



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Calidad de la ética en el proceso de afiliación y  
verificación de los promotores del Programa Pensión 65  
de la Unidad Territorial Ancash, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR**

**Br. Medardo Edwin Ortega Moya**

**ASESORA**

**Mg. Sc. Patricia del Rocío Chávarry Ysla**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Administración del Talento Humano**

**2017**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Mg.  
Presidente

---

Mg.  
Secretario

---

Mg.  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mis hijos, porque ser mi motor y motivo en esta vida.

A mi madre por su abnegación que aprendí de ella,

A mis esposa que está en el cielo y cuidad cada paso que doy.

A todos mis profesores de UCV por su empeñosa labor.

Agradezco a Dios por darme la dicha de tener la mejor familia, los amo.

Medardo Edwin.

## **AGRADECIMIENTO**

Esta tesis ha sido posible gracias a la Mg. Sc. Patricia del Rocío Chávarry Ysla, mi profesora y asesora de tesis en la Universidad César Vallejo por guiarme en la elaboración de esta investigación y a mis compañeros de clases por compartir sus opiniones permitiendo la culminación de esta tesis.

El autor

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Medardo Edwin Ortega Moya, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 18070100; con la tesis titulada “Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar, autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, Octubre 2017

---

Medardo Edwin Ortega Moya

DNI N° 18070100

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

## ÍNDICE

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas con el tema	25
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización	40
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS	61

ANEXOS	66
Instrumento	67
Matriz de validación	69
Ficha técnica de los instrumentos	73
Propuesta ESTRATEGIA DE MEJORA PARA LA CALIDAD DE LA ÉTICA TRANSPARENTE A TU CHAMBA	76
Instrumento de validación por juicio de expertos de la propuesta estrategia	97
Matriz de consistencia	99
Base de datos estadística	102



## RESUMEN

La presente investigación titulada “Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash, 2017” conforme a la línea de investigación Administración del Talento Humano. El informe tuvo como finalidad determinar la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017. El tipo de estudio fue un diseño No Experimental. La muestra se conformó por los 19 promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash en el año 2017. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para medir la variable, los datos obtenidos se procesaron a través de la estadística descriptiva por medio del programa SPSS versión 22. Los resultados establecieron que el 53% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional y el 47% una eficiente calidad de la ética profesional, se concluyó en aceptar la hipótesis nula que estableció que no existe un eficiente nivel de la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

**Palabras clave:** Ética, calidad ética, afiliación y verificación.

## **ABSTRACT**

The present research entitled "Ethical quality in the process of affiliation and verification of the promoters of the Pension Program 65 of the Territorial Unit Ancash, 2017" according to the research line Human Talent Management. The purpose of the report was to determine the ethical quality in the process of affiliation and verification of the promoters of the Pension Program 65 of UT Ancash, 2017. The type of study was a Non-Experimental design. The sample was formed by the 19 promoters of the Pension Program 65 of the Ancash Territorial Unit in the year 2017. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument to measure the variable, the data obtained were processed through the descriptive statistics by The results established that 53% of promoters of the Pension Program 65 of the Ancash Territorial Unit evidenced a poor quality of professional ethics and 47% an efficient quality of professional ethics, was concluded in accepting the A null hypothesis that established that there is no efficient level of ethical quality in the process of affiliation and verification of the promoters of the Pension Program 65 of UT Ancash, 2017.

**Keys word:** Ethics, ethical quality, affiliation and verification

# **CAPÍTULO I**

# **INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCION

La ética constituye desde tiempos inmemoriales un objeto de discusión, de reflexión y desde la investigación científica también conocimientos concretos, en esa perspectiva, el siguiente capítulo contextualiza toda una problemática sensible, también estudios previos y la fundamentación científica existente, además de la formulación, justificación, hipótesis y objetivos. Abordar la ética a partir de reflexiones, pero resulta mucho más productivo insertarla en experiencias productivas desde la investigación científica, lo exigen las circunstancias a la que asistimos: escaso control desde el Estado, proliferación de la corrupción, falta de identificación con la transparencia, etc.

La ética es un tema descuidado en capacitaciones, en instrumentos e investigaciones, se le considera una cuestión de segundo o tercer orden en las organizaciones, no obstante, año a año las denuncias de corrupción aumentan, el descrédito de trabajadores e imagen de muchas instituciones se ven perjudicadas por este flagelo.

Los programas sociales requieren de transparencia absoluta, necesitan de prácticas justas, urgen procedimientos que garantizan total seriedad cuando ejecutan sus labores, solo así dichos programas serán más eficientes, pues focalizarán mejor sus recursos y concretarán más sus resultados. Desde la sociedad civil hay inclusive propuestas para practicar la denuncia responsable, en los últimos años se viene sensibilizando a la ciudadanía a involucrarse con la responsabilidad social, con el desarrollo, con la práctica de valores.

Los funcionarios públicos, en todos los niveles, son quienes más deben esforzarse en una práctica de trabajo leal, transparente en todo instante. Es hora de contribuir desde todos los espacios: jurídicos, administrativos, tecnológicos, incluyendo el académico.

## 1.1 Realidad problemática

En el mundo contemporáneo, la agenda de los gobiernos atiende prioridades en cada sociedad, algunos temas son considerados verdaderas problemáticas y son recurrentes como la pobreza, la exclusión social, el crecimiento como país, la falta de oportunidades, etc. En el siglo XXI, los gobernantes acuerdan políticas mediante el consenso estableciendo metas concretas en plazos determinados, aunque muchas veces, existen escollos que dificultan la solución. Si bien es cierto sobrellevar o superar la pobreza es difícil, cabe examinar los procesos encaminados en ese sentido.

A nivel internacional existe toda una problemática en torno a la ética en entidades públicas:

En México, se ha denunciado las verdaderas causas de las actuales medidas económicas consideradas como gasolinazo en el sentido de que las ingentes ganancias que se obtendrán por el aumento del precio de la gasolina no se destinarán a programas sociales existentes como se ha hecho creer, sino que se emplearán en la corrupción de mecanismos electorales para perpetuarse en el poder, “[...] El PRI, el PAN y el PRD perciben que cada vez menos mexicanos creemos sus mentiras y que en 2018 muy pocas personas votarán por el 'Pacto por México' que ha arruinado la economía nacional” (Ackerman, 2017). Como puede verse la corrupción es preocupación seria.

En Argentina, el diario La Nación (25 de enero de 2017) informó lo siguiente

Los resultados de Transparencia Internacional, entidad que ubica a Argentina en el puesto 95 en un ranking mundial de 176 países sobre transparencia, lo que equivale a un logro escalar de 12 puestos a diferencia del año anterior, aunque es lamentable la percepción en cuanto a corrupción estatal, tal como ocurre en la región, al igual que en Uruguay, Chile, Brasil, Colombia y Panamá. Además Transparencia Internacional, audita políticas con su indicador Índice de Percepción de la Corrupción

(IPC), indicador muy difundido a nivel internacional cuyo empleo también ayuda a clasificar los países respecto al grado de corrupción en el sector público. (Párr. 2).

Según el informe al que accedió la fuente anterior, a través de Poder Ciudadano (que es el capítulo argentino de Transparencia Internacional), en 2015 la Argentina había obtenido 32 puntos y se ubicaba en el puesto 107. Lo que resulta una situación muy complicada, pues el año pasado mejoró su nota en cuatro puntos y escaló en forma global a la posición 95 de la tabla, un lugar que comparte con otros cinco países: El Salvador, Kosovo, Maldivas, Sri Lanka y Benín. Existe mucha expectativa en poder revertir dicha tendencia.

A nivel nacional, la Presidencia del Consejo de Ministros (2012) viene esforzándose por la difusión, comprensión y puesta en práctica de:

La Ley del Código de Ética de la Función Pública LEY N° 27815, en cuyo texto se ha establecido deberes de los funcionarios públicos como la neutralidad, (adecuada para actuar con imparcialidad económica o política), la transparencia (necesaria para ejecutar con evidencia su claridad sus respectivas funciones), la discreción, el ejercicio adecuado del cargo (válido para no ejercer represalia contra otros servidores o beneficiarios), el uso adecuado de los bienes del estado (para buscar protección y conservación de los bienes públicos) y finalmente la responsabilidad.

En el diario La República (29 de marzo del 2016) para el director de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Gestión Pública de la Universidad del Pacífico, Carlos Oliva:

Actualmente muchos funcionarios asumen sus trabajos pensando en que solo cumplen si sienten dar lo mejor de sí, lo que omiten es considerar su actuar sobre parámetros éticos reconocidos por ley, una carencia muy sentida es el carecimiento de la institucionalidad. Es tan común ver en los

medios de comunicación casos de corrupción y por ende una falta de ética, Perú es un caso muy emblemático de como la corrupción puede convertirse en un desprecio de la función pública.

Una alternativa gubernamental para revertir los índices de extrema pobreza, lo constituyen los programas sociales, los mismos que dependen de una organizada labor de funcionarios públicos que además del componente técnico, se requiere una parte subjetiva, el componente ético, En Perú, desde 1990 se vinieron creando e implementando programas de asistencia inmediata cuya efectividad ha sido cuestionada debido a la desnaturalización de los objetivos desde el propio gobierno, generando con desconfianza el asistencialismo.

El diario El Comercio (24 de diciembre del 2015) reportó que serias denuncias en provincias:

La Contraloría General de la República identificó a 276 casos de adultos inscritos en forma irregular en calidad de beneficiarias del Programa Pensión 65. Los casos detectados correspondieron principalmente en las jurisdicciones de Áncash, La Libertad, Huánuco, Cusco, Puno e Ica. De acuerdo al informe del órgano de control, producto de una auditoría al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis), se detectó la irregular inscripción de personas en algunos casos fallecidos, en otros por ser ciudadanos con edades inferiores al requisito establecido.

El diario Perú 21 (22 de mayo del 2015) informó que el procurador anticorrupción Joel Segura, cuestionó la falta de ética en la función pública al denunciar:

Una suplantación de identidad de beneficiarios en programas sociales, el perjuicio comprendió la sustracción de un millón 80 mil soles en los programas sociales Juntos y Pensión 65, ello aconteció en Cajamarca, por parte de funcionarios del Banco de la Nación, la modalidad de suplantación de identidades de los verdaderos beneficiarios, se teme otros casos, de acuerdo a la legislación se habría incurrido en la

sancionable figura de peculado.

Durante el gobierno del ex mandatario Ollanta Humala Tasso, se aprobó y emitió el Decreto Supremo N° 081 – 2011-PCM, que creaba así el Programa Nacional de Asistencia Solidaria – PENSIÓN 65, cuyos fines prioritarios son identificar y afiliar formalmente personas por debajo de la línea de pobreza extrema, los mismos que son beneficiados de una suma económica a modo de subvención monetaria, de ese modo se convierten en usuarios de Pensión 65, sin contribuir con retribución por impuesto alguno.

El programa social Pensión 65 opera reportando al detalle los pagos efectuados a dichas personas. Se realiza también una verificación de la supervivencia de los beneficiarios. Es función de dicho programa implementar canales y/o puntos de atención que permita a los usuarios los trámites de acreditación de sus condiciones de supervivencia. Su finalidad es constituir una red nacional de colaboración para implementar servicios de apoyo al adulto mayor como prioridad, los funcionarios realizan un trabajo de campo muy arduo en la selección y afiliación, procesos en los que se espera rindan al máximo para focalizar la atención del programa.

Pese a los beneficios de Pensión 65, existen posibilidades de incurrir en situaciones anormales que lindan mucho con un comportamiento antiético, por ejemplo, otorgar el servicio a personas que no merecen o califican del programa, esto debido a recepcionar beneficios ilegales, falta de esmero en el trabajo, por tener lazos amicales o de consanguineidad de por medio, cabe resaltar que dichas irregularidades comprenden sanciones de acuerdo a la legislación peruana y cada uno de los promotores son concededores y conscientes de ello.

El actual gobierno del presidente Pedro Pablo Kuczynski, tiene entre sus políticas la continuidad del Programa Pensión 65, no obstante, no se han implementado instancias con operadores que garanticen la transparencia de los



recursos de dicho programa, tampoco se cuenta con información pública detallada y actualizada del padrón de usuarios a la fecha. Se cuenta con un servicio de línea telefónica gratuita para atender quejas y denuncias, sin embargo no hay información procesada al detalle en ese sentido aún. Los depósitos a los beneficiarios se efectúan mediante el Banco de la Nación, entidad que tampoco ha emitido mucha información al respecto.

A nivel regional, actualmente, en el Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash, los promotores no llegan a 20, todos abocados a la zona costa, sin embargo se desconocen estudios de dicha experiencia, se sabe que la implementación de dicho programa no es perfecto del todo, además el trabajo de coordinación y monitoreo al personal es extenuante, por la ubicación geográfica de los usuarios y posibles usuarios, ya que se tiene que hacer la verificación en el lugar donde viven y coordinaciones directas con los Gobiernos Locales, además no hay independencia operativa, pues dicha unidad depende de la establecida en la ciudad de Huaraz. En Ancash, el trabajo de campo del programa aludido opera en la zona urbana y rural, en esta segunda existen más limitaciones por la accesibilidad.

El Programa Pensión 65, surge entonces, en un contexto muy complicado por lo que a la calidad de la ética se refiere, la ciudadanía no aprueba el trabajo del funcionario público, las constantes denuncias de corrupción ponen en serio riesgo el mencionado programa y muchos otros, los esfuerzos de fiscalización difícilmente podrán llegar hasta los más remotos parajes para transparentar los resultados sociales, debe sumarse a lo descrito la precariedad de los nuevos trabajadores en el sector público, pues la estabilidad no es muy accesible.

La sociedad peruana es una sociedad con falta de valores y existe un marco normativo al respecto, no se teme a la sanción por incurrir en la ilegalidad. Se carece de gerencias de control interno para fortalecer la transparencia en instituciones públicas. Pese a ello el Estado viene invirtiendo fuertemente en programas sociales desde hace más de 30 años en programas sociales que tengan un impacto social ante los índices de pobreza, lo que no ha resultado fácil considerando la cantidad de procesos judiciales llevados a cabo y en proceso. Constantemente se cuestiona la

Calidad de la ética de los funcionarios públicos.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Internacionales**

En Andalucía, Bautista (2012) en su tesis de maestría titulada La ética y la corrupción en la política y la administración pública, estudio cuyo objetivo fue analizar el ámbito de la jurisdicción española en materia de ética y corrupción, su población de estudio fue toda la legislación existente en materia de ética frente a corrupción, se utilizó el análisis documental como técnica de estudio, los resultados evidenciaron una postura del régimen jurídico como búsqueda permanente de la profesionalidad en la que se cumpla con la imparcialidad y capacidad en sus funciones.

Sus conclusiones fueron: la inexistencia de formación de servidores públicos en criterios sólidos para operar con una conducta ética. No se asume según los datos una ética con ajuste al ejercicio de la función pública con fines de servicio a la ciudadanía, se requiere elevar una mayor calidad de la administración pública, pues se percibe una falta de confianza en las instituciones públicas. Existe prioridad en la atención de la ética pública por el gobierno, incluso se ha promovido debates de carácter axiológico basándose como referente en los clásicos griegos.

En Salamanca, Fernández (2012) en su tesis doctoral titulada El control de las

administraciones públicas y la lucha contra la corrupción: especial referencia al Tribunal de Cuentas y a la intervención general de la administración del Estado, estudio cuyo objetivo fue analizar los controles en las administraciones públicas frente a la corrupción: de manera particular al Tribunal de Cuentas y a la intervención general de la administración del Estado, su población y muestra fue la legislación en materia anticorrupción, se utilizó el análisis documentario como técnica.

Del estudio anterior, sus resultados revelaron que en el periodo 2005-2007, los procedimientos de reintegro debido a alcances abiertos por el Tribunal de Cuentas tuvo una media anual de 169 asuntos, con un promedio de cantidades reclamadas de 49 M. €. En cuanto a los procedimientos que afectaron al sector público implicaron un 30% del total. Sus conclusiones permitieron conocer que existe una inspección administrativa sobre prácticas fraudulentas de los intereses financieros públicos muy limitada en la actual Administración legal, la que se caracteriza por ser burocrática, existe además alerta de situaciones de riesgo posibles, las tareas de investigación en lo penal son lentas en esta jurisdicción.

En Ecuador, Canelos (2013) en su tesis de maestría titulada Ética y transparencia: fundamentos, contexto normativo y aplicación del control interno en la gestión y contratación pública, el objetivo fue analizar los informes de la Contraloría General del Estado, como técnica se empleó el análisis documental, la población se abocó a los informes de la Contraloría General del Estado. Se pudo conocer las siguientes conclusiones: Las políticas de control externo no han resultado oportunas, tampoco han conducido al mejoramiento de la administración. Sus resultados evidencian 11% de los informes tienen directa responsabilidad penal.

Cuando se trata de la sujeción al control de las instituciones, estas emiten con suma discreción disposiciones o normas secundarias que generan un entredicho en los preceptos constitucionales. Muchos actos administrativos no se ciñen a los procedimientos establecidos, el nivel de profesionalismo es muy bajo. Se han detectado deficiencias en la aplicación de austeridad y eficiencia cuando se trata de la gestión de recursos. Muchos servidores desconocen de sus actuaciones las consecuencias negativas. Referente al acceso a la información aún hay restricciones, a veces por las páginas electrónicas, en otras ocasiones por la limitada disponibilidad de Internet que tienen los pobladores.

En Colombia, Luna (2014) en su tesis de maestría titulada Mecanismos jurídicos contra la corrupción en la contratación estatal en Colombia, especial referencia en las acciones constitucionales en la lucha contra la corrupción, investigación cuyo objetivo fue analizar la normatividad anti corrupción en la contratación estatal en Colombia, la población fue las leyes y reglamentos anti corrupción existentes en Colombia, la técnica empleada fue el análisis documental, el estudio en conjunto fue de tipo no experimental. Sus resultados refieren que las causas de la corrupción son de orden político, económico, sociales y morales,

Sus conclusiones revelaron que la corrupción es un mal de antaño y existen posiciones diferentes, se requiere entender el problema desde muchas perspectivas que se presenta, tanto públicos y particulares y respecto al objeto o materia de estudio, sobre todo desde estableciendo la perspectiva de la ética, la corrupción tiene una fuerte relación con otros elementos como los mecanismo políticos y administrativos, en ese sentido, la corrupción estatal, es a criterio de Carlos Castro: “[...] la desviación del interés público, que se desarrolla a través del abuso del cargo, con el fin de obtener un beneficio extraposicional en cualquier

acuerdo de voluntades celebrado por una administración pública con los particulares”.

## **Nacionales**

En el Callao, Bazalar (2012) en su tesis de maestría Corrupción Administrativa y el Control Interno, cuyo objetivo fue establecer los mecanismos necesarios para un control interno que prevenga y detecte actos de corrupción. Las técnicas de investigación fueron la observación, el análisis documental y la entrevista. Como población y muestra se requirió de las instituciones de carácter público y privado involucradas en el control de la corrupción, se trató de una investigación no experimental. Los resultados revelaron que existen municipios que se esfuerzan por convocar profesionales mediante procesos de reclutamiento en base a la meritocracia.

Sus conclusiones fueron: La corrupción puede clasificarse en: Corrupción directa, (considerada como la forma de beneficio personal. El abuso de poder, la apropiación ilícita, el enriquecimiento ilícito, favoritismo y nepotismo), también hay corrupción mediada (Tráfico de influencias, clientelismo, sobornos) y el mal uso de los procedimientos (Uso indebido de bienes o fondos públicos, Uso indebido de información, ocultamiento de información y conflicto de intereses). Resulta lamentable que no se promueva la competencia, además hay demasiada intervención estatal en la economía lo que implica más posibilidades de corrupción.

En Lima, Rozas (2013) en su tesis de maestría titulada. El impacto social del control público en el Perú, estudio cuyo objetivo central fue conocer el Control Público y proponer una alternativa de control que tenga un mejor impacto social. Como técnica se empleó la encuesta y el análisis documentario. Como población se consideró a los auditores en todo Órgano de Auditoría Interna y/o Control Institucional (OCIs), tanto en el nivel del Gobierno central, como regional y local. El alcance del estudio fue no experimental, sus resultados revelan que el 74% admite se cometen actos de corrupción con toda regularidad, para un 3% es esporádico.

Sus conclusiones fueron: En la sociedad peruana los poderes estatales son deficientes y en los últimos años no han mejorado los servicios públicos ofrecidos, se entienden los servicios prestados como favores y no deberes a cumplir, no hay mucho interés en la gestión de recursos públicos y su control eficiente por lo que existe limitaciones en su actual Sistema de control a nivel nacional. Como fenómeno, la corrupción ha resultado nocivo y muy perjudicial en el desarrollo como país, ha deteriorado y degradado a la persona humana y por ende a la sociedad. Son frecuentes las irregularidades y/o actos de corrupción que se cometen en la administración o gestión de recursos públicos. Actualmente, los ciudadanos consideran como problemas graves del país a la falta de seguridad, la corrupción y el desempleo, en ese orden, el segundo muy acentuado en la administración pública.

En Iquitos, Perea (2014) en su tesis de maestría titulada Estudio de las Competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014, cuyo objetivo general fue describir las

competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de las municipalidades de Soplín y Capelo en la provincia de Requena, año 2014, como técnicas se utilizó la observación y la entrevista.

Como población y muestra a la vez comprendió a todos los funcionarios (20) relacionados con la administración financiera de las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, fue una investigación no experimental de carácter cuantitativo y cualitativo, los resultados evidenciaron según la escala del 0 al 4, existe lealtad por la institución, con 3.35, en cuanto al conocimiento del proceso del gasto, el valor ascendió a 2.60 y respecto a la interacción con otras personas el valor obtenido fue de 3.75.

Sus conclusiones revelaron que existe una vital importancia por el conocimiento del SIAF, aunque su entendimiento se caracteriza por incomprendiones, más aún cuando las normas constantemente están cambiando. Ocurre que no tienen constante capacitación y debida actualización de dichos cambios; un ejemplo fue lo ocurrido con la formulación anual del presupuesto en la web, no dominan la reducción del presupuesto inicial cuando se trata de nuevas proyecciones en paralelo al crecimiento económico del país, además hay limitaciones para realizar el cambio de titulares, giros electrónicos y atender las cuentas corrientes de la institución, el financiamiento temporal, los trasposos de recursos debido a convenios con el MEF.

En Trujillo, Corzo. (2015) en su tesis de maestría titulada El modelo procedimental de infraestructura ética y su incidencia en la función pública peruana, su objetivo su determinar la eficacia de la Ley Marco del Empleo Público en la

actuación ética de la función pública peruana. Como técnicas se empleó la observación y el análisis de contenido, como población y muestra a la vez se consideró a todos los responsables de las áreas de Recursos Humanos de las Instituciones Públicas del departamento de La Libertad, fue un estudio no experimental.

De dicha investigación los resultados revelaron que el 80% asume que los funcionarios públicos tendrían un mejor comportamiento ético si se comprometieran a hacerlo mediante los medios de comunicación, un 90% considera que debe haber claridad y precisión en la normatividad de control para ejercer con mayor regulación sus conductas en la función pública, un 95% tiene expectativas en la mejora del comportamiento ético en la función pública gracias a las sanciones administrativas vigentes siempre y cuando se apliquen oportunamente.

Sus conclusiones fueron: Se reconoce por todos los funcionarios relacionados a la gestión en la región La Libertad un compromiso político por consolidar la formación ética, de hecho, hasta se considera como positivo por su contribución para mejorar la práctica ética de cada uno y se requiere un compromiso notorio en su actuación, es decir, una práctica ética formal y público. No hay un sometimiento en su calidad de político dentro del marco de figuras públicas visibles a los intereses de la ciudadanía. Se reconoce como indispensable el proceso de formación ética en la Infraestructura Ética, además en la actualidad no se garantiza el compromiso de acción ética en la que se asuman las responsabilidades.

Asimismo, la falta de responsabilidad se reconoce como el mejor



sustento para mejorar las condiciones laborales. Se reconoce al control, como un mecanismo ético disponible y al mismo tiempo indispensable, con la demanda de esfuerzos y aportes para su debida implementación en cada una de las áreas de la gestión pública, pero con el respectivo monitoreo desde la sociedad civil, además de entes supervisores. La sanción es un recurso o procedimiento de mucha contribución en la mejora del comportamiento ético en la función pública por parte del personal de la que se espera sea oportuna en los plazos preestablecidos.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Fundamento axiológico respecto al comportamiento**

Desde los aportes filosóficos, existe un fundamento desde la perspectiva kantiana, Malishev (2014) afirma que:

El filósofo Emmanuel Kant denominó como “imperativo categórico” a la fuerza interior que reside en cada individuo, la misma que le orienta en cada acción y opera basándose en la racionalidad social aprehendida y ella es la aspiración que conduce a alcanzar la felicidad, es la comprensión y aceptación incuestionable del deber. El “imperativo categórico” mantiene los preceptos de los individuos en toda sociedad “en cuanto que cada uno de ellos sirve para realizar cumplidamente su propósito (p. 65).

#### **1.3.2. Teoría sobre la gestión por procesos**

La gestión por procesos conlleva al fundamento de la mejora continua, en ese sentido afirma los procesos tienen por fundamental finalidad ofrecer una base para responder a las cambiantes necesidades del entorno de los seres humanos, de ese modo se espera dar un servicio o producto cada vez mejor, es lo que requieren las instituciones para sus clientes, usuarios o beneficiarios, en la medida en que se aplica la mejora continua en cada uno de los objetivos o retos específicos se les posibilita concretar lo proyectado desde un inicio e incluso para

llegar a superar toda dificultad, “[...] es la esencia de la mejora continua ya que, al final, esta medición se lleva cabo sobre las tareas o las partes de los procesos que se consideran críticos para conseguir el objetivo marcado” (Wormeter , 2013, p. 76).

La mejora continua es la esencia de la gestión por procesos, prioriza el desempeño porque contiene como fin primordial para el cambio, para la mejora constante. Para Puello (2012), la mejora continua ofrece posibilidades:

Es posible debido a que persigue concretos objetivos. Su fundamental propósito radica en el establecimiento con claridad en cada uno de los diferentes servicios, sea cual sea el rubro. La apertura a los cambios que la actividad organizacional requiere identificar e implementar todas sus necesidades. Las mejoras permiten un soporte extraordinario a los procesos productivos, sus fines u objetivos son los siguientes: la revisión pormenorizada, la revisión y análisis para plantear las necesarias recomendaciones partiendo en cada fase del ciclo de vida de las oportunidades de mejora mismas y el análisis de todos los logros del nivel de servicio, la mejora de manera permanente de la calidad de todos los servicios, el mantenimiento equilibrado de los costos de la efectividad de la entrega de los servicios, la garantía, efectividad y eficiencia necesarias con la finalidad de concretar los procesos concernientes a la gestión de servicios (p. 54).

### **1.3.3. La ética**

La ética posee una complejidad pero se la define como la conducción de la política del individuo, es lo que equivale a la consideración elemental por el cumplimiento universal de “[...] los derechos fundamentales y únicos los principios que establecen, por ejemplo, la dignidad absoluta de la persona humana o la exigencia de la universalidad como criterio absoluto de la moralidad de las acciones” (Camps, 1997, p 55).

La ética se define como un campo de estudio que se ocupa de abordar toda “[...] disposición voluntaria de la inteligencia, que suscita, controla y dirige las operaciones mentales para conseguir un estilo determinado de ocurrencias” (Marina, 1995, p 163)

#### **1.3.4. La ética pública**

Polo (2011) define la ética profesional como un parámetro aceptado socialmente, por tanto es:

Un atributo a partir del carácter metafísico de los individuos, pues no son seres que se limitan a las experiencias sensoriales (sentidos de la vista, olfato, tacto, oído y paladar) del entorno sino también de lo que juzga como apropiado e inapropiado para su presente. La ética profesional constituye el grado de compromiso por el bien social que conduce a la autorrealización, a la felicidad y que se consigue mediante el despliegue oportuno de las capacidades intelectuales en una sociedad (p. 98).

Villoria (2002) define ética pública como un aspecto del individuo en relación a los valores, es decir:

Es un criterio axiológico para discernir sobre todo aquello de lo que está bien y mal para la colectividad. Se asume como una pauta de vida que debe estar presente en todo servidor público para las ocasiones en que realiza sus funciones con la perspectiva de alcanzar un resultado consagrado como un bien concreto para la comunidad. La ética pública se entiende como un hacer llamado por el deber y posee un carácter colectivo, implica un proceso en el que todos los individuos – más aún los servidores públicos - generan pautas para una conducta con decoro, todo por el fin supremo de lograr un desarrollo cualitativamente mejor, por el fin de una mejor convivencia y mayor realización de la libertad y autonomía del ser humano (p. 19)

Desde la perspectiva de Cortina (2008), se define ética como:

Una disciplina del conocimiento que aborda todas las costumbres y actitudes del ser humano y a partir de ellos las separa en virtudes aceptables y vicios que deben rechazarse. La ética es reguladora de las acciones tanto las debidas e indebidas, las nocivas y las convenientes, ejercer la ética va en paralelo con la forja del carácter de los individuos, es gracias a ello que los seres humanos toman decisiones, a veces con suma complejidad ya que de por medio está su temperamento, sus

sentimientos, también es posible cambiar el carácter, pues este se forja con plena consciencia ya que el libre albedrío somete a todos a elecciones en medio de las posibilidades, sea para aceptar o rechazar muchas cosas.(p. 95).

### **1.3.5. La función pública**

Se define la ética pública como “[...] el desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública” (Zamora, 2009, p 66), lo que debe entender como una actividad sea temporal o permanente, la misma que es remunerada, se ejecuta por una o más personas para viabilizar el servicio de las entidades correspondientes a la administración pública en sus múltiples niveles jerárquicos.

El Comité Jurídico Interamericano de la OEA (citado por Villar, s.f.) define la función pública como la:

Actividad estrictamente laboral que en ocasiones es temporal en otras en forma permanente, por parte de quienes han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos (p. 61).

### **1.3.6. El desempeño de la función pública**

Rebolledo (2010, p 52) piensa el desempeño de la función pública como una gestión, la misma que tiene rasgos definidos:

#### **a. La gestión como proceso**

La gestión es un proceso que comprende determinadas funciones y

actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa. En la gestión, los directivos utilizan ciertos principios que les sirven de guía en este proceso. Una gestión es un determinado tipo de trabajo y algunas veces las actividades se llevan a cabo adecuadamente, pero otras veces no.

#### **b. La gestión como disciplina**

Clasificar la gestión como una disciplina implica que se trata de aplicar los conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio pero sobre todo con el compromiso de realizar las cosas pero no en base a criterios diferentes, así pues, la gestión es una asignatura con principios, conceptos y teorías. En la gestión puede entenderse los principios, conceptos y teorías, así como la manera de aplicarlos en el proceso de la gestión organizacional, solo así se alcanza un aceptable orden.

#### **c. La gestión y las personas**

Esta referida a las personas que operan en calidad de contratados o estables, los mismos que tienen a su cargo en cada proceso de gestión. Los gestores son las personas que asumen la responsabilidad principal por la realización del trabajo en una organización. La perspectiva de la gestión desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Las personas son la base que da vida a la organización, sin ellos no se podría hablar de una empresa rentable o del lanzamiento con éxito de un nuevo producto.

#### **d. La gestión como carrera**

Los diferentes significados e interpretaciones del término gestión pueden interrelacionarse de este modo: las personas que quieren tener una carrera como gestores deberán estudiar la disciplina de gestión como medio para poner en práctica el proceso de gestión, sobre todo para profesionalizarse en ello.

### **1.3.7. Componentes de la ética profesional**

Para Hirsch (2013), la actividad profesional requiere criterios elementales, mediante su aplicación se aporta un trabajo o desempeño aceptable:

La ética profesional comporta elementos de carácter teórico que facilitan su comprensión, sus alcances se entienden y asumen en cualquier ejercicio profesional como un deber insoslayable. Veamos en seguida los estrictos componentes de la ética profesional considerados como dimensiones (p. 2).

#### **a. Autonomía**

Consiste en el ejercicio en el trabajo con la libertad necesaria o posible para alcanzar los objetivos de derecha trazados en favor de los beneficiarios. Con frecuencia la autonomía se asume como la capacidad de constituirse a sí mismos, es la determinación posible de un trabajador desde sus posibilidades de autorrealización, implica asumir su propia toma de decisiones. Se sugiere no generar presión externa de otros individuos, incluyendo instancias de instituciones públicas y privadas, pues la pueden afectar. Sus indicadores son:

- **Autosuficiencia**

Capacidad que tiene una persona para asumir una tarea de manera óptima con sus propios esfuerzos.

- **Toma de decisiones**

Consiste en asumir entre una serie de opciones una alternativa con total convicción.

- **Identidad personal**

Rasgos particulares o propios por los que un funcionario se diferencia de otros, esta puede cambiar de acuerdo a aspectos internos o externos al individuo, incluso ambos.

b. **Responsabilidad**

Es la capacidad de responder por los deberes hasta su total cumplimiento. Cada trabajador responsable tiene claro la consideración propia frente a los hechos que lo involucran como colaborador. La responsabilidad requiere de todo individuo poder discernir, explotar sus cualidades, equilibrar sus deseos y motivaciones profundas en paralelo a la moral, ello le genera otorgarle a su praxis un horizonte de sentido. Sus indicadores son:

- **Compromiso moral**

Grado de pertenencia consciente que desarrolla un funcionario con su institución.

- **Cumplimiento de deberes**

Grado de acatamiento de las labores asignadas al interior de una entidad.

- **Respeto por la jerarquía**

Es el sometimiento respetuoso a las instancias superiores, inferiores y contiguas al trabajador.

- **Autorrealización**

Es el estado psicológico de conformidad y satisfacción por el desempeño propio.

c. **Competencia profesional**

Es el desarrollo subjetivo consciente de las personas respecto a los “conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo. En ella



radica la autoridad del profesional y su valor social”. La competencia profesional es la expresión de saber y hacer con acierto una función, consiste en la capacidad del suficiente conocimiento para operar o trabajar de manera eficiente: Sus indicadores son:

- **Actitud laboral**

Consiste en la predisposición psicológica para efectuar una determinada acción laboral, la actitud determinada la conducta o desempeño laboral.

- **Conocimientos del rubro**

Cúmulo de datos, detalles técnicos, estándares operativos, parámetros legales, funciones, pautas o referencias de un determinado trabajo.

- **Capacidad intelectual**

Destreza del intelecto con las operaciones superiores vitales para ejercer un trabajo, en muchos casos el desempeño no involucra lo físico o va más allá de él.

- **Capacidad operativa**

Aptitud calificada y aprobada considerada como elemental para soportar condiciones ambientales diferentes cuando se trabaja.

### **1.3.6. La evaluación de la ética profesional**

Son muchos los criterios existentes utilizados en la evaluación de la ética profesional, en el caso de la función pública, generalmente el procedimiento adecuado es el denominado control interno, ello implica procesos de supervisión y/o monitoreo esto generalmente es lo que se conoce como evaluación, no se descarta procedimientos de coevaluación y autoevaluación. (Estupiñán, 2016, p. 77).

### **1.3.7. Tipos de calidad de la ética profesional**

#### **a. Eficiente calidad de la ética profesional**

Para Valdés (12 de agosto del 2012) se entiende en este caso a:

La condición del cumplimiento ético de una persona para con la sociedad en conjunto, consiste en la práctica indiscutible de renunciar a todo signo de indecencia ya que se opta por la honradez. La eficiente calidad de la ética profesional, es el reflejo del más elevado nivel ético y moral que contiene también un sentido alto de pertenencia por la organización. En este caso se descarta todo hecho o vestigio de práctica corrupta, se trata de la garantía por el prestigio que un servidor público puede ostentar.

Desde las instituciones se le suele llamar ética organizacional, esta comprende un cúmulo o conjunto de reglas que direccionan la conducta misma de cada uno de los individuos en toda organización, se conducen bajo reglas explícitas aceptadas porque han sido entendidas, de ese modo el individuo cumple con la organización y por ende la organización cumple con la sociedad. La eficiente calidad de la ética profesional involucra una conducta positiva, además un requisito cabal es el conocimiento de las funciones asignadas.

#### **b. Deficiente calidad de la ética profesional**

Se refiere a la condición claramente señalada por Nye (citado en Salcedo, 2012), como:

Todo abuso de poder que ha ejercido un funcionario público con la finalidad de obtener para sí o terceros un beneficio exclusivo o privado. A menudo se le suele denominar como un hecho que linda con la corrupción, es decir, toda acción consistente en la violación de una obligación por parte de uno o más personas con responsabilidad de por medio. Las formas de incurrir en la corrupción resultan muy variadas, tenemos por ejemplo el soborno, la estafa, el fraude, el tráfico de influencias, etc., todas ellas al margen y en total incumplimiento a la actual normatividad que rige en el sector público (p. 118)

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017?

#### **1.5 Justificación del estudio**

La justificación se sustentó en la comunidad científica así como para la sociedad, en los siguientes aspectos:

La presente investigación resulta muy conveniente, en principio para los directivos a nivel nacional y regional del Programa social Pensión 65, así como para todos sus promotores, de manera indirecta también fue conveniente para todos los futuros promotores en dicha institución y para todos los beneficiarios finalmente que esperan la mejora del servicio basada en una mejor gestión de dicho programa.

El Programa Pensión 65 de la UT Ancash, como un organismo público descentralizado del Midis brinda un servicio de asistencia prioritario a personas de escasos recursos y por tanto la posibilidad de la calidad ética, ya que "es importante acotar que hoy en día la sociedad global necesita profesionales formados en competencias porque en la selección que hacen las empresas se

evalúa el desempeño de los egresados de las universidades”; urge alcanzar un perfil que se distinga por la competencia conforme lo indica Chávarry (2006)..

Al culminar el estudio con la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores en el Programa Pensión 65 de la UT Ancash, se generó una actualizada fuente de datos, este acervo documentario servirá para cualquier consulta oportuna, ya sea para los especialistas de la administración a nivel profesional, estudiantes de la administración o cualquier interesado.

Además del impacto social mencionado, el estudio se justificó por su contribución teórica, pues a partir de la presente investigación quedan finalmente valiosas recomendaciones para quienes deseen tomar en cuenta acciones de mejora – en caso se necesitara – sobre la variable en estudio.

El presente estudio se ciñó a las exigencias rigurosas de la investigación científica, para ello contó con el respectivo monitoreo académico, además el planeamiento y ejecución de la investigación se realizó conforme a los esquemas oficiales proporcionados por la Universidad César Vallejo en el nivel de postgrado.

El presente estudio contribuyó con resultados concretos en la línea de investigación denominada Responsabilidad social. La contribución descansa ahora en el aporte dejado a la escuela académico profesional de Administración (pregrado) y al programa de postgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Nuevo Chimbote ya que quedó a disposición de la comunidad académica un instrumento diseñado y validado para el estudio de la variable Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.3. Hipótesis general**

## **Hi**

Existe un eficiente nivel de la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

## **Ho**

No existe un eficiente nivel de la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

### **1.6.3. Hipótesis específicas**

Existe deficiente calidad ética, en su dimensión autonomía en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

Existe deficiente calidad ética, en su dimensión responsabilidad en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

Existe deficiente calidad ética, en su dimensión competencia profesional en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

Se constituye un diseño un plan de capacitación según la teoría de gestión por procesos para mejorar la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Identificar la calidad ética, en su dimensión autonomía en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

Identificar la calidad ética, en su dimensión responsabilidad en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

Identificar la calidad ética, en su dimensión competencia profesional en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

Diseñar un plan de capacitación según la teoría de gestión por procesos para mejorar la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017

# **CAPÍTULO II**

# **MÉTODO**

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

La investigación fue descriptiva porque abordó una variable y transeccional porque el instrumento se aplicó una sola vez (Hernández et al, 2014), su gráfica es la siguiente:

M ----- O

Donde:

M: Muestra (Promotores del Programa Pensión 65)

O: Observaciones de la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación



## **2.2 Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Variable:**

Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación

### 2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación	Condición de la labor del profesional con respecto al cumplimiento del proceso técnico – operativo de carácter social en la afiliación y verificación estricta de beneficiarios del Programa Pensión 65.	La variable será medida en sus dimensiones autonomía, responsabilidad y competencia profesional mediante una encuesta.	Autonomía	Autosuficiencia	1, 2	Muy de acuerdo
				Toma de decisiones	3, 4	
				Identidad personal	5, 6	
			Responsabilidad	Compromiso moral	7, 8	De acuerdo
				Cumplimiento de deberes	9, 10	
				Respeto por la jerarquía	11, 12	
			Competencia profesional	Autorrealización	13, 14	Indeciso
				Actitud laboral	15, 16	
				Conocimientos del rubro	17, 18	
				Capacidad intelectual	19, 20	
				Capacidad operativa	21, 22	Muy en desacuerdo

## **2.3 Población y muestra**

### **Población**

De acuerdo a Hernández et al, (2014):

La población objetivo de la investigación constituye el estudio de todas las unidades de análisis, para ello se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo (p, 267).

La población, objeto de estudio, estuvo constituida por los 19 promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash en el año 2017.

### **Muestra**

Cuando la población está bien delimitada posibilitará entonces contar con un listado que incluya todos los elementos que la integren. Ese listado recibe el nombre de marco de muestreo Hernández, et al (2014). La muestra es una parte representativa de la población, pero en este caso se asumió a la totalidad de elementos de la población como muestra simultáneamente ( $N = n$ ). Se asumió por tanto el criterio de población muestral.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Se consideró la técnica de encuesta para el estudio de la variable, la misma que fue personal y anónima.

## Instrumento/s

Correspondiendo a la técnica de encuesta se elaboró y aplicó un cuestionario con 22 afirmaciones de tendencia positiva (Ver anexo 03) cuyas alternativas fueron cinco de opción única como se detalla a continuación en la siguiente leyenda:

Leyenda				
Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
MA	DA	I	DS	MD

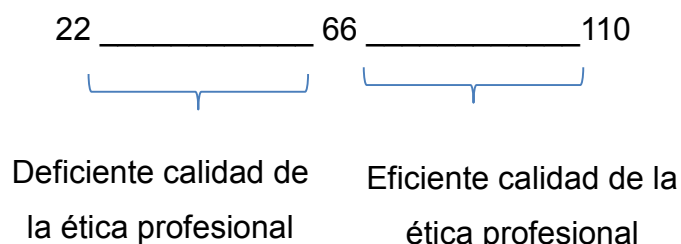
Cabe precisar que a las marcaciones se asignaron puntajes para cada alternativa conforme lo sugiere Likert:

Escalas	Puntajes
Muy en desacuerdo	1
Desacuerdo	2
indeciso	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

La posibilidad de puntaje mínimo fue de 22 y la posibilidad de puntaje máximo de 110, de tal forma que se establecieron dos rangos proporcionales de ocurrencia de la variable en estudio tal como se detalla a continuación:

22 \_\_\_\_\_ 66 \_\_\_\_\_ 110

El rango de puntuaciones de 22 a 66 se consideró como DEFICIENTE CALIDAD DE LA ÉTICA PROFESIONAL, en cuanto a las puntuaciones en el rango de 67 a 110 fueron consideradas como EFICIENTE CALIDAD DE LA ÉTICA PROFESIONAL, tal como se indica:



Para la ponderación de las dimensiones se establecieron rangos proporcionales como lo indica su Baremación (Ver Anexo 4),

### **Validez**

En cuanto a la validación del instrumento se realizó una revisión y aprobación de juicio de expertos (un metodólogo y un profesional de la especialidad).

### **Confiabilidad**

Al igual que la validez, la confiabilidad se avaló mediante juicio de experto.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Considerando los datos recopilados en el trabajo de campo, se procedió a tabular electrónicamente en una base de datos digital, a continuación se aplicó la

estadística descriptiva, (las medidas de tendencia central como la media, moda y mediana, las medidas de dispersión como la desviación estándar y en las medidas de localización solo los percentiles). También se consignaron tablas de frecuencias unidimensionales complementadas con figuras de barras simples conforme lo exige la norma APA y también se consignaron las respectivas interpretaciones.

## **2.6 Aspectos éticos**

### **Anonimato**

Se realizó el respectivo trabajo de campo acudiendo a cada uno de los elementos de la muestra descritas anteriormente, manteniendo la protección de la identidad de cada uno de los individuos.

Se garantizó las identidades de los colaboradores, todos ellos fueron tratados con sumo respeto y la autenticidad de las respuestas que proporcionaron con la finalidad de que puedan colaborar con su total compromiso, La participación fue sin presión de tipo alguno y no comprometió en ningún instante la integridad de alguno de ellos.

### **Confidencialidad**

Se guardó reserva de la base de datos, nadie a excepción del investigador tuvo acceso a la misma. No se difundió parcial o totalmente la información obtenida por medio alguno.

### **Beneficencia**

En cuanto a la recopilación de datos se solicitó la colaboración formal del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, asimismo, todos los datos recopilados se

respetaron tal como se obtuvieron es decir no fueron sometidos a sesgo para distintos intereses o beneficio de terceros. Los fines fueron estrictamente académicos, por lo que “[...] la práctica ética de la ciencia no sólo es un imperativo, sino que constituye una exigencia metodológica para el ejercicio pleno de la investigación”. (Koepsell y Ruíz, 2015, p. 8).

### **Originalidad de la información**

El presente trabajo es original, se garantizó el reconocimiento de la totalidad de las fuentes bibliográficas recopiladas citando a los respectivos autores conforme a la norma APA, se acataron las recomendaciones del docente asignado como metodólogo, así también como las que tuvieron a bien sugerir u observar los miembros del jurado evaluador. Para mayor garantía la investigación se sometió a un cotejo electrónico gracias al software Turnitin.

# **CAPÍTULO III**

# **RESULTADOS**



### III. RESULTADOS

Tabla 1

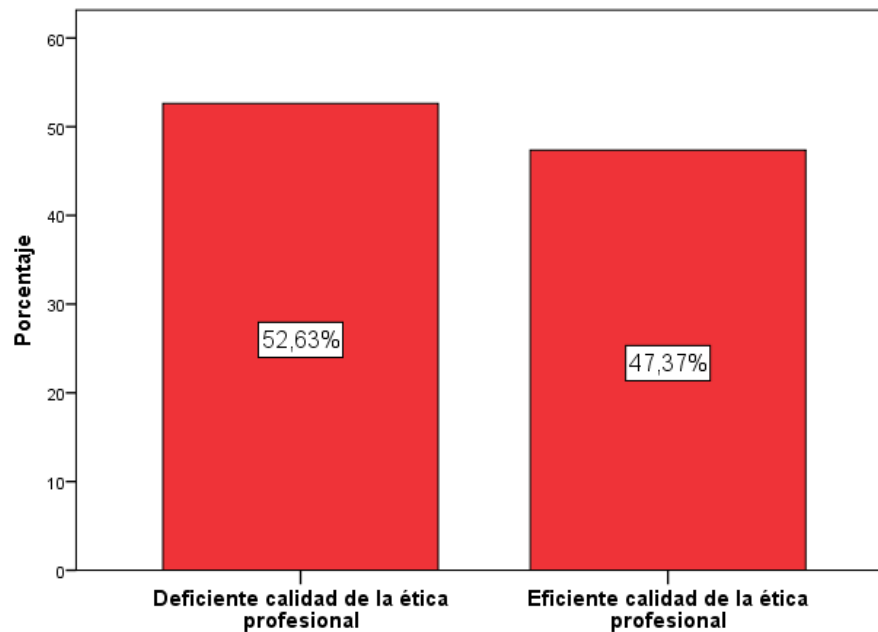
Nivel de la calidad de la ética profesional

	f	%
Deficiente calidad de la ética profesional	10	52,6
Eficiente calidad de la ética profesional	9	47,4
Total	19	100,0

Fuente: Base de datos del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash

Figura 1

Nivel de la calidad de la ética profesional



Fuente: Tabla 1

Interpretación: Del total de resultados, el 53% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional y el 47% una eficiente calidad de la ética profesional

Tabla 2

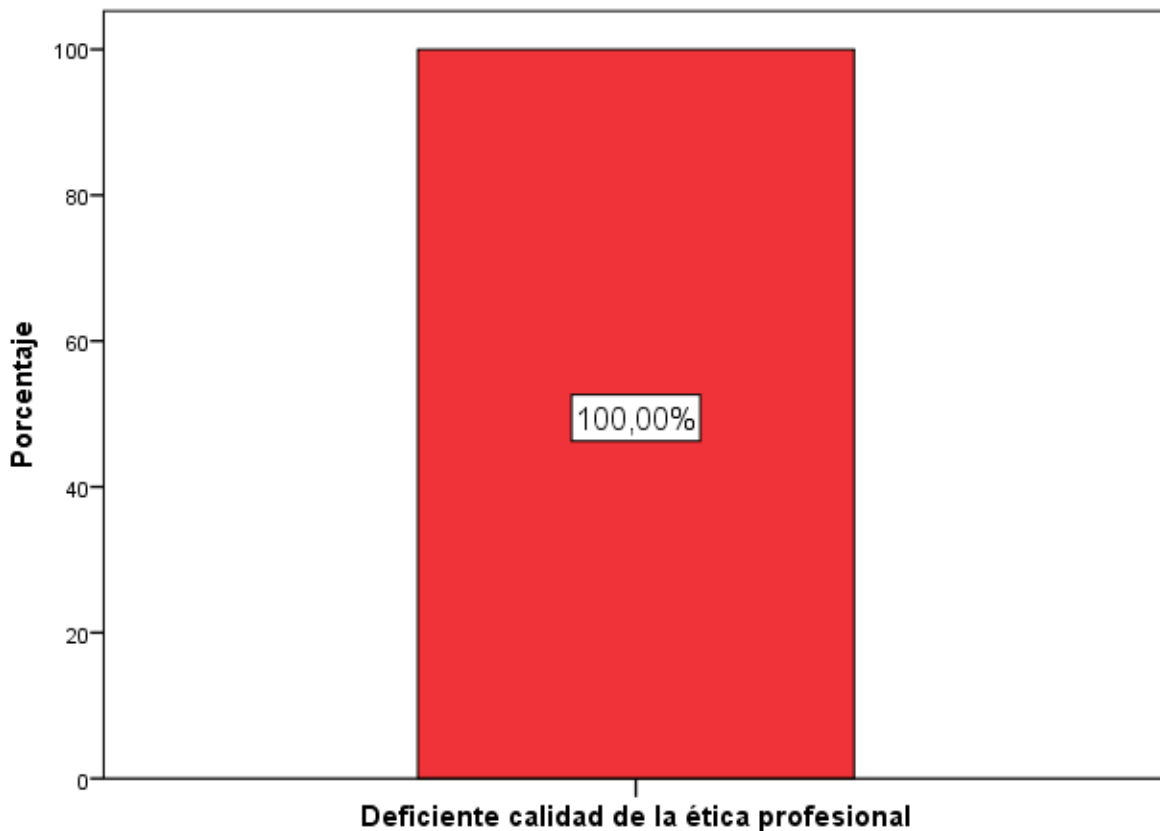
Nivel de la calidad de la ética profesional en la dimensión: Autonomía

	f	%
Deficiente calidad de la ética profesional	19	100,0

Fuente: Base de datos del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash

Figura 2

Nivel de la calidad de la ética profesional en la dimensión: Autonomía



Fuente: Tabla 2

Interpretación: Del total de resultados, el 100% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional en la dimensión: Autonomía.

Tabla 3

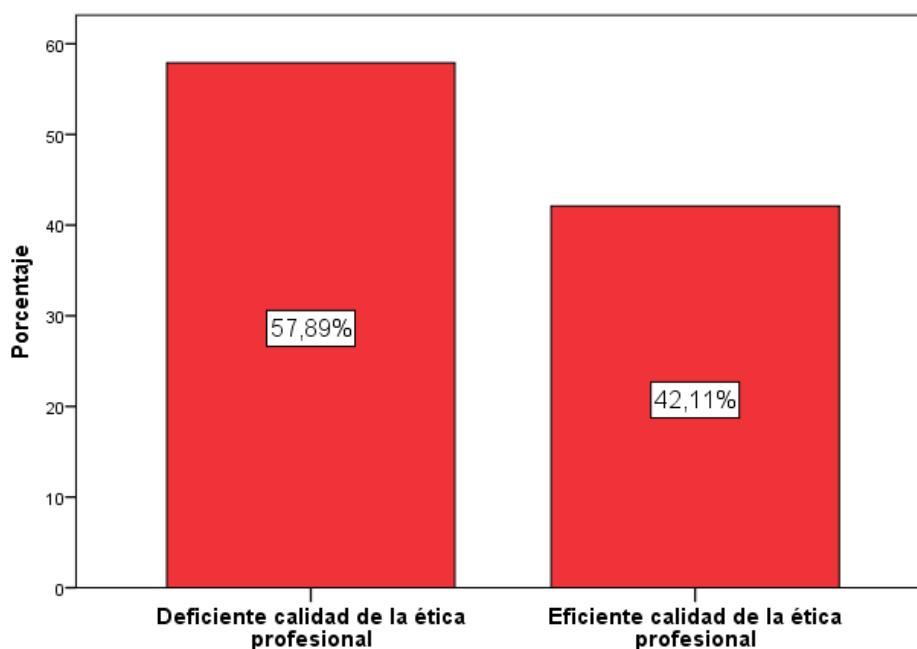
Nivel de la calidad de la ética profesional en la dimensión: Responsabilidad

	f	%
Deficiente calidad de la ética profesional	11	57,9
Eficiente calidad de la ética profesional	8	42,1
Total	19	100,0

Fuente: Base de datos del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash

Figura 3

Nivel de la calidad de la ética profesional en la dimensión: Responsabilidad



Fuente: Tabla 3

Interpretación: Del total de resultados, el 58% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional en la dimensión: Responsabilidad y el 42% una eficiente calidad de la ética profesional

Tabla 4

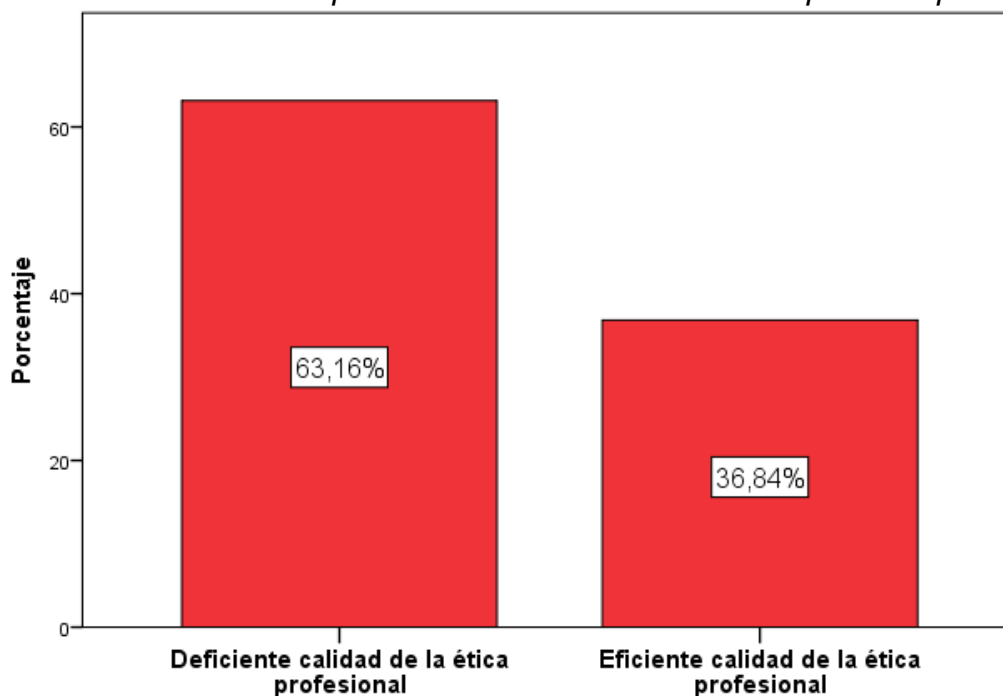
Nivel de la calidad de la ética profesional en la dimensión: Competencia profesional

	f	%
Deficiente calidad de la ética profesional	12	63,2
Eficiente calidad de la ética profesional	7	36,8
Total	19	100,0

Fuente: Base de datos del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash

Figura 4

Nivel de la calidad de la ética profesional en la dimensión: Competencia profesional



Fuente: Tabla 4

Interpretación: Del total de resultados, el 63% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional en la dimensión: Competencia profesional y el 37% una eficiente calidad de la ética profesional

# **CAPÍTULO IV**

# **DISCUSIÓN**

## IV. DISCUSIÓN

Desde el inicio se planteó como objetivo general Determinar la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017, los datos de la tabla 01, revelaron que el 53% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional y el 47% una eficiente calidad de la ética profesional, al respecto, no se toma en cuenta a Cortina (2008), ya que se carece de una consistente ética, falta una disciplina del conocimiento que aborde todas las costumbres y actitudes del ser humano y a partir de ellos las separa en virtudes aceptables y vicios que deben rechazarse. La ética actual en ellos no resulta reguladora de las acciones tanto las debidas e indebidadas, las nocivas y las convenientes. (p. 95).

Cabe precisar que pudo cumplirse el objetivo general detallado arriba que desde un inicio pretendió determinar, como puede constatar, los datos manifiestan una alerta que considerar para las recomendaciones en el corto plazo, los datos revelan preocupación de forma similar al estudio de Bautista (2012) en su tesis de maestría titulada La ética y la corrupción en la política y la administración pública concluyó en que es grave la inexistencia de formación de servidores públicos en criterios sólidos para operar con una conducta ética. No se asume según los datos una ética con ajuste al ejercicio de la función pública con fines de servicio a la ciudadanía, se requiere elevar una mayor calidad de la administración pública, pues se percibe una falta de confianza en las instituciones públicas. Existe prioridad en la atención de la ética pública por el gobierno, incluso se ha promovido debates de carácter axiológico basándose como referente en los clásicos griegos

Un objetivo específico estableció Identificar el nivel de autonomía respecto a la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017, en ese sentido, en la tabla 02, el 100%

de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional en la dimensión: Autonomía, en este caso, el dato es crítico pues no se cumple la perspectiva de Hirsch (2013), pues se carece del ejercicio en el trabajo con la libertad necesaria o posible para alcanzar los objetivos de derecha trazados en favor de los beneficiarios. Existe debilidad en la capacidad de constituirse a sí mismos, desde sus posibilidades de autorrealización, por tanto no asumen su propia toma de decisiones. Urge fortalecer la autonomía en los servidores públicos, el presente estudio convendría replicarlo en otras jurisdicciones y tal vez a nivel nacional, pues el mencionado programa continúa desde el gobierno anterior, por ende la importancia de agendarlo con futuras investigaciones, al respecto, puede afirmarse que existe dependencia a las jefaturas, de esa forma no hay autonomía aunque ello trae consecuencias como lo visto en Canelos (2013) en su tesis de maestría titulada Ética y transparencia: fundamentos, contexto normativo y aplicación del control interno en la gestión y contratación pública, allí se da cuenta de muchos actos administrativos no se ciñen a los procedimientos establecidos, el nivel de profesionalismo es muy bajo. Se han detectado deficiencias en la aplicación de austeridad y eficiencia cuando se trata de la gestión de recursos. Muchos servidores desconocen de sus actuaciones las consecuencias negativas. Referente al acceso a la información aún hay restricciones, a veces por las páginas electrónicas, en otras ocasiones por la limitada disponibilidad de Internet que tienen los pobladores.

Derivado de la anterior se confirmó y consideró admitida la hipótesis específica existe deficiente calidad ética, en su dimensión autonomía en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

También se consignó como otro objetivo específico describir el nivel de responsabilidad respecto a la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017, es por ello que en la tabla 03, el 58% de promotores del Programa Pensión 65 de la

Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional en la dimensión: Responsabilidad y el 42% una eficiente calidad de la ética profesional, los datos son críticos, pues no existe una aceptable capacidad de responder por los deberes hasta su total cumplimiento. Cada trabajador responsable no tiene claro la consideración propia frente a los hechos que lo involucran como colaborador. No entienden que la responsabilidad requiere de todo individuo poder discernir, explotar sus cualidades, equilibrar sus deseos y motivaciones profundas en paralelo a la moral, ello le genera otorgarle a su praxis un horizonte de sentido (Hirsch, 2013). Se cumplió el objetivo específico descrito al inicio, sin embargo, los resultados no son satisfactorios y ello es lamentable en uno de los últimos programas sociales constituidos, de no corregir la captación y capacitación dicho esfuerzo podría truncarse, ese ese sentido serán oportunas las sugerencias al respecto. Por tanto se da por admitida la hipótesis específica que estableció que existe deficiente calidad ética, en su dimensión responsabilidad en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

Finalmente, se estableció un objetivo específico más: Describir el nivel de competencia profesional respecto a la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017, en seguida los resultados, en la tabla 04, el 63% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional en la dimensión: Competencia profesional y el 37% una eficiente calidad de la ética profesional, la tendencia mayoritaria es crítica, falta un desarrollo subjetivo consciente de las personas respecto a los “conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Existe crisis en la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo, se requiere replantear la autoridad del profesional y su valor social” (Hirsch, 2013). La cifra crítica con la Competencia profesional pone en riesgo la operatividad de todo el programa, es necesario que sigan más estudios en ese sentido a manera de monitoreo es simplemente indispensable.



En el caso anterior referido se observa coincidencia con la tesis de Luna (2014) titulada Mecanismos jurídicos contra la corrupción en la contratación estatal en Colombia, especial referencia en las acciones constitucionales en la lucha contra la corrupción, cuyas conclusiones revelaron que la corrupción es un mal de antaño y existen posiciones diferentes, se requiere entender el problema desde muchas perspectivas que se presenta, tanto públicos y particulares y respecto al objeto o materia de estudio, sobre todo desde estableciendo la perspectiva de la ética, la corrupción tiene una fuerte relación con otros elementos como los mecanismo políticos y administrativos, en ese sentido, la corrupción estatal, es a criterio de Carlos Castro: “[...] la desviación del interés público, que se desarrolla a través del abuso del cargo, con el fin de obtener un beneficio extraposicional en cualquier acuerdo de voluntades celebrado por una administración pública con los particulares”.

Conforme a los datos obtenidos de la variable competencia profesional se procede a admitir la hipótesis específica que señala si existe deficiente calidad ética, en su dimensión competencia profesional en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

# **CAPÍTULO V**

# **CONCLUSIONES**

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1. Conclusión general**

El 53% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional y el 47% una eficiente calidad de la ética profesional

### **5.1. Conclusiones específicas**

El 100% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional en la dimensión: Autonomía.

El 58% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional en la dimensión: Responsabilidad y el 42% una eficiente calidad de la ética profesional.

El 63% de promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash evidencio una deficiente calidad de la ética profesional en la dimensión: Competencia profesional y el 37% una eficiente calidad de la ética profesional.

El plan de capacitación “Transparenta tu chamba” según la teoría de gestión por procesos para mejorar la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017 comprendió una estructura basado en fundamentos, objetivo, elementos,

características de la estrategia y procedimientos.

# **CAPÍTULO VI**

# **RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al coordinador del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash, coordinar la aplicación del plan de capacitación TRANSPARENTE TU CHAMBA evaluando la posibilidad de su replicabilidad cuando sea necesaria.

A los promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash, comprometerse al cumplimiento de sus funciones y deberes basándose en la ética, incluso practicando la autoevaluación laboral periódicamente.

A los futuros maestristas en la mención de Gestión Pública, continuar las investigaciones en torno a la calidad de la ética profesional mediante la diversidad de diseños de investigación científica.

## **VII. REFERENCIAS**

## VIII. REFERENCIAS

- Ackerman J. (10 de enero del 2017) *"No se dejen engañar: El 'gasolinazo' no es para programas sociales, es para la corrupción"*. México. Recuperado de: <https://actualidad.rt.com/opinion/john-ackerman/228129-mexico-gazolinazo-programas-sociales-corrupcion>
- Bautista, O. (2012) *La ética y la corrupción en la política y la administración pública*. Andalucía. (Tesis de maestría) Universidad Internacional de Andalucía.
- Bazalar, L. (2012) *Corrupción Administrativa y el Control Interno*, Perú. (Tesis de postgrado) Universidad Nacional del Callao.
- Benites, S. y Villanueva, L. (2015) *RETROCEDER INVESTIGANDO NUNCA, RENDIRSE CON LA TESIS, JAMÁS. Metodología de la investigación en Comunicación Social*. Lima. Fondo editorial Cultura Peruana, p 202.
- Camps, V. (1997) *La ética en una cultura posfilosófica*. Colombia. Leviatán revista de Hechos e Ideas; pp. 79-83.
- Canelos, F. (2013) *Ética y transparencia: fundamentos, contexto normativo y aplicación del control interno en la gestión y contratación pública*. Ecuador. (Tesis de maestría). Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Cortina, A. (2008) *Hasta un pueblo de demonios. Ética pública y sociedad*. Madrid.

Editorial Taurus, p 218.

Corzo, F. (2015) *El modelo procedimental de infraestructura ética y su incidencia en la función pública peruana*. Trujillo, (Tesis de postgrado). Universidad Nacional de Trujillo.

Chávarry, P. (2006) *Modelo de gestión pedagógica según competencias para mejorar el desempeño del docente de la escuela de Enfermería de una Universidad Privada de Lambayeque 2016*. Lambayeque. TZHOECOEN. Recuperado de: [https://scholar.google.es/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=ucrIIC8AAAAJ&citation\\_for\\_view=ucrIIC8AAAAJ:2osOgNQ5qMEC](https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=ucrIIC8AAAAJ&citation_for_view=ucrIIC8AAAAJ:2osOgNQ5qMEC)

Fernández, J. (2012) *El control de las administraciones públicas y la lucha contra la corrupción: especial referencia al tribunal de cuentas y a la intervención general de la administración del Estado*. Salamanca. (Tesis de doctorado). Universidad de Salamanca.

Hernández, R. Fernández C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, México, Editorial Mc Graw Hill, sexta edición. p 634

Hirsch, A. (2013) *Elementos significativos de la ética profesional*. México. Universidad Nacional Autónoma de México, p 9.

El Comercio (24 de diciembre del 2015) *Detectan a 113 fallecidos inscritos en el programa Pensión 65*. Lima. Recuperado de: [http://elcomercio.pe/politica/actualidad/detectan-113-fallecidos-inscritos-programa-pension-65-noticia-1866590?ref=flujo\\_tags\\_246627&ft=nota\\_7&e=titulo](http://elcomercio.pe/politica/actualidad/detectan-113-fallecidos-inscritos-programa-pension-65-noticia-1866590?ref=flujo_tags_246627&ft=nota_7&e=titulo)

Estupiñán, R. (2006) *Control Interno y Fraudes con base en los ciclos transaccionales*, Bogotá. Ecoe Ediciones. 2a ed, p 197.



Koepsell, D. y Ruíz, M. (2015) *Ética de la investigación, integridad científica*. México. CONBIOÉTICA, p. 180.

La Nación (25 de enero de 2017) *La Argentina mejoró su índice de percepción de corrupción, pero sigue con niveles críticos*. Argentina. Recuperado de: <http://www.lanacion.com.ar/1978758-la-argentina-mejoro-su-indice-de-percepcion-de-corrupcion-pero-sigue-con-niveles-criticos>

La República (29 de marzo del 2016) *La ética en la función pública*. Perú. Recuperado de: <http://larepublica.pe/impresas/sociedad/752089-la-etica-en-la-funcion-publica>

Luna, B. (2014) *Mecanismos jurídicos contra la corrupción en la contratación estatal en Colombia, especial referencia en las acciones constitucionales en la lucha contra la corrupción*, Colombia (Estudio de postgrado). Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora Del Rosario.

Malishev, M. (2014) *Kant: ética del imperativo categórico*. México. Universidad Autónoma del Estado de México, p 21.

Marina, J. (1995) *Ética para Náufragos*; Barcelona. Editorial Anagrama, p 295..

Perú 21 (22 de mayo del 2015) *Detectan 52 casos de robo por casi S/.2.5 millones a Juntos y Pensión 65*. Lima. Recuperado de. <http://peru21.pe/politica/detectan-52-casos-robo-casi-s25-millones-programas-juntos-y-pension-65-2219308>

[Polo, M. \(2011\) \*Ética profesional\*. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, p 78.](#)

Presidencia del Consejo de Ministros (2012) *Código de Ética de la Función Pública*

LEY N° 27815. Perú. Recuperado de:  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/comunicado/doc\\_etica.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/comunicado/doc_etica.pdf)

Puello, O. (2012) *Mejora continua del servicio. Versión de Gerencia informática*. Recuperado de:  
<http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/2211/Mejora%20continua%20del%20servicio.pdf?sequence=1>

Rozas, A. (2013) *El impacto social del control público en el Perú*. Lima (Tesis de postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Salcedo, D. (2012) *Mala praxis, corrupción y juicios de ética profesional*. España. Editorial Las Torres de Tucca, p 146.

Valdés, C. (12 de agosto del 2012) *Desempeño del trabajador, ética y cultura laboral*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/desempeno-del-trabajador-etica-y-cultura-laboral/>

Villar, V. (s.f.) *La función pública y la responsabilidad administrativa en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima. Recuperado de:  
<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/05/V%C3%ADctor-Andr%C3%A9s-Villar-Narro-La-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica-y-la-responsabilidad-administrativa.pdf>

Villoria, M. (2002) *La corrupción judicial: razones de su estudio, variables explicativas e instrumentos de combate en España*. Portugal. Ponencia en el VII. Congreso Internacional del CLAD.

WORMETER (2014) *La mejora continua de procesos*. Recuperado de:  
<http://es.workmeter.com/blog/bid/346698/La-mejora-continua-de-procesos>

# **ANEXO**

**ANEXO 01**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSTGRADO

**Cuestionario respecto a Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación**

**INSTRUCCIONES** Estimado promotor en el siguiente cuestionario marque una equis (X) donde crea conveniente. Considere la siguiente leyenda y gracias por apoyar

Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
MA	DA	I	DS	MD

ITEMS	MA	DA	I	DS	MD
<b>Dimensión: Autonomía</b>					
1, Me basta mi propio esfuerzo para afiliar a los beneficiarios que lo ameritan					
2, Puedo desempeñarme con total eficacia en cada proceso de verificación					
3, Soy decidido en la toma de decisiones de cada afiliación.					
4, Soy decidido en la toma de decisiones de cada verificación.					
5, Soy plenamente consciente en cada afiliación queda plasmada mi Identidad personal					
6, Me esmero en mostrar una buena Identidad personal en cada proceso de verificación.					
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>					
7, Asumo mi mayor compromiso moral para afiliar beneficiarios en el Programa Pensión 65.					
8, Plasmo mi mayor compromiso moral para verificar beneficiarios en el Programa Pensión 65.					
9, Demuestro total responsabilidad en el cumplimiento de mis deberes cuando me corresponde afiliar.					
10, Evidencio total responsabilidad en el cumplimiento de mis deberes cuando me corresponde verificar.					
11, Me subordino totalmente a mi superior cuando me asignan cumplir con las afiliaciones en el Programa Pensión 65.					
12, Cumpro con obedecer a mi superior cuando me asignan cumplir con las verificaciones en el Programa Pensión 65.					
13, Me satisface dar lo mejor de mí en cada proceso de afiliación.					
14. Estoy satisfecho de la forma en como me desempeño tras cada proceso de verificación.					

<b>Dimensión:</b> Competencia profesional					
15, Doy mi mejor disposición en cada proceso de afiliación a mi cargo.					
16, Mi actitud es la mejor cuando me dedico a cada proceso de verificación.					
17, Domino totalmente cada uno de los procedimientos en cada proceso de afiliación.					
18, Soy conocedor de los procedimientos técnicos en cada proceso de verificación.					
19, Entiendo la necesidad de realizar la afiliación correcta conforme a los fines del Programa Pensión 65.					
20, Comprendo la necesidad de realizar la verificación justas conforme a los fines del Programa Pensión 65.					
21, Tengo las condiciones físicas para el trabajo de campo y afiliar con justicia beneficiarios del Programa Pensión 65.					
22, Cumpló con el recorrido necesario en cada proceso de verificación exigido en el Programa Pensión 65.					
<b>PUNTAJE</b>					

¡Gracias por su colaboración!

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**NOMBRE DE LA TESIS:** Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario respecto a Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
				Muy de De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación	Autonomía	Autosuficiencia,	1, Me basta mi propio esfuerzo para afiliarse a los beneficiarios que lo ameritan															
			2, Puedo desempeñarme con total eficacia en cada proceso de verificación															
		Toma de decisiones	3, Soy decidido en la toma de decisiones de cada afiliación.															
			4, Soy decidido en la toma de decisiones de cada verificación.															
		Identidad personal	5, Soy plenamente consciente en cada afiliación queda plasmada mi Identidad personal															
			6, Me esmero en mostrar una buena Identidad personal en cada proceso de verificación.															
	Compromiso	7, Asumo mi mayor																

	Responsabilidad	moral	compromiso moral para afiliar beneficiarios en el Programa Pensión 65.																	
			8, Plasmó mi mayor compromiso moral para verificar beneficiarios en el Programa Pensión 65.																	
		Cumplimiento de deberes	9, Demuestro total responsabilidad en el cumplimiento de mis deberes cuando me corresponde afiliar.																	
			10, Evidencio total responsabilidad en el cumplimiento de mis deberes cuando me corresponde verificar.																	
		Respeto por la jerarquía	11, Me subordino totalmente a mi superior cuando me asignan cumplir con las afiliaciones en el Programa Pensión 65.																	
			12, Cumplo con obedecer a mi superior cuando me asignan cumplir con las verificaciones en el Programa Pensión 65.																	
		Autorrealización	13, Me satisface dar lo mejor de mí en cada proceso de afiliación.																	
			14. Estoy satisfecho de la forma en como me desempeño tras cada proceso de verificación.																	
		Competen	Actitud laboral	15, Doy mi mejor disposición en cada proceso de afiliación a mi cargo.																
				16, Mi actitud es la																

cia profesional		mejor cuando me dedico a cada proceso de verificación.																
	Conocimientos del rubro	17, Domino totalmente cada uno de los procedimientos en cada proceso de afiliación.																
		18, Soy conocedor de los procedimientos técnicos en cada proceso de verificación.																
	Capacidad intelectual	19, Entiendo la necesidad de realizar la afiliación correcta conforme a los fines del Programa Pensión 65.																
		20, Comprendo la necesidad de realizar la verificación justas conforme a los fines del Programa Pensión 65.																
	Capacidad operativa	21, Tengo las condiciones físicas para el trabajo de campo y afiliar con justicia beneficiarios del Programa Pensión 65.																
		22, Cumpló con el recorrido necesario en cada proceso de verificación exigido en el Programa Pensión 65.																

---

Pos firma  
DNI



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO RESPECTO CALIDAD DE LA ÉTICA EN EL PROCESO DE AFILIACIÓN Y VERIFICACIÓN

**OBJETIVO:** Medir el nivel de la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación en el Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017

**DIRIGIDO A:** Promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Pos firma  
DNI

**ANEXO 03**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

**FICHA TÉCNICA**

1. **Título** : Cuestionario respecto Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación
2. **Autores** : Edwin Medardo Ortega Moya
3. **Adaptado** : No
4. **Procedencia** : Áncash
5. **Administración** : Individual
6. **Duración** : 20 minutos
7. **Aplicación** : Promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash
8. **Significación** : Manejo de Información de Contenido
9. **Administración y Calificación:**  
Se administró utilizando los siguientes materiales:
  - Hoja de Respuesta
  - Lápiz o lapicero
10. **Consigna**  
El presente test que forma parte del trabajo de investigación, consta de 22 ítems; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
11. **Baremación** : Autor

**Tabla 1**

**GENERACIÓN DE BAREMOS PARA OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Para determinar el nivel de Calidad de la ética se aplicó un cuestionario, aplicando una escala de Likert, la escala de valores la siguiente:

**Tabla 2**

<b>Escala de calificación</b>	<b>Calidad de la ética</b>
[22 – 66]	Deficiente calidad de la ética profesional
[67 – 110]	Eficiente calidad de la ética profesional

**ANÁLISIS DE FIABILIDAD**

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
<i>Válidos</i>	12	100,0
Casos <i>Excluidos<sup>a</sup></i>	0	,0
<i>Total</i>	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.891	22

Se diseñó un cuestionario de 22 ítems, se analizó la validez de contenido mediante la valoración de expertos; se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

Mediante la varianza de los ítems

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

Teniendo como resultado para este instrumento es de 0,891; indicando que es altamente confiable

**PROPUESTA**

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA CALIDAD DE LA ÉTICA**



**ORTEGA MOYA, Medardo Edwin**

**Autor**

## **DATOS GENERALES**

### **Nombre de la actividad:**

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA CALIDAD ÉTICA: TRANSPARENTA TU CHAMBA

### **Tipo de actividad**

Seminario - Taller

### **Autora:**

ORTEGAMOYA, Medardo Edwin

### **Lugar:**

Auditorio UCV Chimbote

### **Capacidad estimada**

19 asistentes

### **Fechas:**

Octubre y noviembre del 2017

## **II.- FUNDAMENTACIÓN**

En la actualidad asistimos a una compleja sociedad en la que pese al sistema educativo preocupa como agenda central no solo el aspecto cognitivo, sino también el aspecto ético, lo que finalmente modela o remodela su percepción, su cultura y también sus comportamientos.

La importancia en la Calidad de la ética en los servicios que se brindan a la sociedad de hoy, exige cada vez más que las Instituciones y su capital humano dispongan de una actitud seria y les ayude a realizar su trabajo y adaptación social de una manera más efectiva.

La estrategia de TRANSPARENTE TU CHAMBA aborda procesos pero se centra en el individuo, en el ser humano en formación, por ello se concibe que las estrategias participativas, de integración o de involucramiento son un conjunto de ejercicios psicosociales que promueven la expresión libre de sentimientos e ideas con el objetivo de tratar en grupo un aspecto del contexto social, que de otra manera sería dificultoso y complejo abordar.

Finalmente, si bien es cierto, la estrategia aspira a cumplir con un rol fundamental en la sociedad, la necesidad de ello radica en que precisamente es la educación uno de los espacios más hermosos para operar cambios significativos.

### **III.- OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar la Estrategia TRANSPARENTE TU CHAMBA para elevar la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash

### **IV.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Contribuir en elevar la Autosuficiencia en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.
- Contribuir en elevar la Toma de decisiones en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.
- Contribuir en elevar la Identidad personal en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.
- Contribuir en elevar el Compromiso moral en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.
- Contribuir en elevar el Cumplimiento de deberes en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.
- Contribuir en elevar el Respeto por la jerarquía en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.



- Contribuir en elevar la Autorrealización en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.
- Contribuir en elevar la Actitud laboral en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.
- Contribuir en elevar los Conocimientos del rubro en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.
- Contribuir en elevar la Capacidad intelectual en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.
- Contribuir en elevar la Capacidad operativa en la Calidad de la ética de los 19 promotores de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash.

## **V.- EJES CENTRALES**

La sociedad aspira a generar vivencias en los individuos desde las diferentes expresiones sociales, busca que todos participen y vivencien en armonía, el fortalecimiento de su sensibilidad, el disfrute por la socialización, el reconocimiento y apreciación de las características de su propia cultura y de otras, el reconocimiento y construcción de su propia identidad, la afirmación de su personalidad mediante la identificación y expresión de sus gustos personales. También promueve en el estudiante el descubrimiento de sus posibilidades y limitaciones, la confianza y seguridad en sí mismo para expresar sus propios puntos de vista con libertad, el desarrollo de su autonomía y capacidad de decisión, el desarrollo de actitudes solidarias con los demás, la actitud crítica, y el reconocimiento de elementos básicos de las diferentes artes mediante diversas experiencias. Es así que el enfoque transversal para el desarrollo en sociedad pues obedece a una necesidad humana y social de expresar ideas, creencias y valores. Utilizar en toda circunstancia sus habilidades sociales para expresar sus vivencias, emociones y sentimientos permitiéndoles un equilibrio afectivo y el desarrollo de un espíritu de compromiso en constante descubrimiento y transformación de su identidad individual y social. Tomar en cuenta la ética como el cambio de uno y simultáneamente la realidad mediante el cumplimiento del deber.

Los ejes de trabajo:

### **Versatilidad**

Mediante la estrategia las ideas se plasman buscando sus formas, sus

dimensiones, su profundidad, sus características, sus aspectos emocionales.

### **Moldeador**

Conduce a la afinidad del individuo, a la ruptura con su realidad inmediata. Mediante esta estrategia libera emociones contenidas del día a día. Vivencia una manifestación plena de su existencia respecto a la sociedad.

### **Introspectivo**

La experiencia posibilitará la exploración del yo interior, ausculta su ser en un encuentro consigo mismo.

### **Creativo**

Genera productos originales, inéditos. Mediante la técnica se valora lo nuevo que se puede generar a partir de su propia conciencia.

### **Socializadora**

La estrategia es fundamentalmente articuladora de fuerzas, integradora de personalidades y constructora de individuos éticos.

## **VI.- METAS**

Como meta institucional se espera capacitar entre el mes de octubre y noviembre a la totalidad de promotores (19) de la Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash mediante la ejecución del Plan de capacitación TRANSPARENTA TU CHAMBA para elevar la calidad ética.

## VII- PRESUPUESTO

### a. Recursos disponibles

<b>Naturaleza Del Gasto</b>	<b>Clasificador</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unit. (S/.)</b>	<b>Sub Total (S/)</b>
<b>5.3.11.30</b>	<b>Bienes de consumo</b>			
	Libreta de apuntes	02 unid	1.50	3.00
	<b>Útiles de escritorio</b>			
	Lapicero	05 unid	1.00	5.00
	Lápiz	01 unid	1.00	1.00
	Marcador	01 unid	3.50	3.50
<b>5.3.11.39</b>	Papel bond A-4	1millar	10.00	10.00
	Folder Manila	10 unid	0.60	6.00
	Corrector	01 unid	3.00	3.00
	Grapador	01 unid	7.00	7.00.
	Grapa	01 caja	3.00	3.00
<b>SUB TOTAL NETO</b>				<b>41.50</b>

### b. Recursos no disponibles

<b>Naturaleza Del Gasto</b>	<b>Clasificador</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unit. (S/.)</b>	<b>Sub Total (S/)</b>
---------------------------------	---------------------	-----------------	----------------------------------	-------------------------------

<b>5.3.11.20</b>	<b>Viáticos y asignaciones</b>			
<b>5.3.11.32</b>	Alimentación		150.00	150.00
<b>5.3.11.36</b>	<b>Pasajes y Gastos de Transporte</b>		200.00	200.00
	<b>Servicios de terceros</b>			
	Internet	160 horas		80.00
<b>SUB TOTAL NETO</b>				<b>358.00</b>

**c. Presupuesto consolidado**

<b>TIPO DE RECURSO</b>	<b>SUB TOTALES (S/.)</b>
Recursos disponibles	<b>41.50</b>
Recursos no disponibles	<b>358</b>
<b>TOTAL</b>	<b>399.50</b>

**VIII.- DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

## Sesión 01

Tema: La Autosuficiencia

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeto puntos de vista.</p> <p>Se instruye en nociones elementales de la Autosuficiencia.</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Requieren de sugerencias permanentemente en el trabajo?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	Aprendizaje	<p>Reflexiona de manera personal respecto su capacidad de La Autosuficiencia.</p> <p>Se compromete en mejorar la Autosuficiencia en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone La autosuficiencia laboral, definición características</p>		Comentario crítico	
<p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a indicar un ejercicio FODA respecto a las capacidades de manera individual                      Se debaten aportes</p>		Compromiso	
<p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar las deficiencias en el trabajo</p>			

## Sesión 02

Tema: La Toma de decisiones

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min		<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeto puntos de vista.</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Resuelven problemas por cuenta propia cuando trabajan?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	Opiniones	Se instruye en nociones elementales de Toma de decisiones
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone La Toma de decisiones, definición características, utilidad y beneficios</p>		Aprendizaje	Reflexiona de manera personal respecto a sus logros y déficits obtenidos.
<p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a evaluar la Toma de decisiones por sus logros y déficits obtenidos                      Se debaten aportes</p> <p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar la Toma de decisiones en el trabajo</p>		Comentario crítico	Se compromete con la Toma de decisiones en el trabajo
		Compromiso	

### Sesión 03

Tema: La identidad personal

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeta puntos de vista.</p> <p>Se instruye en nociones elementales sobre identidad personal.</p> <p>Reflexiona de manera personal respecto a la realidad sobre la Identidad personal en la institución.</p> <p>Se compromete a la identidad personal en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Qué es la Identidad personal?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	Aprendizaje	
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone La Identidad personal, definición, características y formación.</p> <p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a evaluar la Identidad personal y su repercusión en el trabajo                      Se debaten aportes</p> <p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar la Identidad personal en el trabajo</p>		Comentario crítico	
		Compromiso	



### Sesión 04

Tema: El Compromiso moral

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeto puntos de vista.</p> <p>Se instruye en nociones elementales del Compromiso moral</p> <p>Reflexiona de manera personal respecto al Compromiso moral en su institución</p> <p>Se compromete en mejorar el Compromiso moral en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Cuentan las entidades con el Compromiso moral de sus trabajadores?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	Aprendizaje	
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone El Compromiso moral, definición, características y formación.</p>		Comentario crítico	
<p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a evaluar el Compromiso moral y su repercusión en el trabajo                      Se debaten aportes</p> <p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar el Compromiso moral en el trabajo</p>		Compromiso	

**Sesión 05**

Tema: El Cumplimiento de deberes

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeto puntos de vista.</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Qué percepción hay sobre el cumplimiento de deberes en los programas sociales?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	Aprendizaje	<p>Se instruye en nociones elementales del cumplimiento de deberes</p>
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone El Cumplimiento de deberes, definición, características y formación.</p>		Comentario crítico	<p>Reflexiona de manera personal respecto al cumplimiento de deberes en su institución</p>
<p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a realizar un balance del cumplimiento de deberes y su repercusión en el trabajo                      Se debaten aportes</p>		Compromiso	<p>Se compromete en mejorar el cumplimiento de deberes en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar el Cumplimiento de deberes en el trabajo</p>			

**Sesión 06**

Tema: Respeto por la jerarquía

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

<b>Actividades</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Criterios</b>	<b>Indicadores de Logro</b>
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	Aporta con opiniones  Respeta puntos de vista.
<b><u>Actividad 01</u></b> 1. Motivación en base a la pregunta ¿Qué implica el respeto por la jerarquía? Se discuten grupalmente los aportes			
<b>Proceso</b>	3 horas	Aprendizaje  Comentario crítico  Compromiso	Se instruye en nociones elementales del respeto por la jerarquía  Reflexiona de manera personal sobre al respeto por la jerarquía en su institución  Se compromete a velar por el Respeto por la jerarquía en el trabajo
<b><u>Actividad 02</u></b> Se expone El respeto por la jerarquía, definición, características y formación.			
<b><u>Actividad 03</u></b> Se instruye a realizar un balance del respeto por la jerarquía y su repercusión en el trabajo Se debaten aportes <b><u>Actividad 04</u></b> Se elabora un compromiso para mejorar el respeto por la jerarquía en el trabajo			

**Sesión 07**

Tema: Autorrealización

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeta puntos de vista.</p> <p>Se instruye en nociones elementales del Autorrealización</p> <p>Reflexiona de manera personal sobre la Autorrealización en su institución</p> <p>Se compromete a la mejora de la Autorrealización en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Percibe la gente a trabajadores auto realizados en el sector público?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	Aprendizaje	<p>Se instruye en nociones elementales del Autorrealización</p> <p>Reflexiona de manera personal sobre la Autorrealización en su institución</p> <p>Se compromete a la mejora de la Autorrealización en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone La Autorrealización, definición, características, formación y teoría de Abraham Maslow.</p>		Comentario crítico	
<p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a realizar un análisis sobre la Autorrealización y su repercusión en el trabajo                      Se debaten aportes</p>		Compromiso	
<p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar la Autorrealización en el trabajo</p>			

## Sesión 08

Tema: Actitud laboral

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeto puntos de vista.</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Cómo percibe la gente la Actitud laboral de los trabajadores en el sector público?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	<p>Aprendizaje</p> <p>Comentario crítico</p> <p>Compromiso</p>	<p>Se instruye en nociones elementales del Actitud laboral</p> <p>Reflexiona de manera personal sobre la Actitud laboral en su institución</p> <p>Se compromete a la mejora de la Actitud laboral en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone La Actitud laboral, definición, características, formación de las actitudes</p>			
<p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a realizar un análisis sobre la Actitud laboral y su repercusión en el trabajo                      Se debaten aportes</p>			
<p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar la Actitud laboral en el trabajo</p>			

**Sesión 09**

Tema: Conocimientos del rubro

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeta puntos de vista.</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Tienen amplio conocimiento del rubro los trabajadores en el sector público?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	Aprendizaje	<p>Se instruye en nociones elementales sobre el Conocimiento del rubro</p>
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone El Conocimientos del rubro, definición, características, Necesidad del conocimiento.</p>		Comentario crítico	<p>Reflexiona de manera personal sobre el Conocimiento del rubro en su institución</p>
<p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a realizar un análisis sobre el Conocimiento del rubro y su repercusión en el trabajo                      Se debaten aportes</p>		Compromiso	<p>Se compromete en mejorar el Conocimiento del rubro en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar el Conocimiento del rubro en el trabajo</p>			

## Sesión 10

Tema: Capacidad intelectual

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeto puntos de vista.</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Tienen amplia Capacidad intelectual los trabajadores en el sector público?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	<p>Aprendizaje</p> <p>Comentario crítico</p> <p>Compromiso</p>	<p>Se instruye en nociones elementales sobre la Capacidad intelectual</p> <p>Reflexiona de manera personal sobre la Capacidad intelectual en su institución</p> <p>Se compromete en mejorar su Capacidad intelectual en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone La Capacidad intelectual, definición, características, Necesidad del conocimiento.</p>			
<p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a realizar un análisis sobre la Capacidad intelectual y su repercusión en el trabajo                      Se debaten aportes</p>			
<p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar la Capacidad intelectual en el trabajo</p>			

## Sesión 09

Tema: Conocimientos del rubro

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	<p>Aporta con opiniones</p> <p>Respeta puntos de vista.</p>
<p><b><u>Actividad 01</u></b>                      1. Motivación en base a la pregunta ¿Tienen amplio conocimiento del rubro los trabajadores en el sector público?                      Se discuten grupalmente los aportes</p>			
<b>Proceso</b>	3 horas	Aprendizaje	<p>Se instruye en nociones elementales sobre el Conocimiento del rubro</p>
<p><b><u>Actividad 02</u></b>                      Se expone El Conocimientos del rubro, definición, características, Necesidad del conocimiento.</p>		Comentario crítico	<p>Reflexiona de manera personal sobre el Conocimiento del rubro en su institución</p>
<p><b><u>Actividad 03</u></b>                      Se instruye a realizar un análisis sobre el Conocimiento del rubro y su repercusión en el trabajo                      Se debaten aportes</p>		Compromiso	<p>Se compromete en mejorar el Conocimiento del rubro en el trabajo</p>
<p><b><u>Actividad 04</u></b>                      Se elabora un compromiso para mejorar el Conocimiento del rubro en el trabajo</p>			



## Sesión 11

Tema: Capacidad operativa

Facilitador:

Fecha:

Hora:

Lugar:

Actividades	Tiempo	Criterios	Indicadores de Logro
<b>Iniciales</b>	30 min	Opiniones	Aporta con opiniones  Respeta puntos de vista.
<b><u>Actividad 01</u></b> 1. Motivación en base a la pregunta ¿Tienen amplia Capacidad operativa los trabajadores en el sector público? Se discuten grupalmente los aportes			
<b>Proceso</b>	3 horas	Aprendizaje  Comentario crítico  Compromiso	Se instruye en nociones elementales sobre la Capacidad operativa  Reflexiona de manera personal sobre la Capacidad operativa en su institución  Se compromete en mejorar su Capacidad operativa en el trabajo
<b><u>Actividad 02</u></b> Se expone La Capacidad operativa, definición, características y formación.			
<b><u>Actividad 03</u></b> Se instruye a realizar un análisis sobre la Capacidad operativa y su repercusión en el trabajo Se debaten aportes			
<b><u>Actividad 04</u></b> Se elabora un compromiso para mejorar la Capacidad operativa en el trabajo			



**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA  
PROPUESTA ESTRATEGIA DE MEJORA PARA LA CALIDAD ÉTICA:  
TRANSPARENTA TU CHAMBA**

<b>1. NOMBRES Y APELLIDOS</b>	
<b>PROFESIÓN</b>	
<b>ESPECIALIDAD (GRADO ACADÉMICO)</b>	
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	
<b>CARGO</b>	
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	
Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash, 2017	
<b>3. Es necesaria la propuesta que se plantea en esta investigación como aporte a la teoría del conocimiento, detalle por favor.</b>	
<b>EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:</b>	
<b>4. Factibilidad de funcionamiento en la práctica de la propuesta presentada:</b>	
<b>4.1 Pertinencia:</b>	
Entre la propuesta y los objetivos planteados <b>(0-5)</b> .	

<p><b>4.2 Coherencia:</b> Existe secuencia entre la propuesta y la problemática identificada. <b>(0- 5)</b></p>	
<p><b>4.3 Congruencia:</b> Entre la propuesta y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable <b>(0- 5)</b></p>	
<p><b>4.4 Secuencialidad:</b> Entre los objetivos específicos de la propuesta y las actividades planificadas por el investigador. <b>(0- 5).</b></p>	
<p><b>PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	
<p><b>5. COMENTARIO GENERALES:</b></p>	
<p><b>6. OBSERVACIONES</b></p>	
<p><b>7. SUGERENCIAS</b></p>	

---

**JUEZ- EXPERTO**  
**NOMBRES Y APELLIDOS**

## ANEXO

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash, 2017.

**Autor:** Br. Medardo Edwin Ortega Moya

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala			
¿Cuál es el nivel de la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017?	<b>Hipótesis general</b>	<b>Objetivo general</b>	Autonomía	Autosuficiencia	1, 2	Muy de acuerdo			
				Toma de decisiones	3, 4				
	Identidad personal	5, 6							
	<b>Hi</b> Existe un eficiente nivel de la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.	Determinar la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.	Responsabilidad	Compromiso moral	7, 8	De acuerdo			
				Cumplimiento de deberes	9, 10				
				Respeto por la jerarquía	11, 12	Indeciso			
				Autorrealización	13, 14				
				<b>Ho</b> No existe un eficiente nivel de la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.	<b>Objetivos específicos</b>	Competencia profesional	Actitud laboral	15, 16	Muy en desacuerdo
							Conocimientos del rubro	17, 18	
	Capacidad intelectual	19, 20							
			Capacidad operativa	21, 22					

	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe deficiente calidad ética, en su dimensión autonomía en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.</p> <p>Existe deficiente calidad ética, en su dimensión responsabilidad en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.</p> <p>Existe deficiente calidad ética, en su dimensión competencia profesional en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT</p>	<p>Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.</p> <p>Identificar la calidad ética, en su dimensión responsabilidad en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.</p> <p>Identificar la calidad ética, en su dimensión competencia profesional en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.</p> <p>Diseñar un plan de mejora según la teoría de gestión por procesos para mejorar la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los</p>				
--	---	--	--	--	--	--

	<p>Ancash, 2017.</p> <p>Diseñar un plan de mejora según la teoría de gestión por procesos para mejorar la Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017.</p>	<p>promotores del Programa Pensión 65 de la UT Ancash, 2017</p>				
--	---	---	--	--	--	--

**ANEXO**

**BASE DE DATOS ESTADÍSTICA**

N°	Items																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	4	2	5	1	4	4	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1
2	4	3	1	5	2	2	5	1	1	2	2	4	1	5	2	1	1	3	2	1	1	1
3	1	4	1	1	5	4	4	1	2	2	1	5	4	3	4	2	1	1	2	2	1	1
4	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	3	4	1	1	3	1	2	1	3	1	2
5	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1
6	2	5	2	4	3	1	1	2	1	5	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	4	1	2	3	2	1	1	3	4	4	5	2	1	1	5	2	1	1
8	4	5	5	1	1	5	1	4	1	2	2	4	2	2	1	3	4	2	1	3	4	2
9	1	5	4	5	2	1	4	2	1	5	1	5	1	1	5	2	1	1	1	2	1	1
10	5	5	1	1	5	1	1	2	4	1	4	1	5	4	1	3	2	1	1	3	1	1
11	1	1	1	2	2	2	3	4	2	5	1	4	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1
12	3	1	1	2	4	3	4	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1
13	4	3	1	1	1	4	1	1	5	2	1	4	3	3	4	2	3	1	4	2	3	1
14	4	4	4	4	2	2	1	4	1	1	5	3	4	2	3	3	1	1	3	3	1	1
15	1	3	1	2	1	1	2	2	3	5	1	2	3	2	3	4	1	1	3	4	1	1
16	4	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	4	1	3	4	2	2	1	1	2	1	1
17	1	1	5	1	4	1	5	4	1	2	1	4	1	4	3	3	2	1	3	3	2	1
18	1	3	1	1	3	2	1	1	5	5	2	4	3	1	4	1	1	1	4	1	1	1
19	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	3	4	2	3	1	2	1	3	1	2	1

