



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima ético y transparencia en una dirección del sector
transporte, Lima, 2022**

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

AUTOR:

Sifuentes Soto, Luis Enrique Alejandro (orcid.org/0000-0002-7547-2868)

ASESOR:

Mg Romaní Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

CO-ASESORA:

Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi compañera de vida, mi amada Juanita, a mis adorados hijos: Luis Jesús Eduardo, Mariajesús Alejandra, Luisenrique Sebastián y Gabriela.

Agradecimiento

A Dios, que desde siempre me ha demostrado su amor.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Página	
Tabla 1	Consolidado de la validación de expertos	15
Tabla 2	Resultados de confiabilidad de instrumentos	15
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentajes del clima ético en una dirección del sector transporte, Lima, 2022	17
Tabla 4	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de clima ético en una dirección del sector transporte, 2022	18
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable transparencia en una dirección del sector transporte, 2022	20
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de transparencia en una dirección del sector transporte, 2022.	21
Tabla 7	Correlación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022	22
Tabla 8	Correlación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022	23
Tabla 9	Correlación de leyes y códigos profesionales y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022	24
Tabla 10	Correlación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte 2022	25
Tabla 11	Correlación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022	26
Tabla 12	Correlación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022	27
Tabla 13	Operacionalización de variables	43

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima. Es una investigación de tipo básica, nivel correlacional su diseño fue el no experimental, transaccional, se realizó bajo el enfoque cuantitativo. La técnica utilizada para recolectar la información fue la encuesta, aplicando instrumentos consistentes en cuestionarios, cuyas respuestas fueron procesadas y analizadas estadísticamente. Los resultados que se obtuvieron fueron que las variables se relacionan de forma significativa ($p_valor=0.001 < 0.05$), por lo tanto, se pudo afirmar la relación de clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, 2022. Llegando a concluir que existe una correlación positiva baja entre las variables investigadas, sustentado en el coeficiente de Spearman $\rho = 0.381$.

Palabras clave: clima ético, transparencia, dirección del sector transporte.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between ethical climate and transparency in a direction of the transport sector, Lima. It is a basic type of research, correlational level, its design was non-experimental, transactional, it was carried out under the quantitative approach. The technique used to collect the information was the survey, applying instruments consisting of questionnaires, whose responses were processed and statistically analyzed. The results obtained were that the variables are significantly related ($p_value=0.001 < 0.05$), therefore, it was possible to affirm the relationship of ethical climate and transparency in one direction of the transport sector, 2022. Coming to the conclusion that there is a low positive correlation between the variables investigated, supported by the Spearman coefficient $\rho = 0.381$.

Keywords: ethical climate, transparency, management of the transport sector

I. INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo a nivel internacional, las organizaciones han ido evolucionando y la forma de producir bienes o prestar servicios se han visto modificadas, con el avance de la ciencia, que va de la mano con la tecnología, se ha dado fruto a nuevos desafíos como lo es el logro de climas éticos lo que representa un novel reto: promover la mejora de la ética organizacional y de esa manera lograr la reducción de las pugnas éticas entre sus integrantes.

Desde hace unos años, las entidades del Estado han venido desarrollando procesos para alcanzar la calidad y asegurar la prestación de servicios eficientes y transparentes. Ello requiere que la misión, visión, principios y valores institucionales se encuentren definidos de manera sólida; no obstante, estas actividades necesitan que se realicen procesos de control, de verificación y corrección de manera oportuna para evitar errores y pérdidas; y una gestión de los recursos humanos que conduzca a la implementación y cumplimiento de una cultura de confianza y se propicie el clima ético institucional, entendido el mismo como la percepción de la conducta humana considerada éticamente correcta

La globalización ha permitido que esta preocupación rebase las fronteras y en los diferentes países del mundo, las instituciones tanto públicas como privadas vuelcan sus ojos al capital humano, involucrando a los trabajadores en aspectos como son la toma de las decisiones, la necesidad de su realización en el ámbito personal y su necesidad de remuneración, pero no se agota allí, se busca involucrarle o vincularle con el aspecto ético institucional que influye en la materialización de las metas y objetivos de la entidad.

Tal es la importancia del clima ético, que son las organizaciones las gestoras de las diversas maneras de medir el mismo para poder determinar la percepción de la parte trabajadora con respecto a la institución en la cual realizan sus labores, ello con el propósito de realizar mejoras que no solo se centren en la producción sino también en gestionar procesos bien definidos, fortalecer la comunicación interna y externa y lograr de ese modo hacer de la gestión una más eficiente y transparente.

La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores, a partir del año 1992 ha fomentado la inserción del Control Interno en las

organizaciones públicas especialmente las latinoamericanas. Sin embargo, desde hace diez años se han evidenciado prácticas que pueden ser objeto de cuestionamiento que van en contra de las organizaciones, las cuales se encuentran dirigidas hacia la ética, es por eso que la incorporación de mejores prácticas y comportamientos que tengan su fundamento en la ética. Es por ello que, se han implementado modelos diferentes y nuevos de evaluar para poder saber las percepciones que tienen los trabajadores y sus comportamientos organizacionales y su influencia en su razonamiento y toma de decisiones.

La medición del clima ético permite que los riesgos se puedan prevenir y que se evidencie el comportamiento de los trabajadores ante una acción específica dentro del ámbito laboral, es decir, si para tomar la decisión de manera grupal se han tomado en cuenta los intereses personales o si se ha priorizado el interés común que tiene la empresa, o si esta se ha tomado considerando la solidaridad hacia la misma institución o por lazos amicales hacia un grupo, esto es lo que permite que los directivos cuenten con la facultad de establecer hacia dónde se encuentra orientada su área.

La entidad objeto de estudio es una de carácter público avocada al sector transporte, que en el ejercicio de sus funciones propicia un clima ético, pero esto no solo se agota en las normas, prácticas y acciones sino también en la medición del mismo. Dicho proceder evidencia responsabilidad social es decir como repercuten en la sociedad, las decisiones y acciones de sus integrantes (Proteica, 2017).

Por otro lado, a nivel mundial viene ocurriendo una práctica dañina, que es la corrupción, que se viene intensificando y arraigando en distintas instancias del gobierno, lo que vuelve necesario el impulso e implementación de reformas en la labor de administración de los Estados. Los mismos que persiguen garantizar el desempeño de los servidores públicos con un nivel exigente de responsabilidad, en el cual puedan aplicar axiomas básicos y que prevengan que sean vulnerados (Briano y Saavedra, 2015).

Los estamentos de la administración pública en los diversos países del mundo, realizan de manera frecuente ajustes económicos de carácter permanente, lo que ocasiona que al momento que se deba tomar una decisión que tenga

incidencia en el patrimonio y la gestión pública, se apliquen de manera eficiente y de manera correcta los criterios éticos dentro del acontecer de los diversos estamentos de la administración pública (Longo, 2016).

En los distintos sistemas públicos a nivel local, regional y central se dan comportamientos con índole de corrupción, lo que hace que el Estado no sea capaz de asegurar el bienestar de los residentes ya que las capacidades en materia legal se ven vulneradas debido a este tipo de comportamientos. El gobierno para modernizar la gestión de las instituciones públicas ha implementado nuevas técnicas y prácticas de gestión las cuales están en su mayoría dirigidas a que los servicios prestados puedan mejorar, se aumente el actuar con transparencia y se puedan responsabilizar las acciones (Pandiello y Fernández, 2017).

Distintos escándalos de corrupción se han ocasionado por la carencia en los funcionarios del gobierno de valores, principios y actitudes éticas y han sido propagados por distintos medios, entre ellos los orales y escritos que cuentan con una relevancia importante, ya que esta clase de comportamientos donde se carece de ética lleva a que no se pueda desempeñar bien el cargo ni cumplir de manera con las funciones y obligaciones que se desprenden de él. (Polo, 2020). La dificultad de hacerle frente a la corrupción se encuentra vinculada con la integración de aspectos éticos como son los principios y proceder éticos dentro de la gestión pública. El desarrollo de la cultura moral entre funcionarios y servidores públicos se ve limitada porque existe la desconfianza y la ineficacia de la administración pública en la actualidad, tal es así que se ha instaurado un proceder de transparencia en la entidad que realiza la indagación, así se determina la investigación, que buscará conocer la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte de Lima, pues solo conociendo la relación entre clima ético y transparencia, permitirá un mejor entendimiento de las mismas.

En concordancia con lo mencionando se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022? Como interrogantes específicas: a) ¿Cuál es la relación entre interés, ley y códigos profesionales, reglas, medios, independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022?

Asimismo, tiene una justificación práctica, ya que busca constituir de

precedente para la formulación de solución a la problemática descrita. Tiene justificación en el ámbito metodológico, porque los instrumentos utilizados en la realización de la misma, pueden ser utilizados o servir de referentes para investigaciones posteriores.

Se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre interés, leyes y códigos profesionales, reglas, medios, independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Finalmente, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022. Además, se plantearon las hipótesis específicas: Existe relación entre interés, leyes y códigos profesionales, reglas, medios, independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a investigaciones sobre clima ético, se encontró la realizada por Severino et al. (2015) cuyo propósito fue corroborar el impacto del clima ético en el actuar de carácter organizacional de los empleados. Fue de enfoque cuantitativa, nivel exploratorio, su muestra estuvo integrada 248 servidores. El estudio de los factores facilitó precisar la dimensión soporte del clima ético, que tuvo un impacto positivo acerca del elemento afectivo del compromiso de corte organizacional. Sus dimensiones afectivas se vieron afectadas por las normas, las leyes y códigos. A su vez, la eficacia señalaba un precedente de impacto beneficioso acerca del compromiso con lo normado.

También la investigación realizada por Guerra (2014) cuyo objetivo fue determinar la conciencia relativa a la moralidad de la aflicción y pesadumbre de otras personas en un ambiente con eticidad. Se aplicó un cuestionario a 304 trabajadores de diez hoteles de las Islas Canarias, España, en el invierno del 2013-2014, dos hoteles de dos estrellas, dos de tres estrellas, cuatro de cuatro estrellas y dos de cinco estrellas. Se realizaron un análisis descriptivo, análisis factorial y exploratorio y análisis de regresión múltiple utilizando el software SPSS. El clima ético de los empleados se midió utilizando los 36 ítems del cuestionario desarrollado por Víctor y Cullen en el año 1988, es decir, el ambiente de eticidad se hallaba compuesto por 5 clases de ambientes a buen entender, las dimensiones: el instrumental, el de cuidado, la independencia, las reglas, y la ley y los códigos.

Por su parte, la investigación de Gómez y Manrique (2014) fijó como objetivo identificar el ambiente de eticidad en una institución estatal de Colombia y detallar los elementos vinculados al ambiente egoísta, benevolencia y principios en aras de exhibir quehaceres de la compañía que son beneficiosas al ambiente de eticidad. Tuvo diseño no experimental descriptivo. Los intervinientes formaban parte de una entidad estatal, quienes fueron considerados luego de una etapa selectiva (después de aprobar una capacitación para aplicar al puesto). Se llevó a cabo un estudio de corte estadístico de descripción en atención a lograr frutos concernientes a elementos del ambiente de eticidad: egoísmo, benevolencia y principios. Los hallazgos evidenciaron la mediación del factor benevolencia en relación a las ideas grupales y el facto de principios debido a la tendencia de obedecer lo normado y

legislado en el puesto. Estos frutos de la investigación corroboran los quehaceres de la entidad sobre los funcionarios y en conformidad con la data difundida calificada en el desenvolvimiento del puesto.

También hemos encontrado la investigación realizada por Muñoz et al. (2008), sobre el ambiente de eticidad hospitalarios en tres entidades de este calibre en Bogotá, donde el propósito fue mediar el ambiente de eticidad en tres IPS de Bogotá de acuerdo a cómo lo perciben las enfermeras. Este trabajo tuvo dos etapas: primera, acerca de variantes a la herramienta de percepción del ambiente de eticidad hospitalario delineado por la Dr. Linda Olson, tomando en cuenta las sugerencias propuestas por Gutiérrez y añadiendo cuestiones novedosas conformes al contexto colombiano, en aras de examinar psicométricamente la validez y confiabilidad de dicha herramienta; la segunda, se basó en emplear dicha herramienta a doscientos diecinueve enfermeras en tres IPS, del sector público, privado y de régimen particular. Se aplicó una herramienta para medir el clima ético hospitalario (CEH) acorde con la forma de percibir de las enfermeras y así examinar las particularidades psicométricas. La muestra estuvo constituida por trescientos sesenta enfermeras de hospitales de EE. UU. Un total de 0.91 fue el alpha de Cronbach del instrumento, teniéndose en cuenta que la certeza y validez de la herramienta es aceptable. Así, se arribó a que el formulario, desde perspectiva íntegra, posee un gran nivel de seguridad, donde se establece que se mide al interno un punto igual.

Asimismo, Ferrato et al. (2005) realizó un estudio sobre el Clima ético corporativo, cuyo objetivo fue estudiar el ambiente de eticidad en 9 compañías de Sao Paulo, tomando a dos mil quinientos setenta y tres funcionarios. En el estudio se fijó como meta identificar si el ambiente de eticidad verificado es distinto del detallado por Victor y Cullen. Tuvo diseño para recopilar data atinente a dos clases de ambiente de eticidad en las empresas. Fue imperativo fijar cinco dimensiones en el trabajo de investigación: interés, leyes y códigos profesionales, reglas, instrumentos y autonomía. Se empleó una herramienta medida a través de Likert con valoración en siete grados, en que los reactivos se vinculan al ambiente de eticidad desenvuelto en la compañía. Se concluyó que existen al mismo tiempo distintas clases de ambiente de eticidad en las compañías y también una diferenciación que se da acorde a la normativa publicada por los órganos de

dirección de las mismas.

En el Perú, Liviac (2018), realizó una investigación que fijó como meta averiguar la vinculación entre ambiente de ética y satisfacción laboral en personas que prestan servicios en el sector salud del INCN. Fue una investigación pura, cuantitativa, descriptiva y correlacional, diseño no experimental, corte transversal, hipotético deductivo. Su muestra estuvo integrada por 144 profesionales de la salud. Ahora bien, para corroborar la hipótesis planteada se examinaron ambas variables: clima ético, a través de la herramienta Ferrato y De Arruda, y la satisfacción laboral, a través del formulario de Warr, Cook y Wall. En conclusión, se llegó a que hay vinculación entre las variables, a través de la correlación de Rho Spearman, donde hay 0.336 comprobado con el grado de significancia que posee 0.000, el cual es inferior a 0.01. Este trabajo coadyuvará a la optimización de tácticas en el desenvolvimiento dirigido a la comodidad institucional.

En cuanto a la variable transparencia encontramos la investigación realizada por Jiménez (2022), de tipo puro, diseño no experimental, corte transversal, correlacional. Este estudio como finalidad suprema identificar la vinculación entre ambiente de ética y diafanidad en los centros de farmacia de una dirección de productos del Callao. Tuvo una muestra de sesenta servidores públicos que laboran en medicamentos, drogas e insumos del Callao. Se empleó la encuesta y el formulario. Los hallazgos del estudio fijaron que la relación existente entre las variables citadas, identificadas por $\rho = 0.739$ es alta, en adición, el valor $p = 0.000$, llegando a que la vinculación es de grado significativo.

También tenemos a la investigación de Córdova (2020). Él realizó un estudio sobre transparencia y gestión municipal, que busco determinar la relación entre las variables. Tuvo un enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por ciento cincuenta y ocho funcionarios y obreros. Se usó la encuesta y el cuestionario. Se arribó a la correspondencia positiva $\rho = 0.663$. Además, se tuvo como conclusión que la gestión financiera municipal es afectada por el portal de transparencia, así también, facilita sacar cuentas, fomenta la intervención de los ciudadanos y alcanza a concretar el presupuesto debido a su desenvolvimiento en pro de los ciudadanos.

Por su parte Rodríguez (2019) realizó su estudio acerca de la administración estatal y la claridad en brindar información en una institución estatal, donde el

objetivo fue fijar la relación entre estas. Tuvo diseño no experimental, descriptivo, correlacional. Muestra de noventa y dos empleados. Llegando a la conclusión de que los resultados de carácter descriptivo mostraron que la gestión de la ética se halla en un grado que no es bueno, con cuarenta y seis por ciento. Con respecto a la hipótesis, hubo relación rho de 0.846, o sea, una vinculación elevada.

Del mismo modo, Pérez (2019) estudió la correspondencia entre la ética y la transparencia de una institución. Utilizó la deducción hipotética, diseño no experimental con grados de correlación transversal. Empleó unos ciento cincuenta administrativos como población y la muestra censal considera a toda esta. Este trabajo llegó a la conclusión de que la ética tiene vinculación significativa acorde con la claridad de registros y la sub gestión de la movilidad limeña. Así, se identificó que el coeficiente correlativo rho de Spearman es 0.796, que señala un elevado nivel correlacional.

A su vez, Medrano (2018) realizó un estudio acerca de claridad estatal y el perfil institucional de una entidad. Fue de diseño correlacional, enfoque cuantitativo. Se utilizaron formularios Likert para cincuenta y tres usuarios. Los hallazgos mostraron que el 50.9 % cree que la transparencia es media, asimismo, que hay vinculación inmediata y positiva entre las variables citadas con un coeficiente $r=0.722$ y un coeficiente de R^2 de 0.52 señalando que un 52 % que existe vinculación de las mismas.

Por su parte Bazán (2018) en su estudio descriptivo, retrospectivo, de corte transversal, analítico correlacional fijó como meta identificar la vinculación que hay entre la claridad en la administración estatal y los cobros indebidos a los asegurados SIS que son recibidos en IPRESS Tulpuna, en abril de 2018. Noventa y uno usuarios fue la muestra, se usó un formulario con escala Likert en aras de identificar la claridad en la administración estatal y la cobranza no debida, y el percentil 0.50 tratando de fijar la categorización. Se concluyó que los asegurados atendidos en el establecimiento citado, un 72 % indica que el centro carece de procesos de claridad de administración estatal y un 57.1 % alega que hay cobros no debidos, ya sea porque no se prestó el servicio o es muy caro. Se llegó a establecer que hay vinculación importante entre las variables citadas al inicio del párrafo, que ha sido acreditado por la prueba de Chi-Cuadrado.

Es necesario acotar que el clima ético encuentra vinculación con las

variables clima laboral, desarrollo organizacional, cultura organizacional, como también se le asocia a la ética, bioética o ambiente de eticidad. La conceptualización de ambiente de eticidad se ha desarrollado en aspectos referidos a calidad y satisfacción.

Koontz et al. (2012) quienes comentan que hay un ambiente con eticidad en el trabajo que está presente en la conocida cultura corporativa, por ello están regulados. Esto implica contrastar que quienes componen las organizaciones perciben el actuar de estas frente a las conductas reguladas por las mismas, o sea, si es que garantizan. Así, se trata de examinar cómo es que ellos sienten el actuar en su organización y no de examinar los valores o principios.

Sobre esto, Olson (2007) sostiene que el clima ético es una interacción de prácticas en una organización, por tanto, se puede estimar mediante la percepción de toma de decisiones que consideran la ética, o por la existencia de condiciones en la organización que conlleven a un actuar ético por parte de los empleadores. Puede haber distinciones entre ellos que tengan sustento en intereses, tendencia al cuestionamiento. Con lo cual queda claro que el ambiente de eticidad es un proceso que goza de dinamicidad y plausibilidad de modificación.

Víctor y Cullen (2003) definieron el clima ético así: modo en que es considerada la conducta humana éticamente correcta, así como la manera en que tiene que ser solucionados los conflictos atinentes a la ética. Así pues, existe moral y ética, p. ej., cuando un sujeto libre actúa y produce acciones de impacto, subyace la moral fijando un clima laboral que adhiere el clima ético, considerando a todos los participantes.

Es Barnett (2002) quien fijó tres tipos de clima ético: emotivista, con base en una ética individualista, en que resaltan aspectos meramente subjetivos, al interior de una compañía, mismo que dirige al individuo al momento de tomar decisiones; utilitarista, con atención en lo colectivo, se prioriza lo que beneficie a más integrantes de la misma, por lo que se adoptarán comportamientos con sustento en el bienestar de la mayoría; y deontológico con apoyo en postulados éticos universales, que consideran el aspecto valorativo y la titularidad de derechos de sus integrantes.

Con respecto a las dimensiones de la variable, son Ferrato y De Arruda (2005) quienes establecieron cinco dimensiones, que fueron asumidas en aras de

concretar el presente estudio. Las dimensiones son estas: interés, comprendida como la determinación personal que incluye el aspecto egoísta de la persona, que puede llevarle buscar su satisfacción particular; las leyes y códigos profesionales que dirigen el actuar de los colaboradores, que se espera estén relacionadas con las normativas y códigos profesionales de la organización; las reglas que sostienen que todo actuar de los trabajadores son estimados de acuerdo con las normas propuestas por la empresa con una orientación a la ética; los instrumentos y medios, que son aquellos que facilitan conseguir beneficios individuales, así como de quienes buscan la ganancia de la organización; y la independencia definida como la ética que presenta el trabajador o grupo u organización.

En lo que concierne a claridad, podemos manifestar que Martínez (2016) indica que la entendemos como garantía legal o valor de una organización o un atributo o práctica o un elemento que coadyuva a robustecer los valores democráticos, fortaleciendo a la actividad de gobierno. Es común que la diaphanidad se halle relacionada a un aspecto positivo que considere el fortalecimiento y democratización de los organismos públicos.

Asimismo, Martínez (2016, citando a Cosío, 2005) refiere que en un Estado de derecho la transparencia se contempla a través del acceso a la información. También facilita percatarse de la funcionalidad de los órganos que la componen, posibilitando mejores prestaciones.

En añadidura, Martínez (2016, citando Ugalde, 2002) alega que la transparencia es una peculiaridad que facilita los datos de las organizaciones relacionadas con la política a través de sistemas de difusión y clasificación que reducen los costos de ingreso a la información estadual. También es entendida como aquel accionar del gobierno dirigido a permitir que la población conozca la información de sus organismos, una especie de stand en supervisión continua.

Se puede llegar a la idea de que no es otra cosa sino la facilidad de acceder a la data pública, legalmente autorizada, y que las instituciones del gobierno deben cumplir, detallando la información de su gestión.

La Defensoría del Pueblo (2013) la detalla como una característica importante en todo Estado Democrático y Constitucional, a la notoriedad de sus actos y la total diaphanidad en su labor de administración. Lo que conlleva que los funcionarios públicos deban rendir cuentas acerca de su actuar en el cumplimiento

de su trabajo y, por otro lado, que los administrados logren informarse correctamente a través de las mismas entidades estatales. De este modo, la claridad en la gestión pública contribuye en la prevención de la corrupción, robusteciendo la relación entre gobernantes y administrados, incentivando la vigilancia ciudadana.

En adición, Arrasco (2012) precisa sobre la transparencia y el acceso a la información del Estado, resaltando el rol preponderante en el perfeccionamiento del sistema democrático, ya que favorecen las condiciones para optimizar la gobernanza y gobernabilidad del país, por tanto, robustecen el ejercicio y respeto en plenitud de los derechos fundamentales de las personas. Al respecto, es imprescindible colocar ambos conceptos en cada nivel de acción del aparato estatal e incorporar políticas públicas que estén encaminadas a conseguir mayores niveles de diaphanidad. Ejemplo de esto son los variopintos estudios y proyectos que están implementando los organismos internacionales, como la ONU, FMI, Transparencia Internacional, etc. con el propósito de que los distintos Estados apliquen prácticas que hagan efectivo el derecho fundamental de acceso a la información pública e institucionalicen la claridad en su proceder.

Sobre las dimensiones de la variable transparencia, tenemos que indicar que Orbegoso (2016) toma en cuenta dos dimensiones: comunicación interna y comunicación externa.

Medrano (2012, citando a Pizzolante, 2004) dice que la comunicación interna o corporativa se evidencia en el momento en que dos o más personas comparten principios, ideas o sentimientos de la empresa, generalmente. En ese orden de ideas, Naranjo (2014, citando a Ramos 1991) sostiene que la misma compone a los medios de información que se utilizan en la organización: memorandos, circulares, avisos, órdenes de trabajo, etc. Esta comunicación será factible cuando el emisor y receptor sean o pertenezcan a la misma organización. En lo que respecta a la comunicación externa, Morales (2009) indica que es la emisión y recibimiento de pautas, datos, imágenes, concernientes a la organización y a su contexto. Los interlocutores en dicha comunicación son los usuarios, los abastecedores, la opinión pública y el gobierno. Más, Pérez (2016) postula que la comunicación exterior pretende generar lazos estrechos con distinto público objetivo del negocio, así como mostrar una representación favorable de la

organización o incentivar actividades, productos y servicios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

El estudio es puro, se buscó determinar la vinculación entre las variables de investigación, y de esa manera contribuir a la mayor comprensión del clima ético y transparencia (Bernal, 2016).

3.1.2. Diseño

Es no experimental, transversal, correlacional. No experimental debido a que en su desarrollo no se ha realizado experimentación alguna con las variables de investigación; transversal debido a que los datos de la investigación corresponden a un lapso de tiempo; y correlacional porque la investigación versa de la vinculación de las variables ya citadas (Bernal, 2016).

3.2. Variables y operacionalización

Clima ético

Definición conceptual. Forma en que es percibida la conducta humana considerada éticamente correcta, así como la forma en que deben ser resueltos los problemas vinculado con la ética. (Víctor y Cullén, 2003).

Definición operacional. El clima ético es cualitativo, categórica, policotómica y ordinal. Se medirá a través de un cuestionario en el cual se observaron cinco dimensiones (Ver anexo 2).

Transparencia

Definición conceptual. Alude al deber del poder estatal de brindar data sobre su administración a los sujetos, los parámetros que sustentan la elección de alternativas y su quehacer, la administración de los bienes confiados por la compañía, y involucrarla a los ciudadanos en aras que lo analicen (Perramon, 2013).

Definición operacional. Es cualitativa, categórica, ordinal y policotómica, para medir la variable se aplicará un cuestionario de 20 ítems distribuidos entre sus dimensiones (Ver anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

El grupo de integrantes con rasgos similares del cual se extrae la información para

la investigación se le denomina población (Bernal, 2016). En la investigación la población está integrada por 150 trabajadores una entidad pública del sector transporte de Lima.

La muestra es parte de la población, es representativa de la misma pues sus elementos tienen características particulares de la población, en la investigación la muestra está integrada por 70 colaboradores, debido a que el investigador tiene la cercanía y acceso a los colaboradores.

El muestreo aplicado fue no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas son los procedimientos y acciones para el recojo de la información, conforme lo precisa Bernal (2016). La técnica utilizada fue la encuesta.

Instrumentos

Con el fin de reunir la información, se procedió a aplicar los cuestionarios, según Bernal (2016) es una herramienta cuyo fin es recabar la información, está compuesto de preguntas, redactadas claramente para evitar confusiones, de ello dependerán los resultados que se obtengan.

La investigación requirió la aplicación de dos cuestionarios, elaborados por el investigador, para la variable clima ético se empleó un formulario de 26 ítems, dispersados en las dimensiones de la variable. Para la variable transparencia se utilizó un grupo de 20 preguntas repartidas en ambas dimensiones (Ver anexo 3)

Validación

La validez está relacionada con la precisión y calidad del contenido de la herramienta, para recoger información valedera, así mismo, debe ser oportuno y tener gran especificidad (Bernal, 2016). En la investigación los instrumentos se validaron mediante la entrevista a especialistas (Véase anexo 4).

Tabla 1*Consolidado de la validación de expertos*

Apellidos y nombres del experto	Especialidad	Dictamen
Freddy Gamaniel Romani Allende	Metodólogo	Aplicable
German Vicente Garay	Estadística e Investigación Científica	Aplicable
Lenmy Ochoa Santos	Metodólogo	Aplicable

Confiabilidad

Se le conoce como la prerrogativa de que un instrumento arroje resultados similares, lo cual se entiende como un presagio en la continuidad de su aplicación y confianza en las mediciones que realiza (Fuentes - Doria et al., 2020). En la investigación, he utilizado la estadística para determinar la confiabilidad de mis instrumentos, a través de una prueba piloto practicada en veinte trabajadores que no son parte de la muestra.

La prueba estadística que se utilizó fue Alfa de Cronbach, arrojando un resultado valor fluctúa entre 0 y 1. Los coeficientes que más se aproximan a la unidad indican una mayor confiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018). En la tabla 2 se muestran los cálculos realizados para determinar los coeficientes de confiabilidad.

Tabla 2*Resultados de confiabilidad de instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Clima ético	,884	26
Cuestionario de Transparencia	,892	20

Los coeficientes 0.884 y 0.892 fueron los que se obtuvieron para los cuestionarios, quedó demostrada la confiabilidad alta de los mismos, por ende se pudo proceder a la aplicación de los mismos. En el anexo 5 se incluyen la estadística de fiabilidad realizada.

3.5. Procedimientos

El director de la Escuela de Posgrado de la UCV, me presentó al gerente de la entidad pública del sector transporte de Lima, a través de una carta de presentación. Luego solicité se me permita aplicar los instrumentos a los integrantes de la muestra, los resultados se organizaron en Excel para analizarlos posteriormente.

3.6. Método de análisis de datos

La información fue sometida al análisis descriptivo e inferencial. A través del análisis descriptivo se analizó la información vertiéndola en tablas y gráficos que permiten simplificar la complejidad de la información. No usó cálculos de probabilidad, solo se infirió de los datos y parámetros obtenidos. El análisis inferencial involucró la prueba estadística con el fin de verificar las hipótesis. Se aplicó la prueba de Rho Spearman para establecer la existencia de vinculación entre las variables estudiadas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio concretado asumió las siguientes consideraciones éticas: en la investigación solo participan los trabajadores que de manera voluntaria quieren participar en la misma, la participación es gratuita. La información es auténtica, es decir los resultados reflejan fidedignamente lo respondido por los encuestados. También se ha dado fiel cumplimiento a la ley de derechos de autor, referenciando a cada uno de los autores citados en la elaboración de la investigación, para asegurar que no exista plagio, de ese modo se cumplieron normas como son el Código de Ética y la Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

La operacionalización de variables guió la obtención de los resultados que a continuación se exponen:

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes del clima ético en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V1. Clima ético	Malo	3	4.3%
	Bueno	22	31.4%
	Muy bueno	45	64.3%
	Total	70	100.0%

La Tabla 3 muestra los resultados descriptivos de lo manifestado por los trabajadores en una dirección del sector transporte en el año 2022, sobre clima ético, siendo estos: 64,3% de los encuestado manifiestan que la posicionan en el nivel de muy bueno, el 31,4% en el nivel de bueno y tan solo el 4.3% de los encuestados se pronunciaron por el nivel de malo.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de clima ético en una dirección del sector transporte, 2022

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
D1. Interés	Malo	3	4.3 %
	Bueno	24	34.3 %
	Muy bueno	43	61.4 %
	Total	70	100.0 %
D2. Leyes y códigos profesionales	Malo	5	7.1 %
	Bueno	23	32.9 %
	Muy bueno	42	60.0 %
	Total	70	100.0 %
D3. Reglas	Malo	2	2.9 %
	Bueno	26	37.1 %
	Muy bueno	42	60.0 %
	Total	70	100.0 %
D4. Medios	Malo	3	4.3 %
	Bueno	24	34.3 %
	Muy bueno	43	61.4 %
	Total	70	100.0 %
D5. Independencia	Malo	1	1.4 %
	Bueno	36	51.4 %
	Muy bueno	33	47.1 %
	Total	70	100.0 %

Contenida en la Tabla 4, la distribución de frecuencias y porcentajes de las ramificadas dimensiones provenientes de la variable Clima ético, nos dan a comprender la percepción de encuestados acerca de cada una. Iniciando con la dimensión Interés, apreciamos que, mientras que la mayoría (61.4 %) opina positivamente encontrarse en el nivel muy bueno, algunos (34.3 %) creen objetivamente estar en el nivel bueno, y pocos (4.3 %) optaron por encontrarse en el nivel malo. Continuando con la dimensión Leyes y códigos profesionales, observamos de manera similar que, una mayoría (60.0 %) aprecia estar en el óptimo nivel muy bueno, una minoría (32.9 %) en el aceptable nivel bueno, y los restantes (7.1 %) optaron por el nivel malo. Prosiguiendo con la dimensión Reglas, la frecuencia se ve inalterada, al repartirse en los niveles muy bueno, bueno y malo, los siguientes porcentajes respectivamente 60.0 %, 37.1 % y 2.9 %. Siguiendo con

la dimensión Medios, nos volvemos a encontrar con el patrón que demuestra a una considerable parte de los encuestados (61.4 %) optar por el nivel muy bueno, una minoría (34.3 %) auto percibirse en el nivel bueno y un residuo (4.3 %) que opina encontrarse en el nivel malo. Finalizando, extraordinariamente, con la dimensión Independencia, que de manera súbita nos demuestra que menos de la mitad (47.1 %) percibe encontrarse en el nivel bueno, mientras que, de manera extraña, la mayoría (51.4 %) opinó estar en el nivel bueno, dejando una reducida parte de los encuestados (1.4 %) por el nivel malo.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable transparencia en una dirección del sector transporte, 2022

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V2. Transparencia	Malo	3	4.3%
	Bueno	29	41.4%
	Muy bueno	38	54.3%
	Total	70	100.0%

La tabla 5 contiene los cálculos estadísticos de frecuencias y porcentajes de la percepción de los trabajadores en una dirección del sector transporte, 2022, en lo que concierne a la variable transparencia, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 4.3% opinó que el nivel es malo, 41.4% considera que el nivel es bueno y 54.3% considera que el nivel es muy bueno.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de transparencia en una dirección del sector transporte, 2022.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
D1. Comunicación interna	Malo	3	4.3%
	Bueno	31	44.3%
	Muy bueno	36	51.4%
	Total	70	100.0%
D2. Comunicación externa	Malo	0	0.0%
	Bueno	33	47.1%
	Muy bueno	37	52.9%
	Total	70	100.0%

En la tabla 6 se encuentran las frecuencias y porcentajes que le corresponden a las dimensiones de la variable transparencia: en lo que respecta a la dimensión comunicación interna, el 4.3% de los encuestados señaló que se encuentra en el nivel de malo, el 44.3% en el nivel bueno y 51.4% en el nivel muy bueno. Para la dimensión comunicación externa, el 47,1% de los encuestados consideró que se encuentra en el nivel bueno y el 52.9% en el nivel muy bueno, ningún encuestado opinó por el nivel malo.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H_i: Existe relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 7

Correlación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

		V2. Transparencia
Rho de Spearman	V1. Clima ético	.381**
		.001
		70

**La correlación es positiva baja.

Teniendo como objetivo general determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, conforme con la tabla 7, se deduce que las variables se relacionan de forma significativa ($p_{\text{valor}}=0.001 < 0.05$), por lo tanto, se afirma la relación de clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, 2022; obtuvo un coeficiente de Spearman $\rho = 0.381$ señala que la relación es positiva baja, donde a mayores niveles de clima ético, mayores niveles de transparencia.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 8

Correlación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

		V2. Transparencia	
		Coefficiente de correlación	,359**
Rho de Spearman	D1. Interés	Sig. (bilateral)	.002
		N	70

** . La correlación es positiva baja.

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Interés y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 1. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 8, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.002 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.359$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre leyes y códigos profesionales y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H₂: Existe relación entre leyes y códigos profesionales y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 9

Correlación de leyes y códigos profesionales y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

		V2. Transparencia
Rho de Spearman	D2. Leyes y códigos profesionales	,353** .003
		N 70

** La correlación es positiva baja

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Leyes y códigos profesionales y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 2. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 9, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.003 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.353$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte, 2022.

H₃: Existe relación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte, 2022.

Tabla 10

Correlación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte 2022

			V2. Transparencia
Rho de Spearman	D3. Reglas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,342** .004
		N	70

** La correlación es positiva baja

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Reglas y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 3. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 10, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.004 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.342$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H₄: Existe relación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 11

Correlación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

			V2. Transparencia
Rho de Spearman	D4. Medios	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,359** .002
		N	70

** La correlación es positiva baja

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Medios y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 4. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 11, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.002 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.359$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

Hipótesis específica 5

H₅: No existe relación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H₅: Existe relación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 12

Correlación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

		V2. Transparencia	
		Coefficiente de correlación	,368**
Rho de Spearman	D5. Independencia	Sig. (bilateral)	.002
		N	70

** La correlación es positiva baja

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Independencia y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 5. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 12, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.002 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.368$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

V. DISCUSIÓN

La investigación buscó determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte de Lima en el año 2022, para la obtención de la información necesaria para la ejecución de la investigación, se recurrió a aplicar dos cuestionarios, uno por cada variable investigada, de esa manera se pudo conocer la percepción de los trabajadores respecto a dichas variables, en una dirección del sector transporte de Lima. Los mencionados instrumentos una vez validados a través del juicio de expertos y determinada la confiabilidad de los mismos, fueron aplicados a una parte representativa de la población, esto es a la muestra que en esta investigación estuvo integrada por 70 colaboradores de la entidad. Una vez reunida y organizada la información se procedió a procesarla estadísticamente, los resultados de dicho análisis son motivo de discusión en esta sección, discusión que tomó en cuenta el desarrollo teórico, así como investigaciones que arribaron a conclusiones similares o divergentes.

Las investigaciones correlacionales son aquellas que tienen por objeto determinar la relación entre diversas variables de investigación, la investigación es una correlacional que buscó estudiar la relación entre las precitadas variables, para lo que fue necesario conocer las dimensiones contenidas en cada una de ellas, Para la variable clima ético se consideraron: interés, ley y códigos profesionales, reglas, medios e independencia, para la variable transparencia, se contemplaron dos dimensiones: comunicación externa y comunicación interna.

Luego del procesamiento estadístico al cual fue sometido la data consolidada resultante de las encuestas, obtuve resultados desde una perspectiva descriptiva y una perspectiva inferencial. Los resultados descriptivos la variable clima ético consistieron en que el 64.3% de los colaboradores encuestados la percibió en el nivel de muy bueno, el 31.4% la percibió en el nivel de bueno y una minoría representada por el 4.3% opinó por el nivel de malo. Mientras que para la variable transparencia fueron: 4.3% la percibió en nivel de malo, 41.4% la percibió en el nivel de bueno y 54.3% consideró que el nivel es muy bueno.

En cuanto a clima ético es necesario precisar que es entendido como la percepción de lo que constituye un comportamiento correcto, de manera que se convierte en un mecanismo psicológico a través del cual se manejan los asuntos

éticos Martín et al. (2006) es el proceder sustentado en valores lo que debe constituir una habitualidad en las entidades del Estado como es una dirección del sector transporte de Lima, 2022. El clima ético va a determinar las decisiones y comportamientos en lo concerniente a discrepancias éticas, también determina el criterio moral de sus integrantes. Son los valores de la entidad los que se ven reflejados en los resultados obtenidos (Martín et al., 2006). En lo que corresponde a la variable transparencia podemos afirmar como lo precisa Martínez (2016) debe entenderse como la garantía sustentada en los valores de una entidad, traduciéndose en un atributo o práctica o un componente para fortalecer los valores que inspiran los gobiernos democráticos, resulta usual que la transparencia sea vinculada a fortalecer el funcionamiento e imagen de las instituciones públicas, contribuyendo a la democratización de las mismas.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, para el desarrollo del mismo procedí al análisis de los resultados presentados en el capítulo anterior, la misma que fue producto de las encuestas que fueron respondidas por los trabajadores. Para lograr determinar la existente o inexistente relación entre las variables se aplicó el coeficiente rho de Spearman, se obtuvo un $p_valor = 0.001$ lo que indicó que se relacionan significativamente, además se obtuvo un $rho = 0.381$ que es el sustento para afirmar que la relación entre las variables analizadas, tiene el carácter de positiva baja. Con dichos resultados puedo afirmar que a mayores niveles de clima ético, mayores niveles de transparencia, aunque la correlación es baja lo que deja entrever que es necesario afianzar las prácticas conducentes a aumentar el clima ético y la transparencia, de ese modo propiciaremos que los índices de correlación sean mayores, asegurando la constancia de las mismas.

Los resultados arriba acotados coinciden con las investigaciones realizadas por Córdova (2020) investigó la transparencia y gestión municipal con la finalidad de determinar la vinculación entre las mismas, también aplicó la encuesta y al procesarla estadísticamente halló los resultados siguientes: $rho = 0.663$ que indicaron una correlación positiva media. Concluyó que la gestión se ve impactada por la transparencia de la institución, permitiendo además la participación de los pobladores, la ejecución de presupuestos, entre otros aspectos.

También coincide con la investigación realizada por Rodríguez (2019) que investigó la labor de administración del Estado y transparencia en la información en una entidad pública, aplicados los instrumentos, obtuvo que el 46% la estima en un nivel regular, no bueno, también obtuvo un coeficiente $\rho = 0.846$ lo que reflejó una alta correlación entre las variables.

Como objetivo específico 1 se buscó determinar la relación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, 2022. Interés es una dimensión de la variable clima ético, la misma que en la estadística descriptiva refleja que 61.4% de los trabajadores la percibió en el nivel de muy bueno, el 34.3% la percibió en el nivel de bueno y tan solo 4.3% opinó se encuentra en el nivel de malo, esto deja entrever que la mayoría de trabajadores perciben que la determinación derivada de la autonomía se encontraba en un buen nivel. En cuanto al análisis inferencial para poder verificar la relación de la dimensión y la variable en comento, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, y se obtuvo un $p_valor = 0.002 < 0.01$, que indicó una relación significativa entre las mismas, también se consiguió el coeficiente $\rho = 0.359$ que trasluce una correlación positiva baja entre las mismas. Estos resultados confirmaron la hipótesis planteado, y si bien se obtuvo un resultado positivo, el nivel de relación es bajo, por lo que resulta necesario fortalecer la dimensión interés para que una vez aumentada la misma, suceda lo propio con la transparencia.

Investigación que obtuvo resultados similares a los recién descritos, fue la realizada por Gómez y Manrique (2014) que buscaron reconocer los aspectos éticos en una institución del Estado colombiano y de esa manera precisar los factores adversos, así como las actividades que desarrollaba la entidad y que resultaban beneficiosas para la ética. Los resultados permitieron evidenciar que existe relación entre el elemento de querer participar conforme con el ideario del grupo y los principios éticos, esto es que existe interés de los trabajadores para que el desarrollo de prestación permita la prevalencia de aspectos éticos o se haga dentro de ese entorno.

Para el objetivo específico 2, que buscó determinar la relación entre la dimensión leyes y códigos profesionales y la variable transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022. Vale recalcar que como producto de la estadística descriptiva la dimensión leyes y códigos profesionales obtuvo que 60 %

de los encuestados la percibió en el nivel de muy bueno, 32.9 % indicó que se encuentra en el nivel de bueno y 7.1 % la percibió en el nivel de malo. Lo que deja claramente establecido que los trabajadores de la entidad perciben que, la ejecución de la prestación la realizan dentro del marco normativo y en especial observancia de las normas institucionales.

Por su parte el análisis inferencial conllevó la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la que esbozó como resultados un $p_valor = 0.003 < 0.01$, por lo que se puede afirmar la existencia de una vinculación significativa entre la dimensión leyes y códigos profesionales y la variable transparencia. Asimismo, obtuve un coeficiente $\rho = 0.353$ el mismo que revela que existe una correlación entre los elementos analizados, siendo esta positiva en un nivel bajo, esto es que si a mayor transparencia mayor observancia de leyes y códigos profesionales. Este resultado resulta coincidente con lo investigado por Ferrato et al. (2005) estudiaron el clima ético en diversas empresas en Brasil, buscaron identificar si el clima ético estudiado era distinto del detallado por Víctor y Cullen, concluyeron que existen diversos entornos éticos, los cuales se gestan conforme a las normas emitidas por los entes que gobiernan la entidad. Con lo antedicho se evidencia que las leyes y códigos profesionales van de la mano con el clima ético imperante en cada organización, pues su observancia se hace obligatoria en la ejecución de las actividades encomendadas a los colaboradores.

En lo que corresponde al objetivo específico 3, determinar la relación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, del análisis estadístico descriptivo tenemos que los colaboradores vertieron su apreciación sobre la dimensión reglas los siguientes porcentajes y niveles: 60 % la percibe en el nivel de muy bueno, 37.1 % en el nivel de bueno y 2.9 % en el nivel de malo. Siendo evidente que la gran mayoría de los colaboradores aprecia que las reglas se encuentran en el nivel de muy bueno.

Las reglas son la base, son las que guían el proceder de los colaboradores en sintonía con la ética desde una perspectiva individual como de la perspectiva organizacional. Lo antedicho deja establecido que en el discurrir de la prestación efectuada por los trabajadores, éstos se someten a reglas inspiradas en aspectos éticos, reglas que son asumidas y percibidas en un excelente nivel por los colaboradores. Para obtener los datos inferenciales se aplicó la prueba no

paramétrica Rho de Spearman, obteniendo un $p_valor = 0.004 < 0.01$ que indica que entre dimensión y variable hay una relación significativa. También se obtuvo un coeficiente $\rho = 0.342$ esto es, existe una correlación positiva baja entre las variables analizadas. La correlación entre reglas y la variable transparencia es positiva pero débil, por ende deben fortalecerse las mismas para que eleve el nivel de correlación existente, esto es, a mayor nivel de reglas entonces habrá más transparencia.

Investigaciones con resultados coincidentes con los obtenidos, tenemos la realizada por Severino et al. (2015) llegaron a determinar la gran influencia que en el ámbito subjetivo tienen las normas, las leyes y los códigos, determinan el obrar de manera ética de los servidores. De esa manera se evidenció que la dimensión reglas tiene un gran aporte en el clima ético el cual al ser fortalecido, al mantener una relación positiva con la transparencia, propicia la misma.

En lo que compete al objetivo específico 4, cuyo norte fue determinar la relación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, iniciaré señalando que la estadística descriptiva obtuvo porcentajes de los niveles en los que es percibida la dimensión por los trabajadores, fueron: 61.4 % nivel de muy alto, 34.3 % nivel de bueno y 4.3 % nivel de muy malo. Dichos porcentajes reflejan que la mayoría de trabajadores aprecian que los medios, entendidos como aquellos instrumentos que permiten obtener los resultados individuales y organizacionales esperados, son percibidos en muy buen grado, hecho que es meritorio pues permite que se cumplan los fines esperados por la entidad.

El análisis inferencial de la relación entre medios y transparencia conllevó la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, cuyos resultados se encuentran en la tabla 11 del capítulo precedente, los resultados obtenidos fueron un $p_valor = 0.002 < 0.01$ que establece una relación altamente significativa entre la dimensión y variable analizadas. También se obtuvo el coeficiente $\rho = 0.359$ indicó una correlación positiva baja, esto es que a mejores niveles de medios mejores niveles de transparencia.

Para el objetivo específico 5, determinar la relación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022. Vale recalcar que como producto de la estadística descriptiva, la dimensión independencia obtuvo

que 47.1 % apreció que se encuentra en el nivel de muy bueno, 51.4 % opinó por el nivel de bueno y el 1.4% opinó que se encuentra en el nivel de malo, de los resultados indicados, resalta que 51.4 % aprecia la independencia en el nivel de bueno, si bien no opinan que es muy bueno, es relevante pues esquivan el ser considerado como malo. Esto guarda relación con los resultados inferenciales que determinaron que entre la dimensión y variable en análisis existe una correlación positiva baja, sustentada en el coeficiente $\rho = 0.368$.

Lo precitado evidencia que resulta necesario fortalecer la dimensión independencia, toda vez que la máxima puntuación la logró alcanzar en el nivel intermedio de los tres propuestos, máxime si se llegó a determinar que tiene correlación con la transparencia, la misma que es baja, por ello si fuera posible mejorar el nivel de la misma, también mejorará el nivel de la transparencia.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** De conformidad con los resultados inferenciales obtenidos se concluye que las variables clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022 tienen una correlación positiva baja, pues se obtuvo un coeficiente de Spearman = 0.381.
- Segunda:** Se determinó que existe una correlación positiva baja entre la dimensión interés y la variable transparencia, sustentada en el coeficiente Rho de Spearman = 0.359
- Tercera:** Ha quedado determinada la relación entre la dimensión leyes y códigos profesionales y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, el coeficiente rho $\rho = 0.353$ refiere una correlación positiva baja.
- Cuarta:** Se determinó que existe correlación positiva baja entre la dimensión reglas y transparencia en una dirección del sector transporte; Lima, 2022, puesto que obtuvo rho $\rho = 0.342$.
- Quinta** Se determinó la relación entre la dimensión medios y transparencia dado que se obtuvo un coeficiente de Spearman = 0.359, lo cual indica una correlación positiva baja.
- Sexta:** Se determinó que existe correlación positiva baja entre la dimensión independencia y transparencia en una dirección del sector transporte; Lima, 2022, puesto que obtuvo rho $\rho = 0.368$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda a los gestores de una dirección del sector transporte, Lima, 2022, se incremente el clima ético en la misma pues se encuentra relacionada con la transparencia, lo que permitirá que sus trabajadores perciban en mejores niveles a las variables investigadas.
- Segunda** Se recomienda se realicen investigaciones sobre las variables, en muestras más amplias, de ese modo pueda ampliarse el conocimiento sobre cómo son percibidas las variables de estudio en el departamento de Lima.
- Tercera** Se recomienda a los gestores en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, difundir los resultados de la presente investigación, pues permitirá conocer el nivel que les fue otorgado a cada una de las variables y en base a ello proponer mejoras a las mismas.

REFERENCIAS

- Arana, J. (2011). La Ética en la Administración Pública. Instituto Internacional de Ciencias Administrativas, 24.
- Atondo, V. (2018). Ética en la Administración Pública: Valores, transparencia e integridad de los Servidores Públicos en el Estado de Sonora. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, (9), 74–85. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i9.39>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación IV. Edición*. Pearson. Colombia.
- Bernstein, E. (2017). Making transparency transparent: The evolution of observation in management theory. *Academy of Management Annals*, 11(1), 217-266.
- Briano, G., y Saavedra, M. (2015). La composición del consejo de administración y la estructura accionaria como factores explicativos de la transparencia en el gobierno corporativo en Latinoamérica: evidencia en empresas cotizadas de Argentina, Brasil, Chile y México. *Estudios Gerenciales*, 275-286.
- Brito, S., & Ramis, Á. (2018). Corrupción en las instituciones. Un llamado urgente de renovación y transparencia. *Veritas*, (41), 117-138.
- Castro, A. (2014). *Buen Gobierno y Derechos Humanos*. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos
- Correa, R. (2020). Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49). <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n49/2301-0665-rfd-49-e112.pdf>
- Córdova, E. (2020). *Portal de transparencia estándar y la gestión municipal en la provincia de El Dorado, región San Martín, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50510>
- Decreto Supremo N°033-2005-PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Fraèšilä, D., y Cosmovici, P. (2020). The Implications of Ethics and Responsibility in Public Management. *Journal of Emerging Trends in Marketing and Management*, 1(1), 265-273.
- Fuertes, V. (2021). The rationale for embedding ethics and public value in public administration programmes. *Teaching Public Administration*,

01447394211028275.

- Gilli, J. (2017). The Transparency as an objective the sustainable development. *Ciencias administrativas*, (9), 4.
- Guzmán, M. (2013). Good decision making in real time: Public health ethics training for local health departments: Facilitator's manual. *Revista Salud Bosque*, vol. 3, no. 1, 2013, p. 86
- Higgins, C., Tang, S., & Stubbs, W. (2020). On managing hypocrisy: The transparency of sustainability reports. *Journal of Business Research*, 114, 395-407.
- Gardella, M. (2020). Ética pública y derecho administrativo en la era de la "posverdad". *Revista de Derecho Público: teoría y método*, (1), 41-73.
- Irwin, T. (2013). "Shining a light on the mysteries of State: The origins of fiscal transparency in Western Europe." IMF Working Papers.
- Khaltar, O., & Moon, J. (2020). Effects of ethics and performance management on organizational performance in the public sector. *Public Integrity*, 22(4), 372-394.
- Longo, F. (2016) La ética y los valores en la administración pública.
- López, E. (2020). La concepción moderna de felicidad en Descartes. *Revista Filosofía UIS*, 19(2), 35-54.
- Malley, P., Rainford J., and Thomsop, A. (2009) Transparency during public health emergencies: from rhetoric to reality
- Marañón C., Delgado S., Vaillant LL, Zaldívar R. (2012) Procedures manual from the Ethics Committee of Investigation in a hospital institution: an indispensable proposal *MediSan*; 21 (10)
- McCandless, S., & Ronquillo, J. C. (2020). Social equity in professional codes of ethics. *Public Integrity*, 22(5), 470-484.
- Morales, N., Toukoumidis, T., Guamán, R., & Caluguillin, P. (2020). Comunicación, ciudadanía y transparencia: Acceso a la información pública como herramienta de participación ciudadana en la gestión administrativa. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E26), 362-375. <https://pure.ups.edu.ec/es/publications/communication-citizenship-and-transparency-access-to-public-infor>
- Murphy, K., Jerolmack, C., & Smith, D. (2021). Ethnography, Data Transparency,

- and the Information Age. *Annual Review of Sociology*, 47.
- Naessens, H. (2010) *Ética Pública y Transparencia*. Trabajo presentado en el Centro Interdisciplinario de Estudios Americanistas Gumersindo Busto. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs00531532/document>
- Naser, A.; Ramírez-Alujas, A.; Rosales, D. (2017). Desde el gobierno abierto al Estado abierto en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- Ogar, N., & Ude, C. (2020). Organizational Dynamics and Public Service Ethics in Nigeria. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 217-224.
- Pandiello, J. y Fernández R. (2017). From legal transparency to good governance in the Spanish municipalities.
- Perales, C. (2014). *Ética institucional y estrés laboral*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172008000100011
- Perramon, J. (2013). La transparencia: concepto, evolución y retos actuales. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 16, 11-27.
- Pérez, R. (2019). *La ética y transparencia en la Municipalidad de Santa Anita, Lima 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35284/Perez_RR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Plischoff-Varas, C. (2017). Implementing the new public management: problems and challenges to public ethics. The Chilean case. *Convergencia*, 24(73), 141-164.
- Polo, Á. (2020). Corrupción de la función pública, ética cívica y democracia. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*, (7).
- Rauh, J. (2018). Ethics problems in the new public service: Back to a service ethic?. *Public Integrity*, 20(3), 234-256.
- Rocha, B. (2020). La competencia ética de los servidores públicos. Un instrumento efectivo para prevenir la corrupción en el gobierno del estado de Guanajuato, 2020. [Tesis de maestría]. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede académica de México. https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/311/1/Rocha_RE.pdf
- Rodríguez, Y. (2019). *Gestión de la ética pública y transparencia en la*

- Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, 2019. [Tesis de maestría]*
Universidad César Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53536>
- Santillán, M. (2011). Ética profesional. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativa-UNMSM*, 12.
- Segura, C., & Santos, G. (2018). La corrupción y la transparencia de las administraciones públicas: un estudio empírico en territorios de paz en Colombia. *Estudios de derecho*, 75(166), 51-76.
- Suárez, O. (2014). *Algunos apuntes sobre transparencia*.
<http://hablemosdetransparencia.blogspot.pe/2014/09/algunos-apuntes-sobre-el-concepto-de.html>
- Sumra, K. (2019). Public Service Ethics in Public Administration: An Empirical Investigation. *International Journal of Law and Political Sciences*, 13(10), 1338-1349.
- Victor B, Cullen JB. (1998) The organizational bases of Ethical Work climates. *Administrative Science Quarterly*.
https://www.jstor.org/stable/2392857?seq=1#page_scan_tab_contents
- Villasmil-Molero, M., Romero, F. J., & Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 199-216.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927659>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022							
AUTOR: Luis Sifuentes Soto							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P1. ¿Cuál es la relación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022?</p> <p>P2. ¿Cuál es la relación entre ley y códigos y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022?</p> <p>P3. ¿Cuál es la relación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022?</p> <p>P4. ¿Cuál es la relación entre medios y transparencia en una</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1. Determinar la relación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p> <p>O2. Determinar la relación entre ley y códigos y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p> <p>O3. Determinar la relación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p> <p>O4. Determinar la relación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE 1. Existe relación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p> <p>HE2. Existe relación entre ley y códigos y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p> <p>HE3. Existe relación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p> <p>HE4. Existe relación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p>	Variable 1: Clima ético				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
			Interés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal ▪ Grupal 	1 - 7	Ordinal Opciones de respuesta (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Malo [26 – 40] Bueno [41 – 60] Muy Bueno [61 – 130]
			Ley y códigos profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código de ética ▪ Transparencia 	8 – 11		
			Reglas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normativa ▪ Principios 	12 – 15		
			Medios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Alcance 	16 – 22		
			Independencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parcial ▪ Integral 	23 – 26		
			Variable 2: Transparencia				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión ▪ Capacitación 	1 - 10	Ordinal Opciones de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo [20 – 47] Bueno [48 – 75] Muy Bueno [76 – 100]
Comunicación externa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canalización ▪ Resolución ▪ Rendición 	11 -20					

<p>dirección del sector transporte, Lima, 2022?</p> <p>P5. ¿Cuál es la relación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022?</p>	<p>O5. Determinar la relación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p>	<p>HE5. Existe relación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.</p>					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS			ESTADÍSTICA	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal, correlacional. Nivel: Correlacional Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 150 trabajadores de una dirección del sector transporte, Lima.</p> <p>Muestra: 70 trabajadores de una dirección del sector transporte, Lima.</p>		<p>Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autores: Víctor y Cullen</p> <p>Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Luis Sifuentes</p>			<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: El análisis de datos se realiza con el coeficiente de correlación Rho de Spearman a través del SPSS versión 25.</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 13

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima ético	Forma en que es percibida la conducta humana considerada éticamente correcta, así como la forma en que deben ser resueltos los problemas vinculado con la ética. (Víctor y Cullén, 2003).	La variable se ha dividido en cinco dimensiones: Interés, Leyes y códigos profesionales, Reglas, Conjunto de instrumentos o medios e Independencia. Para medir la variable se aplicará un cuestionario de 26 ítems distribuidos entre sus dimensiones.	Interés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal ▪ Grupal 	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Leyes y códigos profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código de ética ▪ Transparencia 	
			Reglas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normativa ▪ Principios 	
			Conjunto de instrumentos o medios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Alcance 	
			Independencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parcial ▪ Integral 	
Transparencia	La transparencia se refiere a la obligación del poder público de revelar a la ciudadanía la información relacionada con su gestión, la gestión de los	La variable se ha dividido en dos dimensiones: Comunicación interna y Comunicación externa. Para medir la variable se	Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión ▪ Capacitación 	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca

	recursos que le confía la empresa, los estándares que sustentan su toma de decisiones y su comportamiento, y someterla a la ciudadanía para su análisis (Perramon, 2013).	aplicará un cuestionario de 20 ítems distribuidos entre sus dimensiones	Comunicación externa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canalización ▪ Resolución ▪ Rendición 	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
--	---	---	----------------------	---	--

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA ÉTICO

Estimado(a) trabajador(a) a continuación se muestra un cuestionario que tiene por objetivo conocer su percepción sobre el Clima Ético. La información es estrictamente anónima. Se agradece responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer.

Alternativas de respuesta: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

N°	Dimensión 1: Interés	1	2	3	4	5
1	El factor más considerado aquí es el mejor para todos en la entidad					
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la entidad como un todo					
3	Nuestra mayor preocupación es siempre lo que es mejor para la otra persona					
4	En esta entidad las personas buscan el bien del otro	1	2	3	4	5
5	En esta entidad se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los consumidores y para el público					
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta entidad					
7	En esta entidad se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo					
	Dimensión 2: Leyes y códigos profesionales	1	2	3	4	5
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.					
9	En esta entidad, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación					
10	En esta entidad, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales					
11	En esta entidad, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley					
	Dimensión 3: Reglas	1	2	3	4	5
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la entidad					
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la entidad					
14	Las personas de éxito de esta entidad son aquellas que son correctas					
15	Las personas en esta entidad obedecen estrictamente las políticas de la entidad					
	Dimensión 4: Conjunto de instrumentos o medios	1	2	3	4	5
16	En esta entidad, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa					
17	En esta entidad, las personas valen más por ellas mismas					
18	En esta entidad no hay espacio para principios morales, éticos y personales					
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la entidad, sin considerar sus consecuencias					

20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la entidad, excluyendo todo lo demás					
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la entidad					
22	En esta entidad la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos					
	Dimensión 5. Independencia	1	2	3	4	5
23	En esta entidad se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales					
24	En esta entidad cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo					
25	En esta entidad la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona					
26	En esta entidad las personas se guían por sus propias éticas personales.					

Adaptado de Víctor y Cullen (1988).

Cuestionario de Transparencia

Estimado colega a continuación se muestra un cuestionario que tiene por objetivo conocer su percepción sobre la Transparencia en la institución. La información es anónima. Agradezco responder todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer.

Alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensión 1: Comunicación interna		1	2	3	4	5
1	La institución difunde y estimula la participación de la transparencia en su Institución al público usuario					
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad					
3	El personal de la institución actúa con transparencia					
4	La institución pública coloca su información en el portal de transparencia institucional para conocimiento de la comunidad					
5	La institución revisa lo publicado en el portal de transparencia institucional para que sea leído por el público interesado					
6	Los trabajadores de la institución conocen las normas legales sobre transparencia					
7	Los trabajadores de la institución reciben capacitación sobre transparencia					
8	Conoce usted algunas instituciones transparentes en el Estado					
9	Cómo usuario solicitaría que se auditen las normas de transparencia en la institución					
10	Se informan los resultados de la auditoria al público usuario					
Dimensión 2: Comunicación externa		1	2	3	4	5
11	El área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público	1	2	3	4	5
12	Se cuenta con un sistema de canalización de las quejas idóneo para satisfacción del público usuario de la institución					
13	Se hacen de conocimiento público los resultados de la atención de quejas, así como las sanciones que se deriven					
14	Todos los servidores públicos resuelven las quejas de los usuarios en el tiempo adecuado					
15	Está de acuerdo que la rendición de cuentas al público sea de forma frecuente					
16	Se debe continuar la publicación de los trámites por vía web					
17	Se debe publicar los tramites por otros medios diferentes a la web					
18	Cuando presentó una queja le comunicaron el resultado de la gestión en forma oportuna					
19	Son frecuentes las quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución					
20	Cuando presentó una sugerencia, le comunicaron o informaron de la implementación de la misma o se le agradeció por ello					

Anexo 4: Certificados de validez

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima ético

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Interés							
1	El factor más considerado aquí es el mejor para todos en la entidad	X		X		X		
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la entidad como un todo	X		X		X		
3	Nuestra mayor preocupación es siempre lo que es mejor para la otra persona	X		X		X		
4	En esta entidad las personas buscan el bien del otro	X		X		X		
5	En esta entidad se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los consumidores y para el público	X		X		X		
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta entidad	X		X		X		
7	En esta entidad se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Leyes y Códigos profesionales							
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.	X		X		X		
9	En esta entidad, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación	X		X		X		
10	En esta entidad, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales	X		X		X		
11	En esta entidad, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Reglas							
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la entidad	X		X		X		
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la entidad	X		X		X		

14	Las personas de éxito de esta entidad son aquellas que son correctas	X		X		X		
15	Las personas en esta entidad obedecen estrictamente las políticas de la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Conjunto de Instrumentos o medios								
16	En esta entidad, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa	X		X		X		
17	En esta entidad, las personas valen más por ellas mismas	X		X		X		
18	En esta entidad no hay espacio para principios morales, éticos y personales	X		X		X		
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la entidad, sin considerar sus consecuencias	X		X		X		
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la entidad, excluyendo todo lo demás	X		X		X		
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la entidad	X		X		X		
22	En esta entidad la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Independencia								
23	En esta entidad se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales	X		X		X		
24	En esta entidad cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo	X		X		X		
25	En esta entidad la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona	X		X		X		
26	En esta entidad las personas se guían por sus propias éticas personales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima 15 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Transparencia

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación Interna							
1	La institución difunde y estimula la participación de la transparencia en su Institución al público usuario	X		X		X		
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad	X		X		X		
3	El personal de la institución actúa con transparencia	X		X		X		
4	La institución pública coloca su información en el portal de transparencia institucional para conocimiento de la comunidad	X		X		X		
5	La institución revisa lo publicado en el portal de transparencia institucional para que sea leído por el público interesado	X		X		X		
6	Los trabajadores de la institución conocen las normas legales sobre transparencia	X		X		X		
7	Los trabajadores de la institución reciben capacitación sobre transparencia	X		X		X		
8	Conoce usted algunas instituciones transparentes en el Estado	X		X		X		
9	Cómo usuario solicitaría que se auditen las normas de transparencia en la institución	X		X		X		
10	Se informan los resultados de la auditoria al público usuario	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación Externa							
11	El área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público	X		X		X		
12	Se cuenta con un sistema de canalización de las quejas idóneo para satisfacción del público usuario de la institución	X		X		X		
13	Se hacen de conocimiento público los resultados de la atención de quejas, así como las sanciones que se deriven	X		X		X		

14	Todos los servidores públicos resuelven las quejas de los usuarios en el tiempo adecuado	X		X		X		
15	Está de acuerdo que la rendición de cuentas al público sea de forma frecuente	X		X		X		
16	Se debe continuar la publicación de los trámites por vía web	X		X		X		
17	Se debe publicar los tramites por otros medios diferentes a la web	X		X		X		
18	Cuando presentó una queja, le comunicaron el resultado de la gestión en forma oportuna	X		X		X		
19	Son frecuentes las quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución	X		X		X		
20	Cuando presentó una sugerencia, le comunicaron o informaron de la implementación de la misma o se le agradeció por ello	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima 15 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima ético

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interés								
1	El factor más considerado aquí es el mejor para todos en la entidad	X		X		X		
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la entidad como un todo	X		X		X		
3	Nuestra mayor preocupación es siempre lo que es mejor para la otra persona	X		X		X		
4	En esta entidad las personas buscan el bien del otro	X		X		X		
5	En esta entidad se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los consumidores y para el público	X		X		X		
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta entidad	X		X		X		
7	En esta entidad se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Leyes y Códigos profesionales								
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.	X		X		X		
9	En esta entidad, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación	X		X		X		
10	En esta entidad, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales	X		X		X		
11	En esta entidad, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Reglas								
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la entidad	X		X		X		
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la entidad	X		X		X		
14	Las personas de éxito de esta entidad son aquellas que son correctas	X		X		X		

15	Las personas en esta entidad obedecen estrictamente las políticas de la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Conjunto de Instrumentos o medios								
16	En esta entidad, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa	X		X		X		
17	En esta entidad, las personas valen más por ellas mismas	X		X		X		
18	En esta entidad no hay espacio para principios morales, éticos y personales	X		X		X		
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la entidad, sin considerar sus consecuencias	X		X		X		
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la entidad, excluyendo todo lo demás	X		X		X		
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la entidad	X		X		X		
22	En esta entidad la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Independencia								
23	En esta entidad se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales	X		X		X		
24	En esta entidad cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo	X		X		X		
25	En esta entidad la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona	X		X		X		
26	En esta entidad las personas se guían por sus propias éticas personales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 15 de noviembre del 2022



Dr. German Vicente Garay

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Transparencia

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación Interna							
1	La institución difunde y estimula la participación de la transparencia en su Institución al público usuario	X		X		X		
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad	X		X		X		
3	El personal de la institución actúa con transparencia	X		X		X		
4	La institución pública coloca su información en el portal de transparencia institucional para conocimiento de la comunidad	X		X		X		
5	La institución revisa lo publicado en el portal de transparencia institucional para que sea leído por el público interesado	X		X		X		
6	Los trabajadores de la institución conocen las normas legales sobre transparencia	X		X		X		
7	Los trabajadores de la institución reciben capacitación sobre transparencia	X		X		X		
8	Conoce usted algunas instituciones transparentes en el Estado	X		X		X		
9	Cómo usuario solicitaría que se auditen las normas de transparencia en la institución	X		X		X		
10	Se informan los resultados de la auditoria al público usuario	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación Externa							
11	El área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público	X		X		X		
12	Se cuenta con un sistema de canalización de las quejas idóneo para satisfacción del público usuario de la institución	X		X		X		
13	Se hacen de conocimiento público los resultados de la atención de quejas, así como las sanciones que se deriven	X		X		X		

14	Todos los servidores públicos resuelven las quejas de los usuarios en el tiempo adecuado	X		X		X		
15	Está de acuerdo que la rendición de cuentas al público sea de forma frecuente	X		X		X		
16	Se debe continuar la publicación de los trámites por vía web	X		X		X		
17	Se debe publicar los tramites por otros medios diferentes a la web	X		X		X		
18	Cuando presentó una queja, le comunicaron el resultado de la gestión en forma oportuna	X		X		X		
19	Son frecuentes las quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución	X		X		X		
20	Cuando presentó una sugerencia, le comunicaron o informaron de la implementación de la misma o se le agradeció por ello	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 15 de noviembre del 2022

Dr. German Vicente Garay

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima ético

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interés								
1	El factor más considerado aquí es el mejor para todos en la entidad	X		X		X		
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la entidad como un todo	X		X		X		
3	Nuestra mayor preocupación es siempre lo que es mejor para la otra persona	X		X		X		
4	En esta entidad las personas buscan el bien del otro	X		X		X		
5	En esta entidad se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los consumidores y para el público	X		X		X		
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta entidad	X		X		X		
7	En esta entidad se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Leyes y Códigos profesionales								
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.	X		X		X		
9	En esta entidad, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación	X		X		X		
10	En esta entidad, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales	X		X		X		
11	En esta entidad, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Reglas								
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la entidad	X		X		X		
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la entidad	X		X		X		
14	Las personas de éxito de esta entidad son aquellas que son correctas	X		X		X		

15	Las personas en esta entidad obedecen estrictamente las políticas de la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Conjunto de Instrumentos o medios								
16	En esta entidad, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa	X		X		X		
17	En esta entidad, las personas valen más por ellas mismas	X		X		X		
18	En esta entidad no hay espacio para principios morales, éticos y personales	X		X		X		
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la entidad, sin considerar sus consecuencias	X		X		X		
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la entidad, excluyendo todo lo demás	X		X		X		
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la entidad	X		X		X		
22	En esta entidad la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Independencia								
23	En esta entidad se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales	X		X		X		
24	En esta entidad cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo	X		X		X		
25	En esta entidad la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona	X		X		X		
26	En esta entidad las personas se guían por sus propias éticas personales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima 15 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Transparencia

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación Interna							
1	La institución difunde y estimula la participación de la transparencia en su Institución al público usuario	X		X		X		
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad	X		X		X		
3	El personal de la institución actúa con transparencia	X		X		X		
4	La institución pública coloca su información en el portal de transparencia institucional para conocimiento de la comunidad	X		X		X		
5	La institución revisa lo publicado en el portal de transparencia institucional para que sea leído por el público interesado	X		X		X		
6	Los trabajadores de la institución conocen las normas legales sobre transparencia	X		X		X		
7	Los trabajadores de la institución reciben capacitación sobre transparencia	X		X		X		
8	Conoce usted algunas instituciones transparentes en el Estado	X		X		X		
9	Cómo usuario solicitaría que se auditen las normas de transparencia en la institución	X		X		X		
10	Se informan los resultados de la auditoria al público usuario	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación Externa							
11	El área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público	X		X		X		
12	Se cuenta con un sistema de canalización de las quejas idóneo para satisfacción del público usuario de la institución	X		X		X		
13	Se hacen de conocimiento público los resultados de la atención de quejas, así como las sanciones que se deriven	X		X		X		

14	Todos los servidores públicos resuelven las quejas de los usuarios en el tiempo adecuado	X		X		X		
15	Está de acuerdo que la rendición de cuentas al público sea de forma frecuente	X		X		X		
16	Se debe continuar la publicación de los trámites por vía web	X		X		X		
17	Se debe publicar los tramites por otros medios diferentes a la web	X		X		X		
18	Cuando presentó una queja, le comunicaron el resultado de la gestión en forma oportuna	X		X		X		
19	Son frecuentes las quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución	X		X		X		
20	Cuando presentó una sugerencia, le comunicaron o informaron de la implementación de la misma o se le agradeció por ello	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

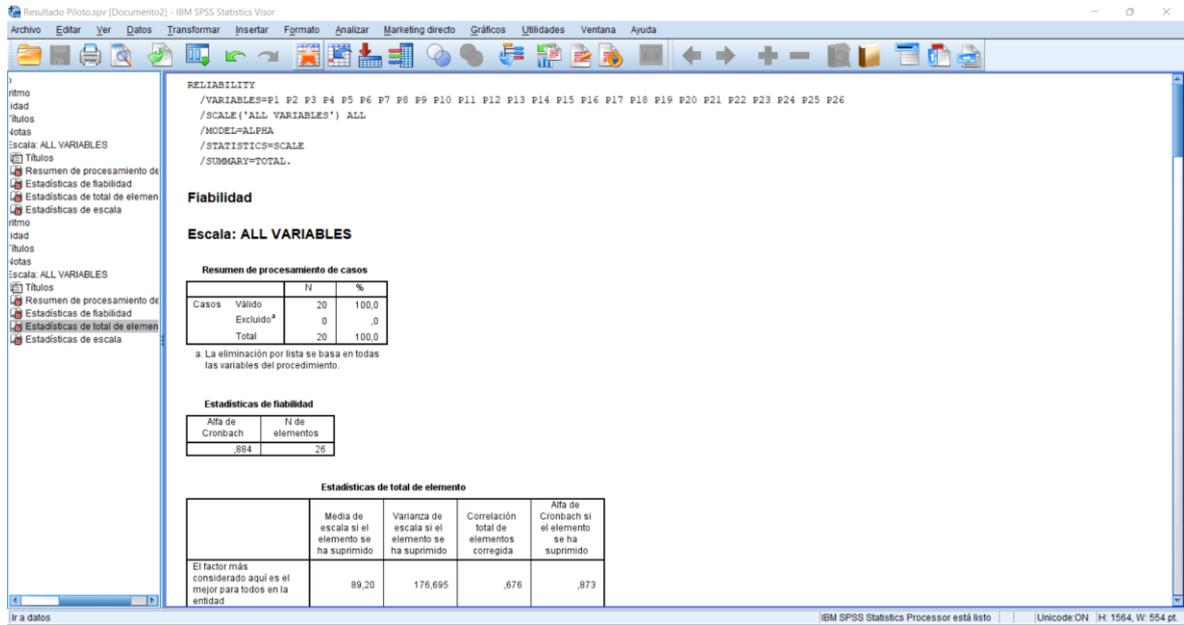
Lima 15 de noviembre del 2022



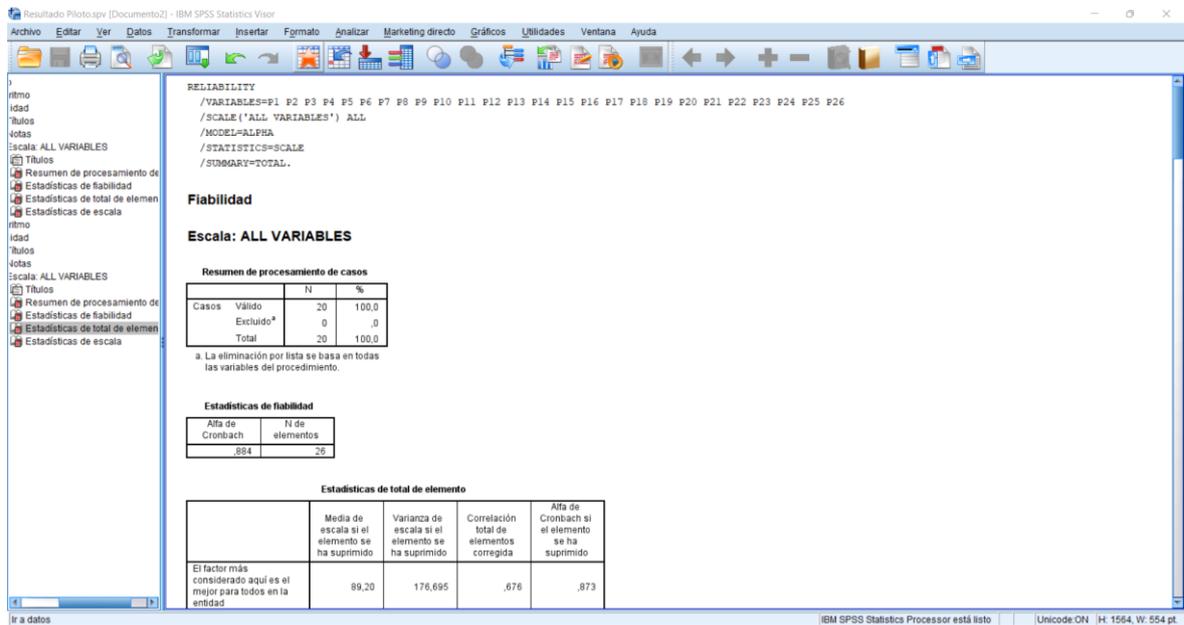
Mg. Lenmy Ochoa Santos

Anexo 5: Confiabilidad

Confiabilidad del Cuestionario Clima ético y transparencia



Confiabilidad del Cuestionario Clima ético y transparencia



Base de datos de la prueba piloto

BD Piloto.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	1
2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2
3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
7	2	1	1	1	5	2	4	4	2	4	4	4	4	1	2	5	5	1	1	1	1	3	5	4	5	5
8	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	3	4	3	4	3	3	3
9	1	1	1	1	1	5	5	5	1	4	4	4	4	1	4	1	5	1	1	2	1	2	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	2	3	2	2	2	3	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2
15	4	4	2	5	5	2	4	3	3	4	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2
17	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
18	5	4	4	2	5	2	4	5	2	5	5	4	5	5	4	2	2	5	4	4	4	2	1	4	2	2
19	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	1	3	4	3	2	2	1	3	4	3	2
20	1	1	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2
21																										
22																										
23																										
24																										
25																										
26																										
27																										

Vista de datos Vista de variables

Variables



Visible: 46 de 46 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	var								
1	3	3	4	3	3	4	2	2	5	1	3	3	1	3	5	5	5	2	5	1									
2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	4	4	2	2	5	5	5	2	4	2									
3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	5	5	5	3	3	3									
4	3	3	5	5	5	5	1	3	5	1	3	1	1	3	5	5	5	1	5	1									
5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	2	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3									
6	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	2									
7	3	1	2	3	2	5	1	1	5	3	2	2	1	2	4	5	4	1	5	1									
8	2	2	3	4	2	3	3	2	5	1	3	3	3	2	5	5	5	2	4	1									
9	2	2	1	2	2	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1									
10	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	1									
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4									
12	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	3									
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
14	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4									
15	4	4	5	5	4	3	3	1	3	1	4	5	2	4	5	5	5	4	3	3									
16	2	3	2	3	4	3	2	1	5	2	3	3	2	2	4	5	5	3	3	2									
17	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3									
18	5	2	3	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	3	5	5	5	2	5	1									
19	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5									
20	3	3	4	3	3	2	1	5	2	2	3	2	2	2	3	5	5	2	3	2									
21																													
22																													
23																													
24																													
25																													
26																													
27																													

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6: Autorización de la entidad



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 02 de Noviembre del 2022

Señor (a):

Abg. Javier Boyer Merino

Director de la Dirección de Disponibilidad de Predios
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Nº de Carta : 233 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 29 de noviembre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **SIFUENTES SOTO LUIS ENRIQUE ALEJANDRO**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"CLIMA ÉTICO Y TRANSPARENCIA EN UNA DIRECCIÓN DEL SECTOR TRANSPORTE, LIMA, 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

2895768
E-480107-2022
CONTRASEÑA: G3Y6OI
FECHA Y HORA: 2022/11/03 09:28:52
TELÉFONO: 615-7900
Revisa tus trámites en nuestro portal: https://tdt.mtc.gob.pe/



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Viceministerio
de Transportes

Dirección General de
Programas y Proyectos
de Transportes

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 04 de noviembre de 2022.

OFICIO N° 7934-2022-MTC/19.03

Señor:

LUIS ENRIQUE ALEJANDRO SIFUENTES SOTO
JIRON MAGISTERIO 374 URB. COVIMA – LA MOLINA
LIMA -

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo y a su vez dar respuesta a la solicitud presentada, respecto a la autorización solicitada para realizar el trabajo de investigación científica de la Tesis titulada "Clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima 2022".

Al respecto esta dirección autoriza a su persona a realizar las encuestas correspondientes para su trabajo de investigación para obtener el grado de magister en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente;

JAVIER BOYER MERINO

Director

Dirección de Disponibilidad de Predios
Dirección General de Programas y Proyectos de Transportes

Anexo 7: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación: Clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Investigador: Sifuentes Soto, Luis Enrique Alejandro.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022", cuyo objetivo es determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus de Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección de Disponibilidad de Predios, de la Dirección General de Programas y Proyectos de Transportes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

La medición del clima ético permite que los riesgos se puedan prevenir y que se evidencie el comportamiento de los trabajadores ante una acción específica dentro del ámbito laboral, Dicho proceder evidencia responsabilidad social es decir como repercuten en la sociedad, las decisiones y acciones de sus integrantes, de allí nace la importancia de tener en la institución un estudio de esta naturaleza y que permita a la luz de los resultados realizar las enmiendas que fueran necesarias para mejorar el clima ético institucional de mano de la transparencia.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "Clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará por <https://forms.gle/QFsTLKUfyxTQx6oF7> Las respuestas al cuestionario serán anónimas y se registrarán por los siguientes principios:

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posteriormente a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la

investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responder o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán en custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Sifuentes Soto Luis Enrique Alejandro al email: lsifuentes.jauja@gmail.com

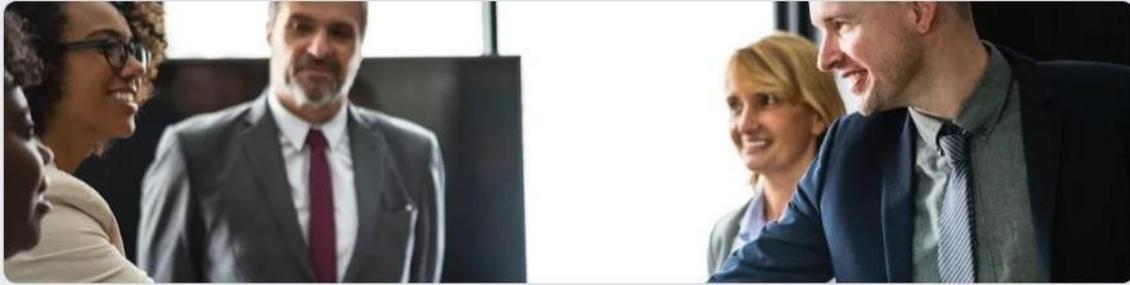
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizó participar en la investigación antes mencionada, lo que queda advertido al contestar el formulario Google que he tenido a la vista.

Nombres y Apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Cuestionario de Clima ético y de Transparencia

A continuación, se presentan una serie de ítems para determinar su percepción sobre

Clima ético y de Transparencia, marca la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar la percepción respecto al aprendizaje

 Isifuentes.jauja@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca del Clima ético y de Transparencia. La investigación se sujeta a los principios éticos: anonimato, confidencialidad y autonomía. *

Agradeceremos responder con sinceridad cada uno de los ítems. Si tuviera alguna duda o consulta favor remitirla al correo: easifuentess@ucvvirtual.edu.pe

He sido informado del propósito de la investigación y acepto participar en el desarrollo del presente cuestionario de manera voluntaria.



Cuestionario de Clima ético y de Transparencia

A continuación, se presentan una serie de ítems para determinar su percepción sobre

Clima ético y de Transparencia, marca la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar la percepción respecto al aprendizaje

 isifuentes.jauja@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca del Clima ético y de Transparencia. La investigación se sujeta a los principios éticos: anonimato, confidencialidad y autonomía. *

Agradeceremos responder con sinceridad cada uno de los ítems. Si tuviera alguna duda o consulta favor remitirla al correo: easifuentess@ucvvirtual.edu.pe

He sido informado del propósito de la investigación y acepto participar en el desarrollo del presente cuestionario de manera voluntaria.

El factor más considerado aquí es el mejor para todos en la entidad *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Quando presentó una queja, le comunicaron el resultado de la gestión en forma oportuna *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Son frecuentes las quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Quando presentó una sugerencia, le comunicaron o informaron de la implementación de la misma o se le agradeció por ello *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Enviar

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Anexo 7: Base de datos

Encuestado	V1. Clima ético																										
	D1. Interés							D2. Leyes y códigos profesionales					D3. Reglas					D4. Medios						D5. Independencia			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	
E1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	
E2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
E3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
E5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2	
E6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
E7	2	1	1	1	5	2	4	2	1	1	1	1	5	2	4	1	1	1	5	2	4	2	5	5	1	1	
E8	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	
E9	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	
E12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E14	3	5	3	3	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	
E15	4	4	2	5	5	2	4	4	4	2	5	5	2	4	4	4	2	5	5	2	4	4	5	5	2	2	
E16	2	4	2	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	
E17	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	
E18	5	4	4	2	5	2	4	5	4	4	2	2	5	2	4	4	4	2	5	2	4	5	5	5	4	4	
E19	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
E20	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1	2	2	4	4	4	1	1	2	4	4	4	1	4	4	3	4	
E21	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	
E22	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	

E23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4
E24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
E25	2	2	4	5	5	4	4	2	2	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4
E26	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	3
E27	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
E28	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
E29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2
E30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
E31	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2
E32	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4
E33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4
E35	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4
E36	4	4	1	1	4	3	1	4	4	1	1	1	4	3	1	4	1	1	4	3	1	4	4	4	1	1
E37	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	4	4	3	4
E38	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2
E39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
E40	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	1
E41	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5
E42	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
E43	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4
E44	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2
E45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3
E46	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	2
E47	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2
E48	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
E49	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1

E50	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
E51	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
E52	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3
E53	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
E54	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
E55	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
E56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
E57	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
E58	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
E59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
E60	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
E61	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
E62	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
E63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4
E64	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4
E65	4	4	1	1	4	3	1	4	4	1	1	1	4	3	1	4	1	1	4	3	1	4	4	4	1	1
E66	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	4	4	3	4
E67	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2
E68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
E69	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	1
E70	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5

Encuestado	V2. Transparencia																			
	D1. Comunicación interna										D2. Comunicación externa									
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
E1	3	3	4	3	3	4	2	2	5	1	3	3	1	3	5	5	5	2	5	1
E2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	4	4	2	2	5	5	5	2	4	2
E3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	5	5	5	3	3	3
E4	3	3	5	5	5	5	1	3	5	1	3	1	1	3	5	5	5	1	5	1
E5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	2	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3
E6	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	2
E7	3	1	2	3	2	5	1	1	5	3	2	2	1	2	4	5	4	1	5	1
E8	2	2	3	4	2	3	3	2	5	1	3	3	3	2	5	5	5	2	4	1
E9	2	2	1	2	2	2	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
E10	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	1
E11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4
E12	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	3
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E14	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4
E15	4	4	5	5	4	3	3	1	3	1	4	5	2	4	5	5	5	4	3	3
E16	2	3	2	3	4	3	2	1	5	2	3	3	2	2	4	5	5	3	3	2
E17	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
E18	5	2	3	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	3	5	5	5	2	5	1
E19	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
E20	3	3	4	3	3	2	1	5	2	2	3	2	2	2	3	5	5	2	3	2
E21	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4
E22	3	3	4	3	3	2	3	1	5	1	3	2	1	1	5	5	3	2	4	1
E23	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	2	3	5	5	4	2	3	1
E24	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	3	4	5	3	4	3	4

E52	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3
E53	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
E54	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
E55	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4
E56	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
E57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
E58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4
E59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3
E60	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
E61	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
E62	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
E63	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4
E64	1	2	4	3	4	3	3	3	2	4	5	2	4	4	2	3	3	4	3	4
E65	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E66	2	1	2	4	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	4	4	4	2	3	1
E67	4	4	5	5	4	3	3	1	3	1	4	5	2	4	5	5	5	4	3	3
E68	2	3	2	3	4	3	2	1	5	2	3	3	2	2	4	5	5	3	3	2
E69	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
E70	5	2	3	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	3	5	5	5	2	5	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima ético y transparencia en una dirección del sector
transporte, Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Sifuentes Soto, Luis Enrique Alejandro (orcid.org/0000-0002-7547-2868)

ASESOR:

Mg Romaní Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

CO-ASESORA:

Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo a nivel internacional, las organizaciones han ido evolucionando y la forma de producir bienes o prestar servicios se han visto modificadas, con el avance de la ciencia, que va de la mano con la tecnología, se ha dado fruto a nuevos desafíos como lo es el logro de climas éticos lo que representa un novel reto: promover la mejora de la ética organizacional y de esa manera lograr la reducción de las pugnas éticas entre sus integrantes.

Desde hace unos años, las entidades del Estado han venido desarrollando procesos para alcanzar la calidad y asegurar la prestación de servicios eficientes y transparentes. Ello requiere que la misión, visión, principios y valores institucionales se encuentren definidos de manera sólida; no obstante, estas actividades necesitan que se realicen procesos de control, de verificación y corrección de manera oportuna para evitar errores y pérdidas; y una gestión de los recursos humanos que conduzca a la implementación y cumplimiento de una cultura de confianza y se propicie el clima ético institucional, entendido el mismo como la percepción de la conducta humana considerada éticamente correcta

La globalización ha permitido que esta preocupación rebase las fronteras y en los diferentes países del mundo, las instituciones tanto públicas como privadas vuelcan sus ojos al capital humano, involucrando a los trabajadores en aspectos como son la toma de las decisiones, la necesidad de su realización en el ámbito personal y su necesidad de remuneración, pero no se agota allí, se busca involucrarle o vincularle con el aspecto ético institucional que influye en la materialización de las metas y objetivos de la entidad.

Tal es la importancia del clima ético, que son las organizaciones las gestoras de las diversas maneras de medir el mismo para poder determinar la percepción de la parte trabajadora con respecto a la institución en la cual realizan sus labores, ello con el propósito de realizar mejoras que no solo se centren en la producción sino también en gestionar procesos bien definidos, fortalecer la comunicación interna y externa y lograr de ese modo hacer de la gestión una más eficiente y transparente.

La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores, a partir del año 1992 ha fomentado la inserción del Control Interno en las

organizaciones públicas especialmente las latinoamericanas. Sin embargo, desde hace diez años se han evidenciado prácticas que pueden ser objeto de cuestionamiento que van en contra de las organizaciones, las cuales se encuentran dirigidas hacia la ética, es por eso que la incorporación de mejores prácticas y comportamientos que tengan su fundamento en la ética. Es por ello que, se han implementado modelos diferentes y nuevos de evaluar para poder saber las percepciones que tienen los trabajadores y sus comportamientos organizacionales y su influencia en su razonamiento y toma de decisiones.

La medición del clima ético permite que los riesgos se puedan prevenir y que se evidencie el comportamiento de los trabajadores ante una acción específica dentro del ámbito laboral, es decir, si para tomar la decisión de manera grupal se han tomado en cuenta los intereses personales o si se ha priorizado el interés común que tiene la empresa, o si esta se ha tomado considerando la solidaridad hacia la misma institución o por lazos amicales hacia un grupo, esto es lo que permite que los directivos cuenten con la facultad de establecer hacia dónde se encuentra orientada su área.

La entidad objeto de estudio es una de carácter público avocada al sector transporte, que en el ejercicio de sus funciones propicia un clima ético, pero esto no solo se agota en las normas, prácticas y acciones sino también en la medición del mismo. Dicho proceder evidencia responsabilidad social es decir como repercuten en la sociedad, las decisiones y acciones de sus integrantes (Proteica, 2017).

Por otro lado, a nivel mundial viene ocurriendo una práctica dañina, que es la corrupción, que se viene intensificando y arraigando en distintas instancias del gobierno, lo que vuelve necesario el impulso e implementación de reformas en la labor de administración de los Estados. Los mismos que persiguen garantizar el desempeño de los servidores públicos con un nivel exigente de responsabilidad, en el cual puedan aplicar axiomas básicos y que prevengan que sean vulnerados (Briano y Saavedra, 2015).

Los estamentos de la administración pública en los diversos países del mundo, realizan de manera frecuente ajustes económicos de carácter permanente, lo que ocasiona que al momento que se deba tomar una decisión que tenga

incidencia en el patrimonio y la gestión pública, se apliquen de manera eficiente y de manera correcta los criterios éticos dentro del acontecer de los diversos estamentos de la administración pública (Longo, 2016).

En los distintos sistemas públicos a nivel local, regional y central se dan comportamientos con índole de corrupción, lo que hace que el Estado no sea capaz de asegurar el bienestar de los residentes ya que las capacidades en materia legal se ven vulneradas debido a este tipo de comportamientos. El gobierno para modernizar la gestión de las instituciones públicas ha implementado nuevas técnicas y prácticas de gestión las cuales están en su mayoría dirigidas a que los servicios prestados puedan mejorar, se aumente el actuar con transparencia y se puedan responsabilizar las acciones (Pandiello y Fernández, 2017).

Distintos escándalos de corrupción se han ocasionado por la carencia en los funcionarios del gobierno de valores, principios y actitudes éticas y han sido propagados por distintos medios, entre ellos los orales y escritos que cuentan con una relevancia importante, ya que esta clase de comportamientos donde se carece de ética lleva a que no se pueda desempeñar bien el cargo ni cumplir de manera con las funciones y obligaciones que se desprenden de él. (Polo, 2020). La dificultad de hacerle frente a la corrupción se encuentra vinculada con la integración de aspectos éticos como son los principios y proceder éticos dentro de la gestión pública. El desarrollo de la cultura moral entre funcionarios y servidores públicos se ve limitada porque existe la desconfianza y la ineficacia de la administración pública en la actualidad, tal es así que se ha instaurado un proceder de transparencia en la entidad que realiza la indagación, así se determina la investigación, que buscará conocer la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte de Lima, pues solo conociendo la relación entre clima ético y transparencia, permitirá un mejor entendimiento de las mismas.

En concordancia con lo mencionando se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022? Como interrogantes específicas: a) ¿Cuál es la relación entre interés, ley y códigos profesionales, reglas, medios, independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022?

Asimismo, tiene una justificación práctica, ya que busca constituir de

precedente para la formulación de solución a la problemática descrita. Tiene justificación en el ámbito metodológico, porque los instrumentos utilizados en la realización de la misma, pueden ser utilizados o servir de referentes para investigaciones posteriores.

Se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre interés, leyes y códigos profesionales, reglas, medios, independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Finalmente, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022. Además, se plantearon las hipótesis específicas: Existe relación entre interés, leyes y códigos profesionales, reglas, medios, independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a investigaciones sobre clima ético, se encontró la realizada por Severino et al. (2015) cuyo propósito fue corroborar el impacto del clima ético en el actuar de carácter organizacional de los empleados. Fue de enfoque cuantitativa, nivel exploratorio, su muestra estuvo integrada 248 servidores. El estudio de los factores facilitó precisar la dimensión soporte del clima ético, que tuvo un impacto positivo acerca del elemento afectivo del compromiso de corte organizacional. Sus dimensiones afectivas se vieron afectadas por las normas, las leyes y códigos. A su vez, la eficacia señalaba un precedente de impacto beneficioso acerca del compromiso con lo normado.

También la investigación realizada por Guerra (2014) cuyo objetivo fue determinar la conciencia relativa a la moralidad de la aflicción y pesadumbre de otras personas en un ambiente con eticidad. Se aplicó un cuestionario a 304 trabajadores de diez hoteles de las Islas Canarias, España, en el invierno del 2013-2014, dos hoteles de dos estrellas, dos de tres estrellas, cuatro de cuatro estrellas y dos de cinco estrellas. Se realizaron un análisis descriptivo, análisis factorial y exploratorio y análisis de regresión múltiple utilizando el software SPSS. El clima ético de los empleados se midió utilizando los 36 ítems del cuestionario desarrollado por Víctor y Cullen en el año 1988, es decir, el ambiente de eticidad se hallaba compuesto por 5 clases de ambientes a buen entender, las dimensiones: el instrumental, el de cuidado, la independencia, las reglas, y la ley y los códigos.

Por su parte, la investigación de Gómez y Manrique (2014) fijó como objetivo identificar el ambiente de eticidad en una institución estatal de Colombia y detallar los elementos vinculados al ambiente egoísta, benevolencia y principios en aras de exhibir quehaceres de la compañía que son beneficiosas al ambiente de eticidad. Tuvo diseño no experimental descriptivo. Los intervinientes formaban parte de una entidad estatal, quienes fueron considerados luego de una etapa selectiva (después de aprobar una capacitación para aplicar al puesto). Se llevó a cabo un estudio de corte estadístico de descripción en atención a lograr frutos concernientes a elementos del ambiente de eticidad: egoísmo, benevolencia y principios. Los hallazgos evidenciaron la mediación del factor benevolencia en relación a las ideas grupales y el facto de principios debido a la tendencia de obedecer lo normado y

legislado en el puesto. Estos frutos de la investigación corroboran los quehaceres de la entidad sobre los funcionarios y en conformidad con la data difundida calificada en el desenvolvimiento del puesto.

También hemos encontrado la investigación realizada por Muñoz et al. (2008), sobre el ambiente de eticidad hospitalarios en tres entidades de este calibre en Bogotá, donde el propósito fue mediar el ambiente de eticidad en tres IPS de Bogotá de acuerdo a cómo lo perciben las enfermeras. Este trabajo tuvo dos etapas: primera, acerca de variantes a la herramienta de percepción del ambiente de eticidad hospitalario delineado por la Dr. Linda Olson, tomando en cuenta las sugerencias propuestas por Gutiérrez y añadiendo cuestiones novedosas conformes al contexto colombiano, en aras de examinar psicométricamente la validez y confiabilidad de dicha herramienta; la segunda, se basó en emplear dicha herramienta a doscientos diecinueve enfermeras en tres IPS, del sector público, privado y de régimen particular. Se aplicó una herramienta para medir el clima ético hospitalario (CEH) acorde con la forma de percibir de las enfermeras y así examinar las particularidades psicométricas. La muestra estuvo constituida por trescientos sesenta enfermeras de hospitales de EE. UU. Un total de 0.91 fue el alpha de Cronbach del instrumento, teniéndose en cuenta que la certeza y validez de la herramienta es aceptable. Así, se arribó a que el formulario, desde perspectiva íntegra, posee un gran nivel de seguridad, donde se establece que se mide al interno un punto igual.

Asimismo, Ferrato et al. (2005) realizó un estudio sobre el Clima ético corporativo, cuyo objetivo fue estudiar el ambiente de eticidad en 9 compañías de Sao Paulo, tomando a dos mil quinientos setenta y tres funcionarios. En el estudio se fijó como meta identificar si el ambiente de eticidad verificado es distinto del detallado por Victor y Cullen. Tuvo diseño para recopilar data atinente a dos clases de ambiente de eticidad en las empresas. Fue imperativo fijar cinco dimensiones en el trabajo de investigación: interés, leyes y códigos profesionales, reglas, instrumentos y autonomía. Se empleó una herramienta medida a través de Likert con valoración en siete grados, en que los reactivos se vinculan al ambiente de eticidad desenvuelto en la compañía. Se concluyó que existen al mismo tiempo distintas clases de ambiente de eticidad en las compañías y también una diferenciación que se da acorde a la normativa publicada por los órganos de

dirección de las mismas.

En el Perú, Liviac (2018), realizó una investigación que fijó como meta averiguar la vinculación entre ambiente de ética y satisfacción laboral en personas que prestan servicios en el sector salud del INCN. Fue una investigación pura, cuantitativa, descriptiva y correlacional, diseño no experimental, corte transversal, hipotético deductivo. Su muestra estuvo integrada por 144 profesionales de la salud. Ahora bien, para corroborar la hipótesis planteada se examinaron ambas variables: clima ético, a través de la herramienta Ferrato y De Arruda, y la satisfacción laboral, a través del formulario de Warr, Cook y Wall. En conclusión, se llegó a que hay vinculación entre las variables, a través de la correlación de Rho Spearman, donde hay 0.336 comprobado con el grado de significancia que posee 0.000, el cual es inferior a 0.01. Este trabajo coadyuvará a la optimización de tácticas en el desenvolvimiento dirigido a la comodidad institucional.

En cuanto a la variable transparencia encontramos la investigación realizada por Jiménez (2022), de tipo puro, diseño no experimental, corte transversal, correlacional. Este estudio como finalidad suprema identificar la vinculación entre ambiente de ética y transparencia en los centros de farmacia de una dirección de productos del Callao. Tuvo una muestra de sesenta servidores públicos que laboran en medicamentos, drogas e insumos del Callao. Se empleó la encuesta y el formulario. Los hallazgos del estudio fijaron que la relación existente entre las variables citadas, identificadas por $\rho = 0.739$ es alta, en adición, el valor $p = 0.000$, llegando a que la vinculación es de grado significativo.

También tenemos a la investigación de Córdova (2020). Él realizó un estudio sobre transparencia y gestión municipal, que busco determinar la relación entre las variables. Tuvo un enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por ciento cincuenta y ocho funcionarios y obreros. Se usó la encuesta y el cuestionario. Se arribó a la correspondencia positiva $\rho = 0.663$. Además, se tuvo como conclusión que la gestión financiera municipal es afectada por el portal de transparencia, así también, facilita sacar cuentas, fomenta la intervención de los ciudadanos y alcanza a concretar el presupuesto debido a su desenvolvimiento en pro de los ciudadanos.

Por su parte Rodríguez (2019) realizó su estudio acerca de la administración estatal y la claridad en brindar información en una institución estatal, donde el

objetivo fue fijar la relación entre estas. Tuvo diseño no experimental, descriptivo, correlacional. Muestra de noventa y dos empleados. Llegando a la conclusión de que los resultados de carácter descriptivo mostraron que la gestión de la ética se halla en un grado que no es bueno, con cuarenta y seis por ciento. Con respecto a la hipótesis, hubo relación rho de 0.846, o sea, una vinculación elevada.

Del mismo modo, Pérez (2019) estudió la correspondencia entre la ética y la transparencia de una institución. Utilizó la deducción hipotética, diseño no experimental con grados de correlación transversal. Empleó unos ciento cincuenta administrativos como población y la muestra censal considera a toda esta. Este trabajo llegó a la conclusión de que la ética tiene vinculación significativa acorde con la claridad de registros y la sub gestión de la movilidad limeña. Así, se identificó que el coeficiente correlativo rho de Spearman es 0.796, que señala un elevado nivel correlacional.

A su vez, Medrano (2018) realizó un estudio acerca de claridad estatal y el perfil institucional de una entidad. Fue de diseño correlacional, enfoque cuantitativo. Se utilizaron formularios Likert para cincuenta y tres usuarios. Los hallazgos mostraron que el 50.9 % cree que la transparencia es media, asimismo, que hay vinculación inmediata y positiva entre las variables citadas con un coeficiente $r=0.722$ y un coeficiente de R^2 de 0.52 señalando que un 52 % que existe vinculación de las mismas.

Por su parte Bazán (2018) en su estudio descriptivo, retrospectivo, de corte transversal, analítico correlacional fijó como meta identificar la vinculación que hay entre la claridad en la administración estatal y los cobros indebidos a los asegurados SIS que son recibidos en IPRESS Tulpuna, en abril de 2018. Noventa y uno usuarios fue la muestra, se usó un formulario con escala Likert en aras de identificar la claridad en la administración estatal y la cobranza no debida, y el percentil 0.50 tratando de fijar la categorización. Se concluyó que los asegurados atendidos en el establecimiento citado, un 72 % indica que el centro carece de procesos de claridad de administración estatal y un 57.1 % alega que hay cobros no debidos, ya sea porque no se prestó el servicio o es muy caro. Se llegó a establecer que hay vinculación importante entre las variables citadas al inicio del párrafo, que ha sido acreditado por la prueba de Chi-Cuadrado.

Es necesario acotar que el clima ético encuentra vinculación con las

variables clima laboral, desarrollo organizacional, cultura organizacional, como también se le asocia a la ética, bioética o ambiente de eticidad. La conceptualización de ambiente de eticidad se ha desarrollado en aspectos referidos a calidad y satisfacción.

Koontz et al. (2012) quienes comentan que hay un ambiente con eticidad en el trabajo que está presente en la conocida cultura corporativa, por ello están regulados. Esto implica contrastar que quienes componen las organizaciones perciben el actuar de estas frente a las conductas reguladas por las mismas, o sea, si es que garantizan. Así, se trata de examinar cómo es que ellos sienten el actuar en su organización y no de examinar los valores o principios.

Sobre esto, Olson (2007) sostiene que el clima ético es una interacción de prácticas en una organización, por tanto, se puede estimar mediante la percepción de toma de decisiones que consideran la ética, o por la existencia de condiciones en la organización que conlleven a un actuar ético por parte de los empleadores. Puede haber distinciones entre ellos que tengan sustento en intereses, tendencia al cuestionamiento. Con lo cual queda claro que el ambiente de eticidad es un proceso que goza de dinamicidad y plausibilidad de modificación.

Víctor y Cullen (2003) definieron el clima ético así: modo en que es considerada la conducta humana éticamente correcta, así como la manera en que tiene que ser solucionados los conflictos atinentes a la ética. Así pues, existe moral y ética, p. ej., cuando un sujeto libre actúa y produce acciones de impacto, subyace la moral fijando un clima laboral que adhiere el clima ético, considerando a todos los participantes.

Es Barnett (2002) quien fijó tres tipos de clima ético: emotivista, con base en una ética individualista, en que resaltan aspectos meramente subjetivos, al interior de una compañía, mismo que dirige al individuo al momento de tomar decisiones; utilitarista, con atención en lo colectivo, se prioriza lo que beneficie a más integrantes de la misma, por lo que se adoptarán comportamientos con sustento en el bienestar de la mayoría; y deontológico con apoyo en postulados éticos universales, que consideran el aspecto valorativo y la titularidad de derechos de sus integrantes.

Con respecto a las dimensiones de la variable, son Ferrato y De Arruda (2005) quienes establecieron cinco dimensiones, que fueron asumidas en aras de

concretar el presente estudio. Las dimensiones son estas: interés, comprendida como la determinación personal que incluye el aspecto egoísta de la persona, que puede llevarle buscar su satisfacción particular; las leyes y códigos profesionales que dirigen el actuar de los colaboradores, que se espera estén relacionadas con las normativas y códigos profesionales de la organización; las reglas que sostienen que todo actuar de los trabajadores son estimados de acuerdo con las normas propuestas por la empresa con una orientación a la ética; los instrumentos y medios, que son aquellos que facilitan conseguir beneficios individuales, así como de quienes buscan la ganancia de la organización; y la independencia definida como la ética que presenta el trabajador o grupo u organización.

En lo que concierne a claridad, podemos manifestar que Martínez (2016) indica que la entendemos como garantía legal o valor de una organización o un atributo o práctica o un elemento que coadyuva a robustecer los valores democráticos, fortaleciendo a la actividad de gobierno. Es común que la diaphanidad se halle relacionada a un aspecto positivo que considere el fortalecimiento y democratización de los organismos públicos.

Asimismo, Martínez (2016, citando a Cosío, 2005) refiere que en un Estado de derecho la transparencia se contempla a través del acceso a la información. También facilita percatarse de la funcionalidad de los órganos que la componen, posibilitando mejores prestaciones.

En añadidura, Martínez (2016, citando Ugalde, 2002) alega que la transparencia es una peculiaridad que facilita los datos de las organizaciones relacionadas con la política a través de sistemas de difusión y clasificación que reducen los costos de ingreso a la información estadual. También es entendida como aquel accionar del gobierno dirigido a permitir que la población conozca la información de sus organismos, una especie de stand en supervisión continua.

Se puede llegar a la idea de que no es otra cosa sino la facilidad de acceder a la data pública, legalmente autorizada, y que las instituciones del gobierno deben cumplir, detallando la información de su gestión.

La Defensoría del Pueblo (2013) la detalla como una característica importante en todo Estado Democrático y Constitucional, a la notoriedad de sus actos y la total diaphanidad en su labor de administración. Lo que conlleva que los funcionarios públicos deban rendir cuentas acerca de su actuar en el cumplimiento

de su trabajo y, por otro lado, que los administrados logren informarse correctamente a través de las mismas entidades estatales. De este modo, la claridad en la gestión pública contribuye en la prevención de la corrupción, robusteciendo la relación entre gobernantes y administrados, incentivando la vigilancia ciudadana.

En adición, Arrasco (2012) precisa sobre la transparencia y el acceso a la información del Estado, resaltando el rol preponderante en el perfeccionamiento del sistema democrático, ya que favorecen las condiciones para optimizar la gobernanza y gobernabilidad del país, por tanto, robustecen el ejercicio y respeto en plenitud de los derechos fundamentales de las personas. Al respecto, es imprescindible colocar ambos conceptos en cada nivel de acción del aparato estatal e incorporar políticas públicas que estén encaminadas a conseguir mayores niveles de diaphanidad. Ejemplo de esto son los variopintos estudios y proyectos que están implementando los organismos internacionales, como la ONU, FMI, Transparencia Internacional, etc. con el propósito de que los distintos Estados apliquen prácticas que hagan efectivo el derecho fundamental de acceso a la información pública e institucionalicen la claridad en su proceder.

Sobre las dimensiones de la variable transparencia, tenemos que indicar que Orbegoso (2016) toma en cuenta dos dimensiones: comunicación interna y comunicación externa.

Medrano (2012, citando a Pizzolante, 2004) dice que la comunicación interna o corporativa se evidencia en el momento en que dos o más personas comparten principios, ideas o sentimientos de la empresa, generalmente. En ese orden de ideas, Naranjo (2014, citando a Ramos 1991) sostiene que la misma compone a los medios de información que se utilizan en la organización: memorandos, circulares, avisos, órdenes de trabajo, etc. Esta comunicación será factible cuando el emisor y receptor sean o pertenezcan a la misma organización. En lo que respecta a la comunicación externa, Morales (2009) indica que es la emisión y recibimiento de pautas, datos, imágenes, concernientes a la organización y a su contexto. Los interlocutores en dicha comunicación son los usuarios, los abastecedores, la opinión pública y el gobierno. Más, Pérez (2016) postula que la comunicación exterior pretende generar lazos estrechos con distinto público objetivo del negocio, así como mostrar una representación favorable de la

organización o incentivar actividades, productos y servicios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

El estudio es puro, se buscó determinar la vinculación entre las variables de investigación, y de esa manera contribuir a la mayor comprensión del clima ético y transparencia (Bernal, 2016).

3.1.2. Diseño

Es no experimental, transversal, correlacional. No experimental debido a que en su desarrollo no se ha realizado experimentación alguna con las variables de investigación; transversal debido a que los datos de la investigación corresponden a un lapso de tiempo; y correlacional porque la investigación versa de la vinculación de las variables ya citadas (Bernal, 2016).

3.2. Variables y operacionalización

Clima ético

Definición conceptual. Forma en que es percibida la conducta humana considerada éticamente correcta, así como la forma en que deben ser resueltos los problemas vinculado con la ética. (Víctor y Cullén, 2003).

Definición operacional. El clima ético es cualitativo, categórica, policotómica y ordinal. Se medirá a través de un cuestionario en el cual se observaron cinco dimensiones (Ver anexo 2).

Transparencia

Definición conceptual. Alude al deber del poder estatal de brindar data sobre su administración a los sujetos, los parámetros que sustentan la elección de alternativas y su quehacer, la administración de los bienes confiados por la compañía, y involucrarla a los ciudadanos en aras que lo analicen (Perramon, 2013).

Definición operacional. Es cualitativa, categórica, ordinal y policotómica, para medir la variable se aplicará un cuestionario de 20 ítems distribuidos entre sus dimensiones (Ver anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

El grupo de integrantes con rasgos similares del cual se extrae la información para

la investigación se le denomina población (Bernal, 2016). En la investigación la población está integrada por 150 trabajadores una entidad pública del sector transporte de Lima.

La muestra es parte de la población, es representativa de la misma pues sus elementos tienen características particulares de la población, en la investigación la muestra está integrada por 70 colaboradores, debido a que el investigador tiene la cercanía y acceso a los colaboradores.

El muestreo aplicado fue no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas son los procedimientos y acciones para el recojo de la información, conforme lo precisa Bernal (2016). La técnica utilizada fue la encuesta.

Instrumentos

Con el fin de reunir la información, se procedió a aplicar los cuestionarios, según Bernal (2016) es una herramienta cuyo fin es recabar la información, está compuesto de preguntas, redactadas claramente para evitar confusiones, de ello dependerán los resultados que se obtengan.

La investigación requirió la aplicación de dos cuestionarios, elaborados por el investigador, para la variable clima ético se empleó un formulario de 26 ítems, dispersados en las dimensiones de la variable. Para la variable transparencia se utilizó un grupo de 20 preguntas repartidas en ambas dimensiones (Ver anexo 3)

Validación

La validez está relacionada con la precisión y calidad del contenido de la herramienta, para recoger información valedera, así mismo, debe ser oportuno y tener gran especificidad (Bernal, 2016). En la investigación los instrumentos se validaron mediante la entrevista a especialistas (Véase anexo 4).

Tabla 1*Consolidado de la validación de expertos*

Apellidos y nombres del experto	Especialidad	Dictamen
Freddy Gamaniel Romani Allende	Metodólogo	Aplicable
German Vicente Garay	Estadística e Investigación Científica	Aplicable
Lenmy Ochoa Santos	Metodólogo	Aplicable

Confiabilidad

Se le conoce como la prerrogativa de que un instrumento arroje resultados similares, lo cual se entiende como un presagio en la continuidad de su aplicación y confianza en las mediciones que realiza (Fuentes - Doria et al., 2020). En la investigación, he utilizado la estadística para determinar la confiabilidad de mis instrumentos, a través de una prueba piloto practicada en veinte trabajadores que no son parte de la muestra.

La prueba estadística que se utilizó fue Alfa de Cronbach, arrojando un resultado valor fluctúa entre 0 y 1. Los coeficientes que más se aproximan a la unidad indican una mayor confiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018). En la tabla 2 se muestran los cálculos realizados para determinar los coeficientes de confiabilidad.

Tabla 2*Resultados de confiabilidad de instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Clima ético	,884	26
Cuestionario de Transparencia	,892	20

Los coeficientes 0.884 y 0.892 fueron los que se obtuvieron para los cuestionarios, quedó demostrada la confiabilidad alta de los mismos, por ende se pudo proceder a la aplicación de los mismos. En el anexo 5 se incluyen la estadística de fiabilidad realizada.

3.5. Procedimientos

El director de la Escuela de Posgrado de la UCV, me presentó al gerente de la entidad pública del sector transporte de Lima, a través de una carta de presentación. Luego solicité se me permita aplicar los instrumentos a los integrantes de la muestra, los resultados se organizaron en Excel para analizarlos posteriormente.

3.6. Método de análisis de datos

La información fue sometida al análisis descriptivo e inferencial. A través del análisis descriptivo se analizó la información vertiéndola en tablas y gráficos que permiten simplificar la complejidad de la información. No usó cálculos de probabilidad, solo se infirió de los datos y parámetros obtenidos. El análisis inferencial involucró la prueba estadística con el fin de verificar las hipótesis. Se aplicó la prueba de Rho Spearman para establecer la existencia de vinculación entre las variables estudiadas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio concretado asumió las siguientes consideraciones éticas: en la investigación solo participan los trabajadores que de manera voluntaria quieren participar en la misma, la participación es gratuita. La información es auténtica, es decir los resultados reflejan fidedignamente lo respondido por los encuestados. También se ha dado fiel cumplimiento a la ley de derechos de autor, referenciando a cada uno de los autores citados en la elaboración de la investigación, para asegurar que no exista plagio, de ese modo se cumplieron normas como son el Código de Ética y la Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

La operacionalización de variables guió la obtención de los resultados que a continuación se exponen:

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes del clima ético en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V1. Clima ético	Malo	3	4.3%
	Bueno	22	31.4%
	Muy bueno	45	64.3%
	Total	70	100.0%

La Tabla 3 muestra los resultados descriptivos de lo manifestado por los trabajadores en una dirección del sector transporte en el año 2022, sobre clima ético, siendo estos: 64,3% de los encuestado manifiestan que la posicionan en el nivel de muy bueno, el 31,4% en el nivel de bueno y tan solo el 4.3% de los encuestados se pronunciaron por el nivel de malo.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de clima ético en una dirección del sector transporte, 2022

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
D1. Interés	Malo	3	4.3 %
	Bueno	24	34.3 %
	Muy bueno	43	61.4 %
	Total	70	100.0 %
D2. Leyes y códigos profesionales	Malo	5	7.1 %
	Bueno	23	32.9 %
	Muy bueno	42	60.0 %
	Total	70	100.0 %
D3. Reglas	Malo	2	2.9 %
	Bueno	26	37.1 %
	Muy bueno	42	60.0 %
	Total	70	100.0 %
D4. Medios	Malo	3	4.3 %
	Bueno	24	34.3 %
	Muy bueno	43	61.4 %
	Total	70	100.0 %
D5. Independencia	Malo	1	1.4 %
	Bueno	36	51.4 %
	Muy bueno	33	47.1 %
	Total	70	100.0 %

Contenida en la Tabla 4, la distribución de frecuencias y porcentajes de las ramificadas dimensiones provenientes de la variable Clima ético, nos dan a comprender la percepción de encuestados acerca de cada una. Iniciando con la dimensión Interés, apreciamos que, mientras que la mayoría (61.4 %) opina positivamente encontrarse en el nivel muy bueno, algunos (34.3 %) creen objetivamente estar en el nivel bueno, y pocos (4.3 %) optaron por encontrarse en el nivel malo. Continuando con la dimensión Leyes y códigos profesionales, observamos de manera similar que, una mayoría (60.0 %) aprecia estar en el óptimo nivel muy bueno, una minoría (32.9 %) en el aceptable nivel bueno, y los restantes (7.1 %) optaron por el nivel malo. Prosiguiendo con la dimensión Reglas, la frecuencia se ve inalterada, al repartirse en los niveles muy bueno, bueno y malo, los siguientes porcentajes respectivamente 60.0 %, 37.1 % y 2.9 %. Siguiendo con

la dimensión Medios, nos volvemos a encontrar con el patrón que demuestra a una considerable parte de los encuestados (61.4 %) optar por el nivel muy bueno, una minoría (34.3 %) auto percibirse en el nivel bueno y un residuo (4.3 %) que opina encontrarse en el nivel malo. Finalizando, extraordinariamente, con la dimensión Independencia, que de manera súbita nos demuestra que menos de la mitad (47.1 %) percibe encontrarse en el nivel bueno, mientras que, de manera extraña, la mayoría (51.4 %) opinó estar en el nivel bueno, dejando una reducida parte de los encuestados (1.4 %) por el nivel malo.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable transparencia en una dirección del sector transporte, 2022

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V2. Transparencia	Malo	3	4.3%
	Bueno	29	41.4%
	Muy bueno	38	54.3%
	Total	70	100.0%

La tabla 5 contiene los cálculos estadísticos de frecuencias y porcentajes de la percepción de los trabajadores en una dirección del sector transporte, 2022, en lo que concierne a la variable transparencia, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 4.3% opinó que el nivel es malo, 41.4% considera que el nivel es bueno y 54.3% considera que el nivel es muy bueno.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de transparencia en una dirección del sector transporte, 2022.

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
D1. Comunicación interna	Malo	3	4.3%
	Bueno	31	44.3%
	Muy bueno	36	51.4%
	Total	70	100.0%
D2. Comunicación externa	Malo	0	0.0%
	Bueno	33	47.1%
	Muy bueno	37	52.9%
	Total	70	100.0%

En la tabla 6 se encuentran las frecuencias y porcentajes que le corresponden a las dimensiones de la variable transparencia: en lo que respecta a la dimensión comunicación interna, el 4.3% de los encuestados señaló que se encuentra en el nivel de malo, el 44.3% en el nivel bueno y 51.4% en el nivel muy bueno. Para la dimensión comunicación externa, el 47,1% de los encuestados consideró que se encuentra en el nivel bueno y el 52.9% en el nivel muy bueno, ningún encuestado opinó por el nivel malo.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H_i: Existe relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 7

Correlación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

		V2. Transparencia
Rho de Spearman	V1. Clima ético	.381**
		.001
		70

**La correlación es positiva baja.

Teniendo como objetivo general determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, conforme con la tabla 7, se deduce que las variables se relacionan de forma significativa ($p_{\text{valor}}=0.001 < 0.05$), por lo tanto, se afirma la relación de clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, 2022; obtuvo un coeficiente de Spearman $\rho = 0.381$ señala que la relación es positiva baja, donde a mayores niveles de clima ético, mayores niveles de transparencia.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 8

Correlación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

			V2. Transparencia
		Coefficiente de correlación	,359**
Rho de Spearman	D1. Interés	Sig. (bilateral)	.002
		N	70

** . La correlación es positiva baja.

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Interés y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 1. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 8, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.002 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.359$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre leyes y códigos profesionales y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H₂: Existe relación entre leyes y códigos profesionales y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 9

Correlación de leyes y códigos profesionales y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

		V2. Transparencia
Rho de Spearman	D2. Leyes y códigos profesionales	,353** .003
		N 70

** La correlación es positiva baja

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Leyes y códigos profesionales y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 2. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 9, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.003 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.353$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte, 2022.

H₃: Existe relación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte, 2022.

Tabla 10

Correlación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte 2022

			V2. Transparencia
Rho de Spearman	D3. Reglas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,342** .004
		N	70

** La correlación es positiva baja

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Reglas y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 3. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 10, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.004 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.342$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H₄: Existe relación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 11

Correlación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

			V2. Transparencia
Rho de Spearman	D4. Medios	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,359** .002
		N	70

** La correlación es positiva baja

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Medios y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 4. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 11, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.002 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.359$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

Hipótesis específica 5

H₅: No existe relación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

H₅: Existe relación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022.

Tabla 12

Correlación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022

		V2. Transparencia	
		Coefficiente de correlación	,368**
Rho de Spearman	D5. Independencia	Sig. (bilateral)	.002
		N	70

** La correlación es positiva baja

Precisar la posible e indeterminada relación emergente de la interacción entre la dimensión Independencia y la variable Transparencia, fue planteada como objetivo específico 5. Al atravesar el desarrollo de la investigación, se logró graficar la Tabla 12, que nos demuestra la existencia de una relación altamente significativa y una correlación positiva baja, gracias a los obtenidos $p_valor = 0.002 < 0.01$ y coeficiente $\rho = 0.368$ respectivamente. Conclusión y valores obtenidos gracias a la prueba Rho de Spearman, que tenía como objetivo el contrastar la hipótesis presente.

V. DISCUSIÓN

La investigación buscó determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte de Lima en el año 2022, para la obtención de la información necesaria para la ejecución de la investigación, se recurrió a aplicar dos cuestionarios, uno por cada variable investigada, de esa manera se pudo conocer la percepción de los trabajadores respecto a dichas variables, en una dirección del sector transporte de Lima. Los mencionados instrumentos una vez validados a través del juicio de expertos y determinada la confiabilidad de los mismos, fueron aplicados a una parte representativa de la población, esto es a la muestra que en esta investigación estuvo integrada por 70 colaboradores de la entidad. Una vez reunida y organizada la información se procedió a procesarla estadísticamente, los resultados de dicho análisis son motivo de discusión en esta sección, discusión que tomó en cuenta el desarrollo teórico, así como investigaciones que arribaron a conclusiones similares o divergentes.

Las investigaciones correlacionales son aquellas que tienen por objeto determinar la relación entre diversas variables de investigación, la investigación es una correlacional que buscó estudiar la relación entre las precitadas variables, para lo que fue necesario conocer las dimensiones contenidas en cada una de ellas, Para la variable clima ético se consideraron: interés, ley y códigos profesionales, reglas, medios e independencia, para la variable transparencia, se contemplaron dos dimensiones: comunicación externa y comunicación interna.

Luego del procesamiento estadístico al cual fue sometido la data consolidada resultante de las encuestas, obtuve resultados desde una perspectiva descriptiva y una perspectiva inferencial. Los resultados descriptivos la variable clima ético consistieron en que el 64.3% de los colaboradores encuestados la percibió en el nivel de muy bueno, el 31.4% la percibió en el nivel de bueno y una minoría representada por el 4.3% opinó por el nivel de malo. Mientras que para la variable transparencia fueron: 4.3% la percibió en nivel de malo, 41.4% la percibió en el nivel de bueno y 54.3% consideró que el nivel es muy bueno.

En cuanto a clima ético es necesario precisar que es entendido como la percepción de lo que constituye un comportamiento correcto, de manera que se convierte en un mecanismo psicológico a través del cual se manejan los asuntos

éticos Martín et al. (2006) es el proceder sustentado en valores lo que debe constituir una habitualidad en las entidades del Estado como es una dirección del sector transporte de Lima, 2022. El clima ético va a determinar las decisiones y comportamientos en lo concerniente a discrepancias éticas, también determina el criterio moral de sus integrantes. Son los valores de la entidad los que se ven reflejados en los resultados obtenidos (Martín et al., 2006). En lo que corresponde a la variable transparencia podemos afirmar como lo precisa Martínez (2016) debe entenderse como la garantía sustentada en los valores de una entidad, traduciéndose en un atributo o práctica o un componente para fortalecer los valores que inspiran los gobiernos democráticos, resulta usual que la transparencia sea vinculada a fortalecer el funcionamiento e imagen de las instituciones públicas, contribuyendo a la democratización de las mismas.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, para el desarrollo del mismo procedí al análisis de los resultados presentados en el capítulo anterior, la misma que fue producto de las encuestas que fueron respondidas por los trabajadores. Para lograr determinar la existente o inexistente relación entre las variables se aplicó el coeficiente rho de Spearman, se obtuvo un $p_valor = 0.001$ lo que indicó que se relacionan significativamente, además se obtuvo un $rho = 0.381$ que es el sustento para afirmar que la relación entre las variables analizadas, tiene el carácter de positiva baja. Con dichos resultados puedo afirmar que a mayores niveles de clima ético, mayores niveles de transparencia, aunque la correlación es baja lo que deja entrever que es necesario afianzar las prácticas conducentes a aumentar el clima ético y la transparencia, de ese modo propiciaremos que los índices de correlación sean mayores, asegurando la constancia de las mismas.

Los resultados arriba acotados coinciden con las investigaciones realizadas por Córdova (2020) investigó la transparencia y gestión municipal con la finalidad de determinar la vinculación entre las mismas, también aplicó la encuesta y al procesarla estadísticamente halló los resultados siguientes: $rho = 0.663$ que indicaron una correlación positiva media. Concluyó que la gestión se ve impactada por la transparencia de la institución, permitiendo además la participación de los pobladores, la ejecución de presupuestos, entre otros aspectos.

También coincide con la investigación realizada por Rodríguez (2019) que investigó la labor de administración del Estado y transparencia en la información en una entidad pública, aplicados los instrumentos, obtuvo que el 46% la estima en un nivel regular, no bueno, también obtuvo un coeficiente $\rho = 0.846$ lo que reflejó una alta correlación entre las variables.

Como objetivo específico 1 se buscó determinar la relación entre interés y transparencia en una dirección del sector transporte, 2022. Interés es una dimensión de la variable clima ético, la misma que en la estadística descriptiva refleja que 61.4% de los trabajadores la percibió en el nivel de muy bueno, el 34.3% la percibió en el nivel de bueno y tan solo 4.3% opinó se encuentra en el nivel de malo, esto deja entrever que la mayoría de trabajadores perciben que la determinación derivada de la autonomía se encontraba en un buen nivel. En cuanto al análisis inferencial para poder verificar la relación de la dimensión y la variable en comento, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, y se obtuvo un $p_valor = 0.002 < 0.01$, que indicó una relación significativa entre las mismas, también se consiguió el coeficiente $\rho = 0.359$ que trasluce una correlación positiva baja entre las mismas. Estos resultados confirmaron la hipótesis planteado, y si bien se obtuvo un resultado positivo, el nivel de relación es bajo, por lo que resulta necesario fortalecer la dimensión interés para que una vez aumentada la misma, suceda lo propio con la transparencia.

Investigación que obtuvo resultados similares a los recién descritos, fue la realizada por Gómez y Manrique (2014) que buscaron reconocer los aspectos éticos en una institución del Estado colombiano y de esa manera precisar los factores adversos, así como las actividades que desarrollaba la entidad y que resultaban beneficiosas para la ética. Los resultados permitieron evidenciar que existe relación entre el elemento de querer participar conforme con el ideario del grupo y los principios éticos, esto es que existe interés de los trabajadores para que el desarrollo de prestación permita la prevalencia de aspectos éticos o se haga dentro de ese entorno.

Para el objetivo específico 2, que buscó determinar la relación entre la dimensión leyes y códigos profesionales y la variable transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022. Vale recalcar que como producto de la estadística descriptiva la dimensión leyes y códigos profesionales obtuvo que 60 %

de los encuestados la percibió en el nivel de muy bueno, 32.9 % indicó que se encuentra en el nivel de bueno y 7.1 % la percibió en el nivel de malo. Lo que deja claramente establecido que los trabajadores de la entidad perciben que, la ejecución de la prestación la realizan dentro del marco normativo y en especial observancia de las normas institucionales.

Por su parte el análisis inferencial conllevó la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la que esbozó como resultados un $p_valor = 0.003 < 0.01$, por lo que se puede afirmar la existencia de una vinculación significativa entre la dimensión leyes y códigos profesionales y la variable transparencia. Asimismo, obtuve un coeficiente $\rho = 0.353$ el mismo que revela que existe una correlación entre los elementos analizados, siendo esta positiva en un nivel bajo, esto es que si a mayor transparencia mayor observancia de leyes y códigos profesionales. Este resultado resulta coincidente con lo investigado por Ferrato et al. (2005) estudiaron el clima ético en diversas empresas en Brasil, buscaron identificar si el clima ético estudiado era distinto del detallado por Víctor y Cullen, concluyeron que existen diversos entornos éticos, los cuales se gestan conforme a las normas emitidas por los entes que gobiernan la entidad. Con lo antedicho se evidencia que las leyes y códigos profesionales van de la mano con el clima ético imperante en cada organización, pues su observancia se hace obligatoria en la ejecución de las actividades encomendadas a los colaboradores.

En lo que corresponde al objetivo específico 3, determinar la relación entre reglas y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, del análisis estadístico descriptivo tenemos que los colaboradores vertieron su apreciación sobre la dimensión reglas los siguientes porcentajes y niveles: 60 % la percibe en el nivel de muy bueno, 37.1 % en el nivel de bueno y 2.9 % en el nivel de malo. Siendo evidente que la gran mayoría de los colaboradores aprecia que las reglas se encuentran en el nivel de muy bueno.

Las reglas son la base, son las que guían el proceder de los colaboradores en sintonía con la ética desde una perspectiva individual como de la perspectiva organizacional. Lo antedicho deja establecido que en el discurrir de la prestación efectuada por los trabajadores, éstos se someten a reglas inspiradas en aspectos éticos, reglas que son asumidas y percibidas en un excelente nivel por los colaboradores. Para obtener los datos inferenciales se aplicó la prueba no

paramétrica Rho de Spearman, obteniendo un $p_valor = 0.004 < 0.01$ que indica que entre dimensión y variable hay una relación significativa. También se obtuvo un coeficiente $\rho = 0.342$ esto es, existe una correlación positiva baja entre las variables analizadas. La correlación entre reglas y la variable transparencia es positiva pero débil, por ende deben fortalecerse las mismas para que eleve el nivel de correlación existente, esto es, a mayor nivel de reglas entonces habrá más transparencia.

Investigaciones con resultados coincidentes con los obtenidos, tenemos la realizada por Severino et al. (2015) llegaron a determinar la gran influencia que en el ámbito subjetivo tienen las normas, las leyes y los códigos, determinan el obrar de manera ética de los servidores. De esa manera se evidenció que la dimensión reglas tiene un gran aporte en el clima ético el cual al ser fortalecido, al mantener una relación positiva con la transparencia, propicia la misma.

En lo que compete al objetivo específico 4, cuyo norte fue determinar la relación entre medios y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, iniciaré señalando que la estadística descriptiva obtuvo porcentajes de los niveles en los que es percibida la dimensión por los trabajadores, fueron: 61.4 % nivel de muy alto, 34.3 % nivel de bueno y 4.3 % nivel de muy malo. Dichos porcentajes reflejan que la mayoría de trabajadores aprecian que los medios, entendidos como aquellos instrumentos que permiten obtener los resultados individuales y organizacionales esperados, son percibidos en muy buen grado, hecho que es meritorio pues permite que se cumplan los fines esperados por la entidad.

El análisis inferencial de la relación entre medios y transparencia conllevó la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, cuyos resultados se encuentran en la tabla 11 del capítulo precedente, los resultados obtenidos fueron un $p_valor = 0.002 < 0.01$ que establece una relación altamente significativa entre la dimensión y variable analizadas. También se obtuvo el coeficiente $\rho = 0.359$ indicó una correlación positiva baja, esto es que a mejores niveles de medios mejores niveles de transparencia.

Para el objetivo específico 5, determinar la relación entre independencia y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022. Vale recalcar que como producto de la estadística descriptiva, la dimensión independencia obtuvo

que 47.1 % apreció que se encuentra en el nivel de muy bueno, 51.4 % opinó por el nivel de bueno y el 1.4% opinó que se encuentra en el nivel de malo, de los resultados indicados, resalta que 51.4 % aprecia la independencia en el nivel de bueno, si bien no opinan que es muy bueno, es relevante pues esquivan el ser considerado como malo. Esto guarda relación con los resultados inferenciales que determinaron que entre la dimensión y variable en análisis existe una correlación positiva baja, sustentada en el coeficiente $\rho = 0.368$.

Lo precitado evidencia que resulta necesario fortalecer la dimensión independencia, toda vez que la máxima puntuación la logró alcanzar en el nivel intermedio de los tres propuestos, máxime si se llegó a determinar que tiene correlación con la transparencia, la misma que es baja, por ello si fuera posible mejorar el nivel de la misma, también mejorará el nivel de la transparencia.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** De conformidad con los resultados inferenciales obtenidos se concluye que las variables clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022 tienen una correlación positiva baja, pues se obtuvo un coeficiente de Spearman = 0.381.
- Segunda:** Se determinó que existe una correlación positiva baja entre la dimensión interés y la variable transparencia, sustentada en el coeficiente Rho de Spearman = 0.359
- Tercera:** Ha quedado determinada la relación entre la dimensión leyes y códigos profesionales y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, el coeficiente rho $\rho = 0.353$ refiere una correlación positiva baja.
- Cuarta:** Se determinó que existe correlación positiva baja entre la dimensión reglas y transparencia en una dirección del sector transporte; Lima, 2022, puesto que obtuvo rho $\rho = 0.342$.
- Quinta** Se determinó la relación entre la dimensión medios y transparencia dado que se obtuvo un coeficiente de Spearman = 0.359, lo cual indica una correlación positiva baja.
- Sexta:** Se determinó que existe correlación positiva baja entre la dimensión independencia y transparencia en una dirección del sector transporte; Lima, 2022, puesto que obtuvo rho $\rho = 0.368$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda a los gestores de una dirección del sector transporte, Lima, 2022, se incremente el clima ético en la misma pues se encuentra relacionada con la transparencia, lo que permitirá que sus trabajadores perciban en mejores niveles a las variables investigadas.
- Segunda** Se recomienda se realicen investigaciones sobre las variables, en muestras más amplias, de ese modo pueda ampliarse el conocimiento sobre cómo son percibidas las variables de estudio en el departamento de Lima.
- Tercera** Se recomienda a los gestores en una dirección del sector transporte, Lima, 2022, difundir los resultados de la presente investigación, pues permitirá conocer el nivel que les fue otorgado a cada una de las variables y en base a ello proponer mejoras a las mismas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima ético y transparencia en una dirección del sector transporte, Lima, 2022", cuyo autor es SIFUENTES SOTO LUIS ENRIQUE ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL DNI: 25495800 ORCID: 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 26-01- 2023 19:53:17

Código documento Trilce: TRI - 0528738