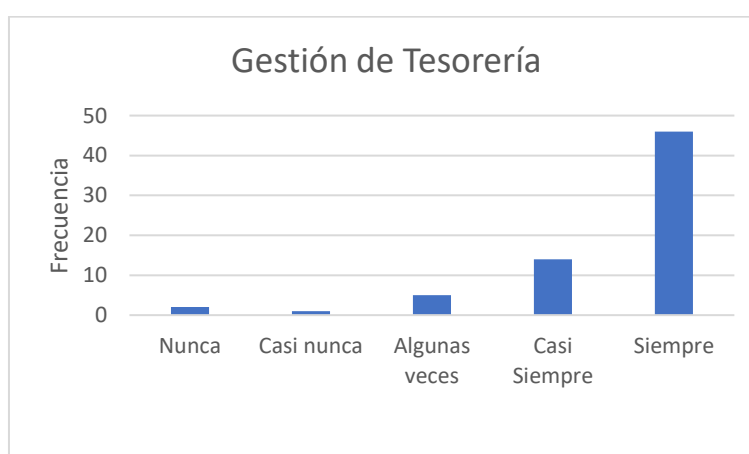
Tabla 22

Gestión de Tesorería.

Resultados P.14 - Gestión de Tesorería					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	1	1,5	1,5	4,4
	Algunas veces	5	7,4	7,4	11,8
	Casi Siempre	14	20,6	20,6	32,4
	Siempre	46	67,6	67,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 15

Gráfica en barras de la pregunta N°14.



ELABORACION PROPIA

Respecto a la interrogante 14, se aprecia que el 88.2% de los encuestados (60 personas) respondieron que efectivamente (casi siempre y siempre), la gestión

de Tesorería debe ser técnica, profesional y sujeta a permanente control y seguimiento, el 7.4% (5 personas) consideran que algunas veces la gestión de Tesorería debe ser técnica, profesional y sujeta a permanente control y seguimiento y el 4.4% de los encuestados (3 personas) refieren que de ninguna manera (casi nunca o nunca) la gestión de Tesorería deba ser técnica, profesional y sujeta a permanente control y seguimiento.

Según los resultados señalados la mayoría de los encuestados afirmaron que la gestión de Tesorería debe ser técnica, profesional y sometida a un control y seguimiento constante para garantizar la correcta administración de los recursos financieros y mantener la transparencia en las operaciones financieras, con el objetivo de alcanzar la eficiencia y eficacia en esta importante área.

4.3 Contrastación de Hipótesis

4.3.1 Primera Hipótesis Especifica (A)

El Código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

a. Hipótesis Nula H_0

El Código de ética NO incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.

b. Hipótesis Alternante H_1

El Código de ética SI incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.

c. Nivel de significación (α)

$\alpha = 5\%$, con valor paramétrico $X^2_{t(k-1),(r-1)} gl. = (12;0.05) = 21,0 (*) VER$

TABLA EN EL ANEXO 4

Tabla 23

Tabla Cruzada 1.

			Tabla cruzada (X1.1) Código de ética * (Y1.1) Uso eficiente de los recursos financieros					Total
			(Y1.1) Uso eficiente de los recursos financieros					
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
(X1.1) Código de ética	Casi nunca	Recuento	1	0	2	0	0	3
		Recuento esperado	,0	,0	,3	,3	2,3	3,0
	Algunas veces	Recuento	0	1	3	3	1	8
		Recuento esperado	,1	,1	,8	,8	6,1	8,0
	Casi siempre	Recuento	0	0	2	4	6	12
		Recuento esperado	,2	,2	1,2	1,2	9,2	12,0
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	45	45
		Recuento esperado	,7	,7	4,6	4,6	34,4	45,0
	Total	Recuento	1	1	7	7	52	68
		Recuento esperado	1,0	1,0	7,0	7,0	52,0	68,0

Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

Tabla 24

Prueba de Chi-Cuadrado de la primera hipótesis específica en SPSS 26.

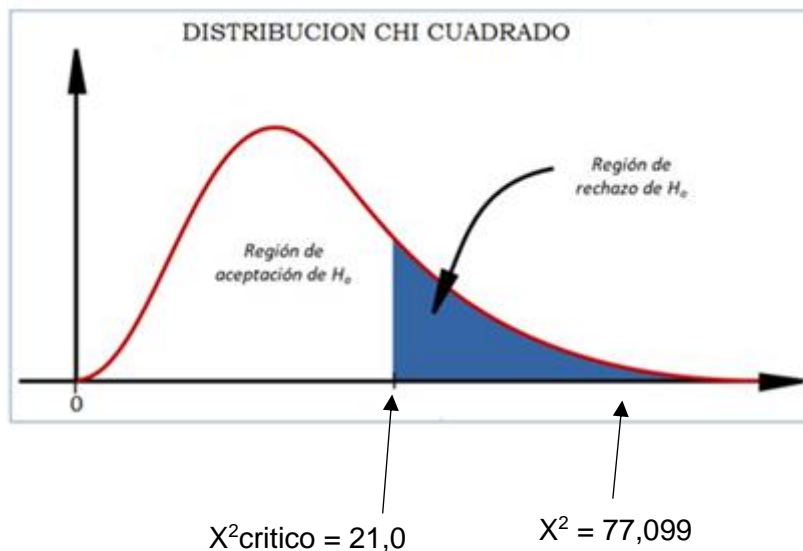
Prueba de Chi-Cuadrado de la primera hipótesis específica en SPSS 26			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	77,099 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	60,258	12	,000
Asociación lineal por lineal	45,157	1	,000
N de casos válidos	68		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

Figura 16

Contrastación de la primera hipótesis específica.



INTERPRETACION

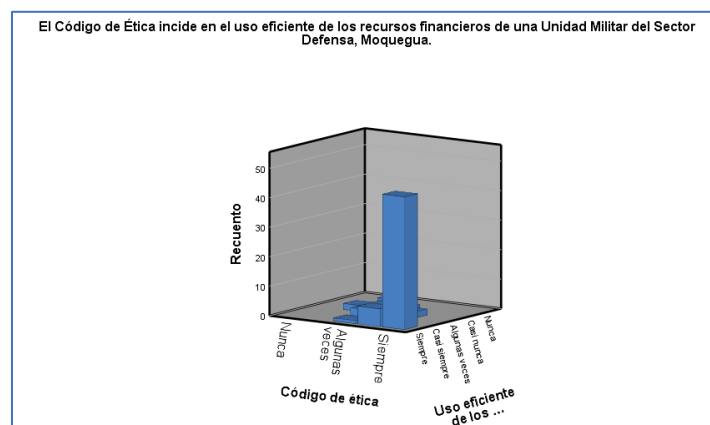
La Figura 17 muestra que el X^2 calculado es mayor que el X^2 crítico ($21,0 < 77,099$), con esta evidencia empírica se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se

acepta la Hipótesis Alternante (H_1), por lo cual, con un 95% de confianza se concluye que:

El Código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. Periodo 2022 – 2023.

Figura 17

El código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.



Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

4.3.2 Segunda Hipótesis Especifica (B)

La competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

a. Hipótesis Nula H_0

La competencia profesional NO incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

b. Hipótesis Alternante H_1

La competencia profesional SI incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

c. Nivel de significación (α)

$\alpha = 5\%$, con valor paramétrico $X^2_{t(k-1),(r-1) gl.} = (9;0.05) = 16,9 (*) VER$

TABLA EN EL ANEXO 4

Tabla 25

Tabla Cruzada 2.

		(Y1.2) Objetivos Financieros				Total	
		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
(X1.2) Competencia Profesional	Casi nunca	Recuento	1	0	1	1	3
		Recuento esperado	,1	,7	1,1	1,1	3,0
	Algunas veces	Recuento	0	2	1	0	3
		Recuento esperado	,1	,7	1,1	1,1	3,0
	Casi siempre	Recuento	0	5	4	2	11
		Recuento esperado	,3	2,4	4,0	4,2	11,0
	Siempre	Recuento	1	8	19	23	51
		Recuento esperado	1,5	11,3	18,8	19,5	51,0
Total	Recuento	2	15	25	26	68	
	Recuento esperado	2,0	15,0	25,0	26,0	68,0	

Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

Tabla 26

Prueba de Chi-Cuadrado de la segunda hipótesis específica en SPSS 26

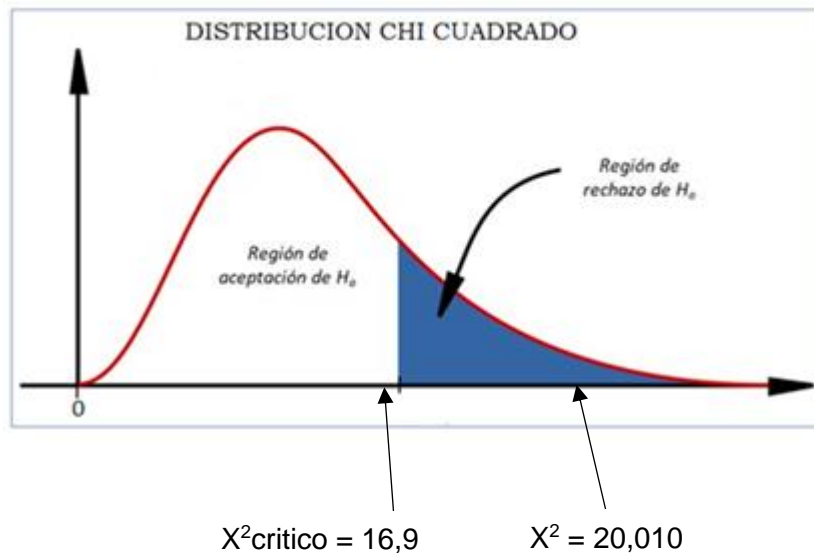
Prueba de Chi-Cuadrado de la segunda hipótesis específica en SPSS 26			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,010 ^a	9	,018
Razón de verosimilitud	14,613	9	,102
Asociación lineal por lineal	6,343	1	,012
N de casos válidos	68		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

Figura 18

Contrastación de la segunda hipótesis específica.



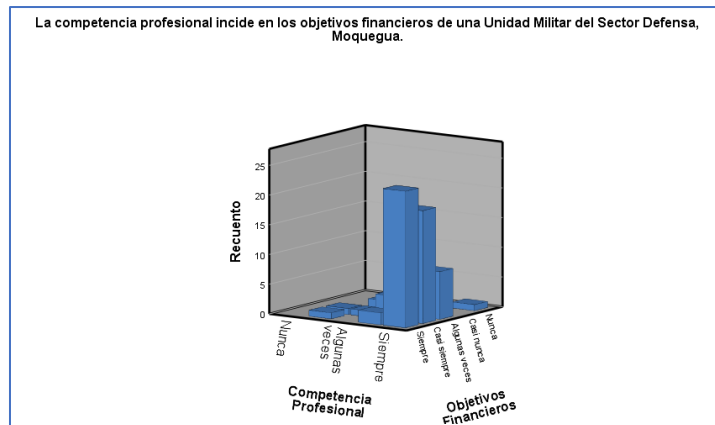
INTERPRETACION

La Figura 18 muestra que el X^2 calculado es mayor que el X^2 crítico ($16,9 < 20,010$), con esta evidencia empírica se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternante (H_1), por lo cual, con un 95% de confianza se concluye que:

La competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. Periodo 2022 – 2023.

Figura 19

La competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.



Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

4.3.3 Tercera Hipótesis Especifica (C)

Las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

a. Hipótesis Nula H_0

Las buenas prácticas NO inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

b. Hipótesis Alternante H_1

Las buenas prácticas SI inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua.

c. Nivel de significación (α)

$\alpha = 5\%$, con valor paramétrico $X^2_{t(k-1), (r-1) gl.} = (12; 0.05) = 21,0 (*)$ VER TABLA EN EL ANEXO 4

Tabla 27

Tabla Cruzada 3.

		(Y1.3) Transparencia en la Gestión					Total	
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
(X1.3) Buenas Practicas	Casi nunca	Recuento	1	1	0	2	0	4
		Recuento esperado	,1	,1	,6	,9	2,3	4,0
	Algunas veces	Recuento	0	0	1	1	0	2
		Recuento esperado	,0	,1	,3	,5	1,1	2,0
	Casi siempre	Recuento	0	0	4	4	2	10
		Recuento esperado	,1	,3	1,5	2,4	5,7	10,0
	Siempre	Recuento	0	1	5	9	37	52
		Recuento esperado	,8	1,5	7,6	12,2	29,8	52,0
Total		Recuento	1	2	10	16	39	68
		Recuento esperado	1,0	2,0	10,0	16,0	39,0	68,0

Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

Tabla 28

Prueba de Chi-Cuadrado de la tercera hipótesis específica en SPSS 26.

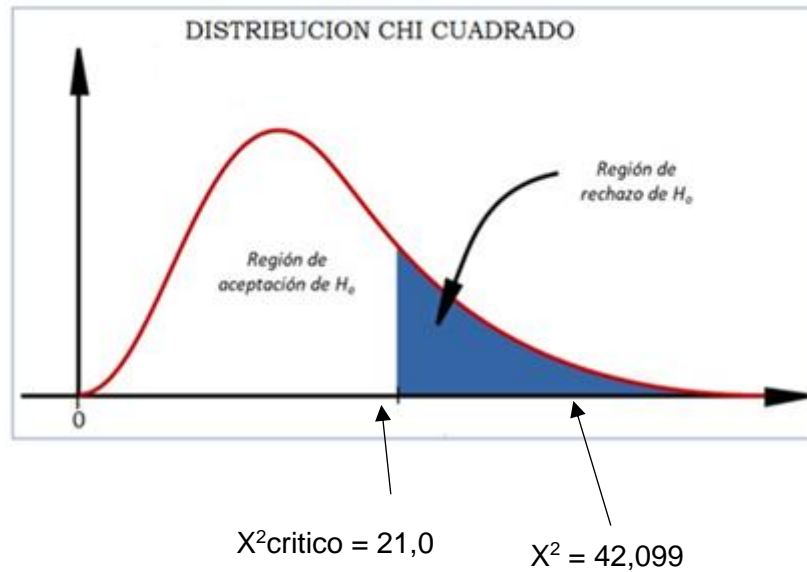
Prueba de Chi-Cuadrado de la tercera hipótesis específica en SPSS 26			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,099 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	30,282	12	,003
Asociación lineal por lineal	19,406	1	,000
N de casos válidos	68		

a. 16 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

Figura 20

Contrastación de la tercera hipótesis específica.



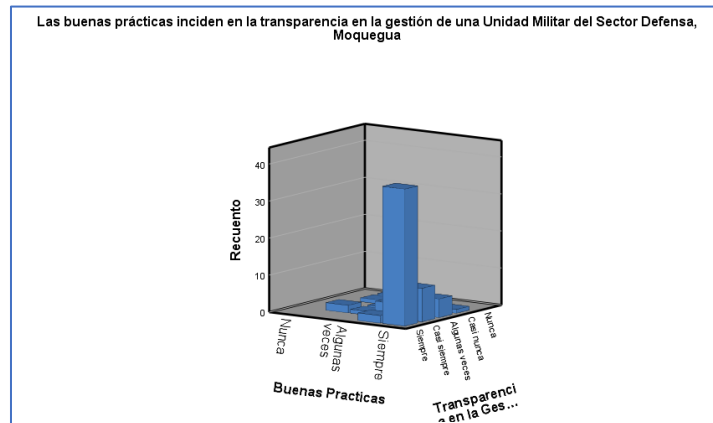
INTERPRETACION

La Figura 19 muestra que el X^2 calculado es mayor que el X^2 crítico ($21,0 < 42,099$), con esta evidencia empírica se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternante (H_1), por lo cual, con un 95% de confianza se concluye que:

Las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. Periodo 2022 – 2023.

Figura 21

Las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.



Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

4.3.4 Hipótesis General

La Ética profesional incide en la gestión de Tesorería de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua. Periodo 2022 – 2023

a. Hipótesis Nula H_0

La Ética profesional NO incide en la gestión de Tesorería de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua. Periodo 2022 - 2023.

b. Hipótesis Alternante H_1

La Ética profesional SI incide en la gestión de Tesorería de una unidad militar del sector Defensa, Moquegua. Periodo 2022 - 2023.

c. Nivel de significación (α)

$\alpha = 5\%$, con valor paramétrico $X^2_{t(k-1), (r-1) gl.} = (9; 0.05) = 16,9 (*)$ VER

TABLA EN EL ANEXO 4

Tabla 29

Tabla Cruzada 4.

			Tabla cruzada (X) Ética Profesional *(Y) Gestión de Tesorería				Total
			(Y). Gestión de Tesorería				
			Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
(X). Ética Profesional	Casi nunca	Recuento	1	0	2	0	3
		Recuento esperado	,0	,4	1,2	1,4	3,0
	Algunas veces	Recuento	0	3	1	0	4
		Recuento esperado	,1	,5	1,6	1,9	4,0
	Casi siempre	Recuento	0	4	6	3	13
		Recuento esperado	,2	1,5	5,2	6,1	13,0
	Siempre	Recuento	0	1	18	29	48
		Recuento esperado	,7	5,6	19,1	22,6	48,0
	Total	Recuento	1	8	27	32	68
		Recuento esperado	1,0	8,0	27,0	32,0	68,0

Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

Tabla 30

Prueba de Chi-Cuadrado de la hipótesis general en SPSS 26.

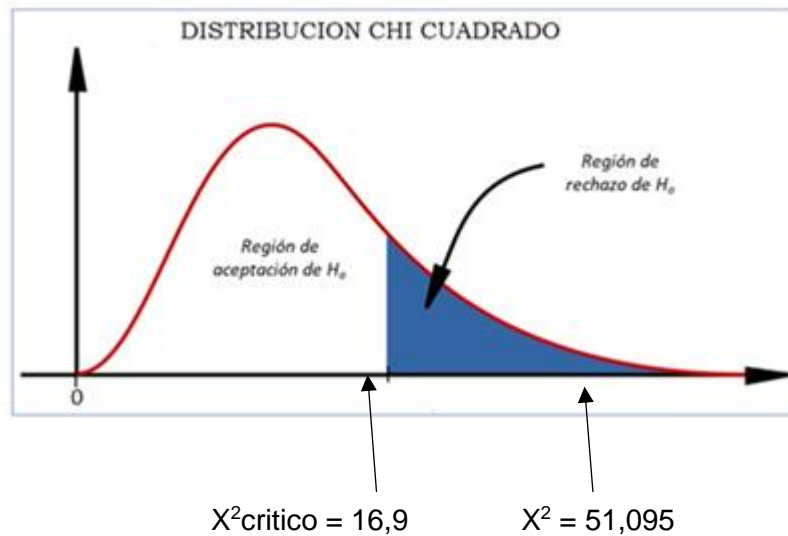
Prueba de Chi-Cuadrado de la hipótesis general en spss 26			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,095 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	32,698	9	,000
Asociación lineal por lineal	23,522	1	,000
N de casos válidos	68		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

Figura 22

Contrastación de la hipótesis general.



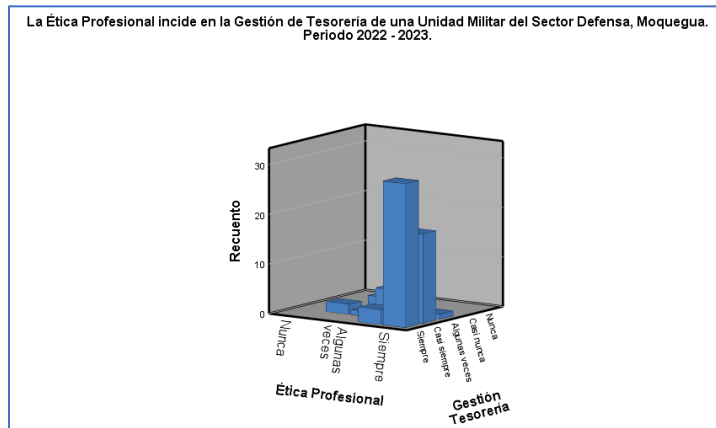
INTERPRETACION

La Figura 20 muestra que el X^2 calculado es mayor que el X^2 crítico ($16,9 < 51,095$), con esta evidencia empírica se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternante (H_1), por lo cual, con un 95% de confianza se concluye que:

La Ética profesional incide en la gestión de Tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. Periodo 2022 – 2023.

Figura 23

La ética profesional incide en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.



Fuente: SPSS 26
Elaboración Propia

CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación correspondiente a **“ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TESORERÍA DE UNA UNIDAD MILITAR DEL SECTOR DEFENSA, MOQUEGUA. PERIODO 2022 – 2023”**, se encontraron los siguientes hallazgos:

Con relación a la variable independiente: **“ÉTICA PROFESIONAL”**

- a. Se determinó que los principios son un pilar fundamental, en las políticas castrenses de las instituciones militares, ya que promueve la moral, la legitimidad y la confianza tanto internamente como en la sociedad, fortalece la efectividad de las fuerzas armadas, contribuyendo a elevar la reputación profesional y personal de esta importante institución.

- b. La data procesada permitió analizar que las instituciones castrenses deben tomar acciones preventivas sólidas para evitar conductas deshonestas entre su personal, ello fortalece la integridad y la confiabilidad de las fuerzas armadas, y promueve un ambiente ético y profesional
- c. Se precisó que las instituciones castrenses conceden alta importancia a la evaluación del desempeño del personal militar en todas las áreas, en base a objetivos del área y personales, promoviendo conductas orientadas a buscar el bienestar de las personas y las metas de la organización.

Los hallazgos mencionados guardan relación con la tesis de Chacaliza, V. (2022), titulada “La Ética profesional en el Contador Público Colegiado y su incidencia en la recaudación fiscal de las empresas comerciales en el departamento de Ica, Periodo 2019 – 2021”, tesis para optar el grado de Maestro por la Universidad San Martín de Porres, quien señala que:

La ética profesional es esencial en una sociedad que ha enfocado el dinero como el objetivo del intercambio comercial y lo asocia al desarrollo social, aunque este realmente depende del nivel ético de los ciudadanos. En el ámbito empresarial, los contadores a menudo priorizan el dinero sobre la satisfacción de necesidades sociales, lo que puede resultar en transgresiones éticas y daños a las empresas. El éxito de los contadores se basa en principios éticos sólidos, buenas prácticas y el bien común, y su ética desempeña un papel crucial en la integridad y sostenibilidad de las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Con relación a la variable dependiente “GESTIÓN DE TESORERÍA”:

- a) La mayoría de los encuestados afirman que la Gestión de Tesorería debe ser técnica, profesional y sometida a un control y seguimiento constante para garantizar la correcta administración de los recursos financieros y mantener la transparencia en las operaciones financieras. Además, esto es esencial para el cumplimiento de las misiones y la rendición de cuentas.
- b) Los expertos encuestados afirmaron que el área contable debe verificar la correcta aplicación de los recursos recaudados, para asegurar la transparencia, el uso eficiente y la responsabilidad financiera en el apoyo a las misiones y operaciones de defensa nacional. Esto es esencial para mantener la integridad y la efectividad de las fuerzas armadas.
- c) Los servidores que participaron en la encuesta afirmaron que el apoyo logístico que brinda el ejército a terceros debe ser completamente transparente y debidamente documentado. Ya que esto asegura la rendición de cuentas, evita malentendidos y garantiza que los recursos sean utilizados de manera eficiente y ética.

Los hallazgos mencionados guardan relación con la tesis de Bonifacio, Z. y Cáceres, L. (2020), titulada “Sistema de tesorería y su incidencia en la gestión financiera de la Municipalidad de Ccatcca – 2020”, tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público, quienes señalan que:

Para mejorar la conexión del sistema de tesorería con la gestión financiera, es esencial fortalecer la conciliación, revisar documentación previa a inspecciones, registrar gastos a medida que suceden y optimizar la recepción de bienes y servicios. Estas mejoras son cruciales, ya que impactan directamente en la eficiencia y transparencia de la gestión de tesorería.

5.2 CONCLUSIONES

Habiendo tabulado toda la data del presente trabajo de investigación se plantea las siguientes conclusiones:

- A. El **Código de Ética** incide en el **uso eficiente de los recursos financieros** de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua, debido a que los militares actúan en base a valores y normas determinadas, con la finalidad de mostrar al conjunto de la ciudadanía la transparencia en sus funciones.
- B. Las **competencias profesionales** inciden en los **objetivos financieros** de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua, debido que para alcanzar la eficiencia en las organizaciones se debe contar con personal altamente profesional y comprometido.
- C. Las **buenas prácticas** inciden en la **transparencia en la gestión** de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua, debido a que las instituciones militares al contar con el respaldo ciudadano deben gestionar los recursos de la institución con absoluta transparencia.
- D. Finalmente se concluye que: La **Ética profesional** incide en la **gestión de tesorería** de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. Periodo 2022 – 2023, debido a que los principios y valores que están en la visión del Ejército, son el estándar de conducta que promueven estas instituciones.

5.3 RECOMENDACIONES

Después de haber evaluado la contratación de hipótesis y las conclusiones se plantean las siguientes recomendaciones:

- A. Dado a que el **Código de Ética** incide en el **uso eficiente de los recursos financieros** se recomienda implementar instrumentos claves para fortalecer la integridad pública y la ética y los procesos de gestión del ejército, desarrollando indicadores financieros y no financieros que permitan evaluar la eficiencia de cada área de este importante sector castrense.
- B. En vista que las **competencias profesionales** inciden en los **objetivos financieros** se recomienda incluir en el presupuesto anual del ejército un plan de las necesidades de capacitación para todo el personal clave del ejército, con el objetivo de fortalecer sus competencias profesionales y alcanzar altos estándares de calidad en sus labores.
- C. Debido a que las **buenas prácticas** inciden en la **transparencia en la gestión** es recomendable suscribir convenios de intercambio profesional con otros países de la región para recoger experiencias exitosas en la gestión de Tesorería, que contribuyan al uso de las buenas prácticas en gestión y transparencia en las instituciones castrenses.
- D. Finalmente reconociendo que la **Ética profesional** incide en la **gestión de tesorería** se recomienda que las unidades militares del sector Defensa en Moquegua, implementen la Norma ISO 37001, Sistema de Gestión Antisoborno en lo relacionado a Gestión Contable y Financiera en el pago a Proveedores, con la finalidad de fortalecer la reputación de estas importantes instituciones en el país.

BIBLIOGRAFÍA

- Almengor, A. (2010). Comportamiento ético dentro de las empresas con responsabilidad social empresarial. [Tesis de posgrado, Universidad Alberto Hurtado, Chile]. <https://bit.ly/3sEDrld>
- Alvarado, K., & Pumisacho, V. (2017). Prácticas de mejora continua, con enfoque Kaizen, en empresas del Distrito Metropolitano de Quito: Un estudio exploratorio. *Intangible Capital*, 13(2), 479-497.
- Apolaya, M., & Cárcamo, C. (2013). Influencia del servicio militar voluntario sobre el comportamiento sexual de una población de jóvenes. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 30(3), 386-392.
- Arias, E. (2022). Objetivo financiero de la empresa. Economipedia. <https://shre.ink/Ud7k>
- Austin, A (2023). Escándalo de corrupción en las fuerzas de seguridad sacude al principal estado de la Amazonía brasileña. <https://insightcrime.org/es/noticias/corrupcion-complica-lucha-defensa-amazonia-brasil/>
- Benítez, G., (2021). Integración de procesos, gestión del riesgo y automatización en la gestión de las unidades militares. *Ciencia y Poder Aéreo*, 16(2), 67-81. <https://doi.org/10.18667/cienciaypoderaereo.724>
- Berumen, N., Gomar, S. y Gómez, P. (2001). Ética del Ejercicio Profesional. Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://shre.ink/2Wzn>
- Bolívar, A., (2005). El dilema de ser tercero interesado. El tercero interesado frente a quienes realizan conductas contrarias a las normas de libre competencia en la Resolución 398 del 19 de enero de 2004 de la Superintendencia de Industria y Comercio. *Revista de Derecho Privado*. (9), 215-217.
- Bonifacio, Z. y Cáceres, L. (2021). Sistema de tesorería y su incidencia en la gestión financiera de la Municipalidad Ccatcca – 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. <https://bit.ly/44GUDdl>

- Cedeño, J. (2019). Diseño de un manual de control interno para el área de tesorería de la empresa SERVIDIVA S.A. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Ecuador]. <https://bit.ly/3Rbj7Q>
- Celina, H y Campo, A. (2005) Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 34(4), 575. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Chacaliaza, V. (2022). La ética profesional en el contador público colegiado y su incidencia en la recaudación fiscal de las empresas comerciales en el departamento de Ica, período 2019 – 2021. Tesis de posgrado, Universidad de San Martín de Porres. <https://bit.ly/45R5L8C>
- Chaves, E. y Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*. 13(1), 71-106. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/download/10645/13202?inline=1>
- Chávez, L. (2022). Presupuesto del Sector Defensa: Tendencias e impacto de la COVID-19. CEEEP. Perú. <https://ceeep.mil.pe/2022/02/15/presupuesto-del-sector-defensa-tendencias-e-impacto-de-la-covid-19/>
- Chile, M. y Lagos, J. (2021). La ética profesional y su incidencia en la perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018. [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. <https://bit.ly/3r88gV9>
- Cruzado J., (2022). La evaluación formativa en la educación. COMUNI@CCION: *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(2), 149-160. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.672>
- Departamento de Justicia (2015). Army Sergeant Indicted For Accepting Bribes From Afghan Trucking Company In Exchange For Stealing Jet Fuel In Afghanistan. <https://www.justice.gov/usao-hi/pr/army-sergeant-indicted-accepting-bribes-afghan-trucking-company-exchange-stealing-jet>

- Diario El Peruano. (2007). Ley 29131 - Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29131.pdf>
- Diario El Peruano. (2012) Decreto Legislativo N° 1137. Ley del Ejército del Perú. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01137.pdf>
- Diario El Peruano. (2012) Decreto Legislativo N° 1145. Decreto Legislativo que modifica la Ley 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. <https://dataonline.gacetajuridica.com.pe/gaceta/admin/elperuano/2012-11-12/11-12-2012.PDF>
- El Comercio. (2023). MP abre investigación por supuestas irregularidades en compra de raciones de alimentos para militares. <https://elcomercio.pe/peru/ministerio-publico-abre-investigacion-por-supuesto-sobrecosto-en-compra-de-raciones-de-alimentos-para-militares-fuerzas-armadas-ultimas-noticia/>
- Figueiredo, C., Contreras, L., & Blanco, L. (2012). La ejemplificación del concepto de función: diferencias entre profesores noveles y profesores expertos. *Educación Matemática*, 24(1), 73-105.
- Gallegos, Z. (2020). El Ejército mexicano desvió 156 millones de dólares a empresas fantasma entre 2013 y 2019. <https://elpais.com/mexico/2020-08-25/el-ejercito-mexicano-desvio-156-millones-de-dolares-a-empresas-fantasma-entre-2013-y-2019.html>
- García, M., & López, I. (2014). Definición, clasificación de la variable recursos financieros docentes para la evaluación institucional. *EduSol*, 14(47), 1-10.
- Gavilanes, W. (2019). La gestión de tesorería y el rendimiento financiero de las cooperativas de ahorro y crédito [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://n9.cl/xoc7v>
- González, E. I. (2016). Valores en estudiantes de derecho. Proyección a la ética profesional: desarrollo de valores en universitarios. *Revista Internacional de las Humanidades en la Educación*. <https://n9.cl/hnx0c>
- González N. (2016). Presentación: transporte y logística. *Revista Transporte y Territorio*, (14), 1-4.
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

- Granados, T. (2021). Relación entre el control interno gubernamental y la gestión de tesorería en el Gobierno Regional de Junín, Periodo 2020. Tesis de Maestría. Universidad Tecnológica del Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4427/Tania_Granados_Trabajo_de_Investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzman, C. (2017). Control interno al proceso de recuperación de cartera vencida y su incidencia en la gestión de tesorería del Gad Municipal De San Miguel De Urcuquí. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador]. <https://bit.ly/3rbqjtA>
- Hernández, C y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*. 2(1), 76-77. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Higuera, D. (2022). La Ética en la Profesión Contable. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia]. <https://n9.cl/8w7mv>
- La República. (2023). Un general y 5 oficiales del Ejército Peruano son detenidos por robo sistemático de combustible. <https://larepublica.pe/politica/judiciales/2023/08/23/ejercito-peruano-un-general-y-5-oficiales-son-detenidos-por-robo-sistematico-de-combustible-1913439>
- Martínez M., Moreno, V., & Ferrer, M. (2023). Las habilidades profesionales pedagógicas del estudiante de la primera infancia desde la disciplina integradora. *VARONA*, (76), 1-12.
- Menbarrow, Z. (2021). The Importance and Necessity of Professional Ethics in the Organization and the Role of Managers. *Psychol Behav Sci Int Journal*. 18 (1). DOI: 10.19080/PBSIJ.2021.18.555979
- Ministerio Público Fiscalía de la Nación (2023). Fiscalía Anticorrupción logra prisión efectiva contra mayor de Ejército que se apropió de donaciones. <https://www.gob.pe/institucion/mpfn/noticias/817355-fiscalia-anticorrupcion-logra-prision-efectiva-contra-mayor-del-ejercito-que-se-apropio-de-donaciones>

- Monereo, C. y Pozo, J. (2007). Monográfico sobre competencias básicas. Cuadernos de Pedagogía. <https://n9.cl/xolzu>
- Naummov, C. (2016). Organización Financiera. Colombia: Pertenice.
- Ostoich, G. (2019). Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones públicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoría del trabajo del estado Mérida. *Sapienza Organizacional*, 6(11), 166-199.
- Otero, J., Barrios, I., & Prieto, G. (2006). El objetivo en el contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32(3).
- Perez, E. (2021). La ética profesional y gestión administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/45R5P8m>
- Pincay, K., y Sarabia, J. (2018). Análisis de la eficiente gestión de tesorería–Disprovef Ecuador. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <https://bit.ly/3P5AFU4>
- Pinto, E., Mendoza, C., & Villa, A. (2021). Principios del liderazgo ético en directivos de la Universidad de La Guajira, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (4), 191-201.
- Piñeiro, C., Monelos, P., Álvarez, B. (2006). Dirección financiera: modelos avanzados de decisión con excel. Madrid: Delta Publicaciones.
- Plaza Pública (2023). Del cuartel al cártel: el coronel que ayudó a Jalisco Nueva Generación a trasegar cocaína. <https://www.plazapublica.com.gt/content/del-cuartel-al-cartel-el-coronel-que-ayudo-jalisco-nueva-generacion-trasegar-cocaina>
- Pujaico, J., Páez, L., & Chacón, R. (2015). Manual educativo de prevención y mitigación ante posibles escenarios de riesgo socionatural. *Multiciencias*, 15(2), 219-225.
- Quintana, H. (2018). La transparencia en la gestión pública. El Auditor. <https://shre.ink/Ud8Q>

- Quintana, P., (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 4(16), 272-283. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>
- Quispe, S. (2021). Control Interno y Gestión de tesorería en colaboradores de una Universidad De Lima Metropolitana, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. <https://bit.ly/3PeVZqi>
- Robalino, I. (1976). *Ética Profesional*. Editorial Jus.
- Robles, P. (2016). Contenido y alcance del concepto de cumplimiento de las obligaciones (solutio) en derecho romano clásico. *Revista de Derecho Privado*, (31), 55-86. <http://dx.doi.org/10.18601/01234366.n31.03>
- Ronquillo, L. (2018). *Ética General y Profesional*. (2da ed.). Editorial Mar y Trinchera. <https://shre.ink/2Wza>
- Rosario, H., & Rosario, F. (2017). *Gestión financiera*. Editorial Universidad de Almería.
- Salazar Ordoñez, V. (2017). Diseño de un sistema de control interno para el área de tesorería de la empresa agrícola-bananera ubicada en la ciudad de Durán [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <https://bit.ly/45GEAxF>
- Sanchez, A. (1984). *Ética*. (4ta ed.). Editorial Grijalbo. <https://shre.ink/2Wz7>
- Sánchez, L. (2012). *Conceptos básicos de tesorería*. Galicia: CEEI GALICIA, S.A.
- Santana, S. (2016). La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://bit.ly/4622288>
- Soria, M., Castillo, W., & Vega, P. (2022). Propuesta de estrategias tributarias para la recaudación del impuesto predial en una municipalidad del Perú. *ECA Sinergia*, 13(2), 17-27. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i2.3649

- STATISTA. (2022). Gasto militar en Perú de 2008 a 2021. Statista Research Department. Perú. <https://es.statista.com/estadisticas/1224970/gasto-militar-peru/>
- Stefani, D., Tartaglino, M., Feldberg, C., Clemente, M., Hermida, P., Pereyra, C., Ofman, S., & Cofreces, P. (2013). Los Valores y el Significado de la Existencia. Un Estudio Observacional en Cuidadores Familiares de Pacientes Neurológicos. *Revista Colombiana de Psicología*, 22(2), 293-306.
- UNIR (2021). ¿Qué es la gestión de tesorería? Revista Virtual. <https://www.unir.net/empresa/revista/gestion-de-tesoreria/>
- Zambrano, J. (2018). El modelo de recaudación del servicio de tesorería: Cobranza fiscal en Chile y nueva reforma tributaria. Tesis de Maestría. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. [https://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/4503/TMG PU%2039.pdf?sequence=1](https://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/4503/TMG%2039.pdf?sequence=1)

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO : ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TESORERÍA DE UNA UNIDAD MILITAR DEL SECTOR DEFENSA, MOQUEGUA. PERÍODO 2022 - 2023

AUTOR : CASTELLANO ANGULO, CARLOS ANIBAL Y MUÑOZ ACOSTUPA, GABRIELA INES

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
¿De qué manera la Ética profesional incide en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua en los años 2022 y 2023?	Determinar de qué manera la Ética profesional incide en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua en los años 2022 y 2023	La Ética profesional incide en la gestión de tesorería de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua en los años 2022 y 2023	1. VARIABLE INDEPENDIENTE (X): ETICA PROFESIONAL INDICADORES: X1: Código de Ética X2: Competencias Profesionales X3: Buenas Practicas 2. VARIABLE DEPENDIENTE (Y): GESTIÓN TESORERIA INDICADORES: Y1: Uso eficiente de los recursos Y2: Objetivos Financieros Y3: Transparencia en la Gestión	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada. NIVEL: descriptivo, estadístico y analítico. METODO: de análisis, estadístico, descriptivo, inductivo-deductivo. DISEÑO: No experimental POBLACIÓN: 82 personas. MUESTRA: 68 personas conformadas por militares administrativos, civiles administrativos y contadores dentro de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario TÉCNICA DE ESTADÍSTICA INFERENCIAL Software estadístico SPSS Versión 26 en español.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
A ¿De qué manera el Código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua? B ¿De qué forma la competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua? C. ¿De qué manera las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua?	A. Determinar si el Código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. B. Analizar si la competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. C. Precisar si las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.	A. El Código de ética incide en el uso eficiente de los recursos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. B. La competencia profesional incide en los objetivos financieros de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua. C. Las buenas prácticas inciden en la transparencia en la gestión de una unidad militar del sector Defensa en Moquegua.		

ANEXO 2. ENCUESTA

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su apreciación sobre acciones relacionadas a la Ética Profesional, por el cual se le solicita que pueda marcar la alternativa que Ud., considere conveniente, así como explicar el porqué de sus respuestas.

VARIABLE INDEPENDIENTE (X) ETICA PROFESIONAL		
X1: CODIGO DE ETICA		
1. ¿Cree usted que las instituciones militares deben incluir en su misión principios éticos?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
2. ¿Cree usted que los valores de las fuerzas militares deben ser informados en todos los canales de comunicación de la Institución?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
X2 : COMPETENCIA PROFESIONAL		
3. ¿Considera usted que las instituciones militares deben fortalecer las habilidades técnicas de sus principales comandos?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
4. ¿Cree usted que las instituciones militares deben evaluar el desempeño del personal militar?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		

X3 : BUENAS PRACTICAS		
5. ¿En su opinión las fuerzas militares deben premiar las iniciativas de su personal en relación a la mejora continua?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
6. ¿Cree usted que las instituciones militares deben tomar acciones preventivas para evitar conductas deshonestas de su personal?		
		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
X : ETICA PROFESIONAL		
7. ¿Cree usted que las instituciones militares deben incluir en sus políticas castrenses la Ética como pilar fundamental en su Organización?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
VARIABLE DEPENDIENTE (Y) GESTIÓN DE TESORERÍA		
Y1 : USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS FINANCIEROS		
8. ¿En su opinión el área contable debe verificar la correcta aplicación de los recursos recaudados?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
9. ¿Cree usted que las instituciones militares deben implementar acciones para garantizar el cumplimiento de las metas anuales?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	

c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
Y2 : OBJETIVOS FINANCIEROS		
10. ¿Cree usted que existe una buena práctica en relación a la cobertura adecuada del Servicio Militar Voluntario?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
11. ¿Considera usted que el apoyo logístico a terceros debe ser transparente y documentado?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
Y3 : TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN		
12. ¿Cree usted que es fundamental la segregación de funciones en la gestión de Tesorería?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
13. ¿En su opinión la evaluación de la inspectoría es fundamental para garantizar la transparencia de los recursos?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		
Y : GESTIÓN DE TESORERÍA		

14. ¿Cree usted que la Gestión de Tesorería debe ser técnica, profesional y sujeta a permanente control y seguimiento?		N
a) Siempre	()	
b) Casi siempre	()	
c) Algunas veces	()	
d) Casi nunca	()	
e) Nunca	()	
¿Por qué?		

ANEXO 3. TABLA 6. CALCULO DEL ALFA DE CRONBACH

TABLA 6. CALCULO DE ALFA DE CROMBACH PARA EL 100% DE LA MUESTRA

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
1	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	62
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	65
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	62
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	68
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	5	63
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	68
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	67
10	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	52
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	68
12	5	4	5	5	4	5	1	4	5	1	1	4	5	5	54
13	1	5	5	3	3	5	5	1	5	4	5	3	3	3	51
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	66
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	61
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	3	5	5	62
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	63
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	67
21	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	63
22	2	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	5	50
23	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
24	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	67
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
28	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	1	3	2	38
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	68
32	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	55
33	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
34	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
36	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	60
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	62
38	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	64
39	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	62
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	66
41	3	4	4	3	5	4	4	4	2	2	3	3	2	3	46
42	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	68
45	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	68
46	3	1	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	4	5	54

47	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	64
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	62
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	63
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	2	4	60
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
55	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	47
56	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	64
57	4	5	5	3	5	3	4	5	5	2	5	2	3	5	56
58	4	4	5	3	5	4	4	2	3	4	4	4	1	1	48
59	3	3	4	3	4	3	5	4	2	4	1	4	3	4	47
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	66
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	49
65	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
66	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	60
67	5	1	4	1	1	3	1	1	3	4	2	3	4	3	36
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	66
VA	1.1	1.0	0.6	0.9	0.8	0.8	1.1	1.2	0.7	1.4	1.2	0.9	1.3	0.8	
R	1	8	4	4	2	2	2	1	6	5	5	6	4	5	

ANEXO 4.
TABLA 30. DISTRIBUCION CHI CUADRADO

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5284	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363
28	56,8918	53,5939	50,9936	48,2782	44,4608	41,3372	37,9159	35,7150	34,0266	32,6205	31,3909	30,2791	29,2486	28,2740	27,3362
29	58,3006	54,9662	52,3355	49,5878	45,7223	42,5569	39,0875	36,8538	35,1394	33,7109	32,4612	31,3308	30,2825	29,2908	28,3361

ANEXO 5. FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Rodas Serrano, Virgilio Wilfredo
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctor en Ciencias Contables, Económicas y Financieras
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad de San Martín de Porres
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TESORERÍA DE UNA UNIDAD MILITAR DEL SECTOR DEFENSA, MOQUEGUA. PERÍODO 2022 – 2023
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : **Muñoz Acostupa, Gabriela Ines y Castellano Angulo, Carlos Anibal**
 1.6 DOCTORADO O MAESTRÍA : **Pregrado**
 1.7 CRITERIO DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 b) De 12 a 15: (Válido, mejorar) d) De 15 a 18: Válido, precisar
 c) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno (15 - 18)	Excelente (18 - 20)
		(01 - 09)	(10 - 12)	(12 - 15)		
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					8	2
TOTAL					32	10

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) :17.....

VALORACIÓN CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

Santa Anita, 23 de Noviembre del 2023



.....
Firma y Post Firma del experto
DNI 10313619