



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los
servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ramos Pinedo, Marcos Augusto (orcid.org/0000-0002-3833-5784)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

CO-ASESORA:

Mg. Cieza Calderon, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-1531-6484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, a mis padres Cesar y Ana por el apoyo incondicional y por instruirme en este camino de superación profesional y a mis hijos por la motivación para continuar adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser la luz en mi andar. A mis padres, hermanos y mis hijos por la comprensión en este tiempo de estudio. A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por acogerme y otorgarme la oportunidad continuar adquiriendo conocimientos profesionales.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1 Análisis descriptivo	26
4.2 Análisis inferencial	33
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Resumen

En el presente trabajo de investigación se tuvo como objetivo establecer la relación entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022. El diseño de la investigación es básico y se realizó bajo un enfoque cuantitativo, a nivel correlacional de diseño no experimental transaccional. La población se dio a través de una muestra censal la cual se encuestó a 50 servidores de la Academia de la Magistratura. La técnica utilizada es recolección de datos que se da por medio de la encuesta, la cual se aplicó en el cuestionario el resultado de la relación entre las variables enfoque de integridad y los instrumentos de gestión, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.372^{**}$, lo cual significa que existe una correlación positiva baja entre las variables, frente al $\rho = 0.008 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: El enfoque de integridad se relaciona con los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022.

Palabras clave: Enfoque de integridad, los instrumentos de gestión, servidores.

Abstract

In the present research work, the objective was to establish the relationship between the integrity approach and the management instruments for the servers in the Academy of the Magistracy, Lima 2022. The research design is basic and was carried out under a quantitative approach, at the correlational level of a non-experimental transactional design. The population was given through a census sample which 50 servers from the Academy of the Magistracy were surveyed. The technique used is data collection that is given through the survey, which was applied in the questionnaire the result of the relationship between the integrity approach variables and the management instruments, determined by Spearman's Rho $\rho = 0.372^{*}$ *, which means that there is a strong correlation between the variables, compared to $\rho = 0.008 < 0.05$, therefore, the null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted: The integrity approach is related to management instruments for the servers in the Academy of the Magistracy, Lima 2022.

Keywords: Integrity approach, management instruments, servers.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se centró ante la falta de incorporación por parte de las instituciones públicas de las políticas de integridad en los instrumentos de gestión, aun a pesar que la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) ha estado realizando diferentes actividades para combatir la corrupción; entre las que se encuentra la política nacional de honestidad y la lucha contra la corrupción, cuyo objetivo principal ha sido ganar transparencia y honestidad en las organizaciones estatales que fomentan las prácticas avanzadas en la sociedad pública y los negocios y civil; en ese sentido, i) la capacidad de prevenir actos de corrupción; ii) la identificación y gestión de riesgos; así como, iii) la capacidad sancionadora del Estado frente a estos actos, como parte de su *ius imperium*, son los ejes centrales de la citada política nacional.

A nivel Latinoamérica la corrupción resultó preocupante; debido a que uno de los casos más rimbombantes del último lustro, según el diario El País (2021), fue aquel denominado Operación Lava Jato, y que se encuentra vinculado a los hechos de corrupción concretados en los distintos países de Latinoamérica entre ellos Venezuela, Perú, México, Colombia, Panamá y El Salvador; donde la empresa de construcción internacional Odebrecht originaria de Brasil en contubernio con diferentes actores políticos y ejecutivos ejecutaban los actos corruptivos. Por otro lado, Robla (2019) señala que, en Argentina, la Administración Pública Nacional (APN), tuvo entre muchas tareas la de elaborar y aprobar lineamientos para la integridad pública de las instituciones políticas; las que estableció principios y buenas prácticas promoviendo estándares uniformes para la integridad de la organización y gestión de la APN, entre otras cosas muchas cuestiones mientras gestionan el departamento de gestión de la integridad.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE (2017), recomendó entre otros, al Perú la forma de prevención y mitigación de actos de corrupción la ejecución de los procedimientos de integridad, sistema de control interno, gestión de riesgos, concientizar la ética en los colaboradores al servicio del estado, así como la transparencia de la información de acceso público.

En Perú se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción en el año 2017, periodo que se imparte la implementación de gestión de integridad dentro de las entidades del estado, ante la crisis suscitada respecto al caso de corrupción evidente como Lava jato, las entidades del estado han tenido que implementar modelos de integridad acorde a la Política de Integridad debiendo crear una Oficina de Integridad como unidad orgánica que se encargue de liderar y promover la ética de los servidores públicos, tal como lo señala la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, (2017), asimismo, para la implementación del Plan de Integridad se deben realizar articulaciones por parte de los servidores de una comuna para que los actos de corrupción disminuyen lo señala (Olivera, 2022).

En la Academia de la Magistratura ha realizado la implementación de la oficina de Integridad, sin embargo dicha labor ha sido muy retrasada por cierta participación y aportación de los servidores públicos que ahí laboran, puesto que la carga laboral excesiva de sus funcionarios no les permiten el paso a los siguientes niveles de modelo de Integridad, por lo tanto se ha comenzado con la designación del Equipo de Integridad, el mismo que está conformado por los funcionarios de la Dirección General, Subdirección de Recursos Humanos, Subdirección de Logística, Responsable de Transparencia y Acceso a la Información, quienes han venido realizando sesiones de trabajo acordando entre otras acciones elaboraron una matriz de gestión de riesgos, en la que cada funcionario pudo identificar de acuerdo al modelo de Integridad los riesgos que tiene de acuerdo a su actividad.

Consecuentemente, ante lo previamente señalado, se ha planteado como problema general ¿Cuál es la relación del enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022? y el primer problema específico planteado es la siguiente: ¿Cuál es la relación del reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022?; asimismo, para determinar el segundo problema específico, se ha planteado la interrogante: ¿Cuál es la relación de la cultura de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022?, y como tercero y último problema

específico: ¿Cuál es la relación de la rendición de cuentas y los instrumentos de gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022?

La justificación teórica del estudio fue ante la necesidad de implementar el enfoque de integridad con la utilización de los instrumentos de gestión por parte de los servidores de la Academia de la Magistratura, lo cual optimizará para que los servidores actúen con transparencia e integridad en los procesos administrativos. Cabe mencionar que, existió justificación práctica, ya que, se buscó una salida a la problemática que existió dentro de la Academia de la Magistratura al no contar con herramientas de gestión actualizados con enfoque de integridad pública; y los resultados obtenidos en la investigación, aportaron para que los servidores conozcan y apliquen dentro de las actividades diarias que desarrollen dentro de la entidad, esto permitió una atención ética y transparente al magistrado, fiscal y aspirantes. Por último, existió justificación metodológica, debido a que se cuenta con fiabilidad estadística y juicio de expertos que validaron cada variable a través de las herramientas utilizadas.

Se ha establecido como objetivo general: Establecer la correspondencia entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022; ante ello se tiene como primer objetivo específico planteado: Establecer la relación entre reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022; de igual forma como segundo objetivo específico, se ha considerado: Establecer la relación entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022; y, como tercer y último objetivo se tiene: Establecer la relación entre rendición de cuenta y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022.

Se formuló como hipótesis general, la siguiente: Existe relación entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022; del mismo modo, para la primera hipótesis específica, se ha formulado la siguiente: Existe relación entre el reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la de la

Magistratura, Lima 2022; asimismo, para la segunda hipótesis específica, se ha planteado: Existe relación entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022; y, como tercera y última hipótesis: Existe relación entre la rendición de cuenta y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En 2018, el Estado peruano realizó 69 actividades, tanto específicas como transversales, tal como se refleja en el Plan Nacional de Integridad y Anticorrupción actualizado; propone también una estrategia de implementación del sistema anticorrupción utilizando un modelo compliance de integridad que contiene 9 componentes y 36 subcomponentes para su adecuada implementación.

En la Academia de la Magistratura, el citado modelo a la fecha no ha logrado su implementación total, lo que limita el desarrollo de una acertada gestión del denominado sistema de integridad pública; el mismo que contribuiría a prevenir las malas prácticas o hechos de corrupción en la entidad; poniendo en riesgo la finalidad de la Academia de la Magistratura que busca la constante capacitación a los jueces y fiscales con la finalidad principal de una mejora en el sistema de justicia para el correcto desarrollo del país. En tal contexto, con la investigación se buscó analizar la relación del enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura, siendo necesario la identificación de los principales instrumentos de gestión de la Academia de la Magistratura con la finalidad de relacionarlo a las políticas de integridad pública. Con el estudio, se pretendió generar mayor valor ético e íntegro en los servidores de la Academia de la Magistratura con la implementación del sistema de integridad pública. Teniendo en cuenta el alcance de la política que se desarrolla a nivel nacional respecto de la integridad pública, así como de lucha anticorrupción, incluyendo también el plan nacional sobre la materia, concentrándose en el análisis de los instrumentos gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura.

A nivel internacional (Varas y Machuca, 2021), en su artículo señaló que el estado ha promovido varias estrategias para evitar actos de corrupción y reforzar la normativa sobre ética de los servidores públicos. Por lo que, se ha continuado un enfoque normativo, cuya prioridad de la norma es evitar conductas antiéticas. Luego de atravesar por una crisis política a causa de corrupción, el estado chileno, opto por llevar a cabo una estrategia diferente para confrontar este tema enfocándose en la articulación con la ética de la función pública. El objetivo fue comprender la implementación de la estrategia a través de evaluaciones

cuantitativas y cualitativas que conducirán a la correcta ejecución del Modelo del Sistema de Integridad. El artículo anterior concluyó con consideraciones útiles para Chile y América Latina para optimizar la implementación de estrategias anticorrupción.

En su artículo, Caldeira (2021) apuntó a las Directivas de anticorrupción, Integridad, y cumplimiento descritas por la Ley de Responsabilidad de la Empresa Pública, la que tuvo como objetivo mejorar la práctica internacional y sintetizar el análisis de los principios anticorrupción e integridad de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Para lograr los objetivos planteados, se realizó un análisis comparativo de los sistemas de integridad, cumplimiento y anticorrupción introducidos por la Ley de Responsabilidad de las Empresas Públicas; Además de las recomendaciones de la OCDE, los resultados muestran que el principio de responsabilidad pública es una aproximación significativa a las mejores prácticas analizadas, creando un sistema regulatorio en Brasil. Sin embargo, a pesar de seguir las recomendaciones de la OCDE, el estándar aún presenta lagunas y deficiencias en tres áreas: gestión de riesgos; controles internos, ética y cumplimiento. Los resultados de la investigación se enfocan a la mejora de la norma de responsabilidad en entidades públicas de Brasil.

Igualmente, Martínez (2021) señaló en su estudio que existen muchos riesgos de conflictos de interés en las compras públicas en Colombia que, si no se toma interés con urgencia, pueden derivar en casos de corrupción, y por ende autoridades públicas con facultades para atender estos temas disponen de una serie de mecanismos para prevenir posibles conflictos de intereses. La eficacia de estos mecanismos se fundamenta en el reconocimiento de la integridad como principio jurídico a ser aplicado y en la garantía de la integridad, coherencia y corrección en las acciones de los servidores y funcionarios públicos dentro del marco legal. Investigación para desarrollar mecanismos para prevenir, detectar y resolver conflictos de interés, y al mismo tiempo considerar mecanismos legales para asegurar la integridad de las contrataciones en las organizaciones públicas.

Además, Robla (2019) señaló que en Argentina la Administración Pública Nacional - APN, requiere elaborar y aprobar lineamientos y/o directivas sobre

Integridad Pública Político-Institucional que establezcan los principios y valores para que la APN siga el modelo de integridad. Del mismo modo, el autor propuso la creación de una dependencia u oficina que se encuentre a cargo de Integridad Pública, Político-Institucional que dependa del presidente y de otros organismos.

De manera similar, Altamirano (2018), utilizó una población de 8 contribuyentes de 24 agencias, 8 servicios, cuestionario revisado por pares, con resultados de correlación primaria en el Caribe 0,637 (correlación moderadamente positiva), Europa 0,843 (correlación altamente positiva), Asia 0,720 (correlación altamente positiva) y 0,583 países africanos (correlación moderadamente positiva) en su estudio que determinó la correlación entre el Índice de Gobierno Electrónico de las Naciones Unidas (IDGE) y el Índice de Percepción de la Corrupción (CPI) mediante un enfoque de tipo de investigación de correlación descriptiva cuantitativa.

Por su parte, el español Jiménez (2016) en resumen de su obra Integridad y Transparencia, imperativos de una buena gobernanza, destacó que la honestidad cada día crece más, ante la corrupción y este funciona como un mecanismo de prevención, esa es su naturaleza. El investigador entendió a la integridad como una dirección continua, más que un objetivo, formando parte sustancial de las funciones cotidianas de los servidores en el sector público institucional, a diferencia de lo que se entiende por transparencia.

A nivel nacional tenemos a Díaz (2022), el cual buscó determinar la relación entre la variable apertura gubernamental e integridad pública durante la pandemia en una comuna 2021; es un estudio aplicado, con un diseño transversal correlacional no experimental. Se trató de una muestra encuestada a 49 funcionarios de la comuna antes mencionada. Se utilizó un método documental y una encuesta mediante dos cuestionarios confiables y válidos, procesamiento de datos mediante software estadístico. Los resultados se presentan gráficamente en tablas estadísticas; y se obtiene un coeficiente de confianza de 0,905 respecto de la variable apertura del gobierno y de 0,927 en lo referido a la variable honestidad pública. Ambas variables están directa y significativamente relacionadas independientemente del escenario

comunitario de pandemia porque el puntaje de correlación Rho de Spearman = 0.633.

Aldea (2022), realizó un estudio relacionado, por un lado, la variable principio de transparencia y por otro gobierno abierto, recopiló información mediante 02 cuestionarios para 37 funcionarios de la Corte Suprema de Lambayeque. El estudio proporciona tablas y figuras estadísticas para ayudar a comparar hipótesis y obtener relaciones entre variables importantes para el estudio utilizando el software SPSS v28.

Por su parte, lo principal de Calle (2022) en su investigación en una comuna, fue fijar la correspondencia entre las variables de gobernanza abierta y transparencia con 88 colaboradores. Este estudio es una investigación básica utilizando métodos cuantitativos, descriptivos, explicativos y a la vez sustantivos. Se realizó una encuesta con 32 preguntas. Como resultado del procesamiento de datos se obtuvo un valor de significación con un valor de p igual a 0,000 (valor de $p \leq 0,01$). Por lo tanto, se concluye que la relación con cada medida específica es positiva. Por lo tanto, este municipio tiene mucho que hacer en cuanto a la transparencia y la forma en que los ciudadanos acceden a la información y los servicios que brindan con claridad y pertinencia.

En el trabajo de investigación de Huaman (2022) identificó la relación entre los directorios electrónicos y la lucha anticorrupción, Ugel Tarma - 2021, su estudio fue un diseño básico, de corte transversal, no empírico que incluyó una muestra censal de 75 servidores de la población. Las encuestas se utilizan como métodos de compilación de datos y los cuestionarios se utilizan como instrumentos. Los resultados obtenidos identifican una relación positiva entre el Acuerdos Marco Electrónicos y el Programa Anticorrupción Ugel Tarma 2021, en atención a que el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0,760 con un nivel de significancia de $<0,001$.

Asimismo, Gamarra (2021) indicó en su investigación que, el gobierno abierto debe estar asociado entre la población y el gobierno; en razón a ello el estado

asume y contribuye con el acceso de los servicios de valor público; sin perjuicio de ello existen conceptos que son trascendentes como la integridad pública, puesto que si el estado se administra por servidores que no contemplan integridad pública por ende no cuentan con la confianza del pueblo. Asimismo, el investigador buscó determinar la relación que existe entre los conceptos de gobierno abierto y de la integridad pública en una comuna para la cual aplicó dos cuestionarios que fueron analizados y legitimados previa recolección de datos por cada variable de estudio.

Como resultado de la investigación Gamarra (2021) concluyó que las variables objeto de estudio existe correlación positiva media; coligiéndose que la gestión por resultados tiene una incidencia media positiva respecto de ejecución del sistema de control interno; existiendo una articulación entre el gobierno abierto y la integridad pública; como asociación lineal positiva.

En su trabajo de investigación, Martínez (2021) identificó la relación entre la integridad pública y la gobernanza electrónica en la gestión de los servicios en una comuna, utilizando su metodología, niveles de pertinencia, enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo, no relacionado. Diseño experimental y transversal. La técnica utilizada fue una encuesta, la muestra fue un censo de 31 personas, se usó la prueba de Shapiro-Wilk y se encontró que no consta evidencia de una relación significativa entre la integridad pública y el gobierno electrónico bajo el auspicio de gobiernos locales. Gestión De Servicios. del municipio de la provincia de Tarma puesto que el resultado estadístico fue 0,217 y nivel de significación 0,241 ($p > 0,05$).

También cabe señalar que el objetivo del estudio, que se realizó utilizando variable correspondientes al tipo no experimentalmente significativo de Paredes (2020), fue estatuir la relación concreta entre la variable del gobierno electrónico y la rendición de cuentas dentro de una comuna, aplicando un cuestionario a 95 servidores, en la que después de realizar una encuesta de cuestionario a los empleados, encontró positivamente una correlación fuerte con un Rho de 0.916** y concluyó que cuanto más efectivo es el gobierno electrónico, más efectiva resulta el mecanismo de rendición de cuentas por parte de la entidad del estado.

De igual forma, Pérez (2019) en su estudio investigó establecer la relación entre ética y transparencia en una comuna, aplicando el método hipotético-deductivo en el nivel pertinente; la cual aplicó cuestionario a 150 empleados. Como resultado hubo una ligera relación directa con una correlación de Rho Spearman de 0,796 entre las variables y una significación menor de 0,05 en $p = 0,000$.

Además, Recalde-Díaz (2019) señalaron en su investigación que el objetivo general fue la identificación del vínculo entre Plan Nacional de Integridad y la prevención de la corrupción. El estudio intenta otorgar respuestas a los problemas principales y se encuentra dirigido a comentar la realidad planteada, en la cual los principios y normatividad son el pilar estructurar. El estudio tuvo un diseño correlacional causal; es no empírico; de corte transaccional o transversal; conformada una población de 90 servidores, de los cuales 73 constituyeron la muestra; se utilizaron los siguientes métodos de investigación: inferencia, inducción y análisis; además los instrumentos que se han utilizado son cuestionarios correctamente validados para recolectar datos sobre las variables estudiadas e información procesada por software estadístico.

Finalmente, los resultados de Recalde-Díaz (2019) se presentaron en tablas y estadísticas, y estableciendo claramente la existencia positiva de correlación significativa entre el referido programa y la prevención de la corrupción en el municipio de Sánchez-Carrión. 2018; mostrando una relación lineal positiva que explica el 22,20% de las variables independientes y el 77,80% de los demás factores de prevención de la corrupción. La tasa de implementación del Plan de Integridad Pública en la provincia y el municipio de Sánchez Carrión en 2018 fue en general baja con un 58,9 % (43 encuestados), seguida de un promedio de 41,1 % (30 encuestados); el nivel de prevención de la corrupción fue principalmente bajo con 82,2% (60 personas), seguido del promedio correspondiente a 17,8% (13 personas).

Por otro lado, en la investigación realizada por Pinedo (2018) se abordó “Estrategias Públicas y el Principio de Transparencia en la buena gobernanza, en

una comuna”; estableciendo como objetivo general de la investigación el uso de la encuesta como técnica y cuestionario en los contratos públicos determinando si los principios de transparencia pueden compaginarse con la gestión del municipio a través de la estrategia pública, los resultados se encuentran en el marco de la conciliación, desconociendo los principios de publicidad obtenidos como orden público, en virtud de lo cual la ejecución de contratos estatales son vulnerables a actividades corruptas.

Por ello, Vásquez (2018) realizó la evaluación de la relación existente entre contratación gubernamental y transparencia en el servicio civil, respecto de los funcionarios de la comuna evaluada en su estudio “Las contrataciones del Estado y la transparencia de los servidores públicos en una comuna”, utilizando el cuestionario como objetivo general y como herramienta para la recopilación de datos y el proceso de seguimiento.

Igualmente, en el estudio realizado por Morales (2017) sobre la evaluación que tienen los ciudadanos a acceso de la información pública municipal durante los años 2012 – 2015, persiguió como objetivo principal evaluar 43 comunas de Lima Metropolitana, con la finalidad de medir la efectividad de la Ley N° 27806; indicando que las comunas involucradas mantienen una tendencia de cumplimiento que va en aumento. Las herramientas y métodos utilizados son la Observación-Participante, lo que significa que el evaluador cambia su rol, en algunos estudios el investigador actúa como participante y/u observador.

El propósito general de Huillca (2022) en su trabajo de investigación fue establecer una relación entre la planificación estratégica y la administración del distrito de Apurímac por su método cuantitativo de muestreo no experimental, adecuado, transversal y censal. consta de 40 de servidores. Así, se encontró una correlación muy efectiva entre la organización principal y la gestión administrativa, en el distrito de Apurímac, cuya correlación Rho de Spearman fue de 0.764 y significativa $p < 0.001$ ($p < 0.05$), que acepta ciertos supuestos en la administración pública, en el distrito de Apurímac.

En su estudio, Quispitongo (2022) buscó la relación existente entre los mecanismos normativos de la gobernanza que se utilizan en el gobierno regional de Lambayeque y la participación ciudadana en el referido gobierno. El estudio usó un diseño transversal no experimental cuantitativamente relevante. La muestra incluye a 48 personas que participaron en la audiencia de unidad. Los métodos utilizados en la recolección de datos fueron encuestas y el uso de cuestionarios de escala Likert. El resultado obtenido fue una correlación moderadamente positiva, teniendo un coeficiente de correlación Spearman Rho de 0,693, entre el instrumento de seguimiento de la gestión y la participación ciudadana.

El objetivo general en el estudio realizado por Salcedo (2021) fue demostrar el vínculo existente entre en nivel de calidad de los instrumentos de gestión y el servicio que se otorga al usuario en la región La Libertad en el año 2020, utilizando un diseño no empírico y métodos cuantitativos de tipos básicos. Se utilizó una muestra censal de 100 usuarios de la Gerencia Regional de La Libertad, que utiliza métodos de encuesta mediante cuestionarios validados por expertos. El resultado obtenido indica que existe una ligera relación entre las variables de la herramienta de gestión y la atención al cliente; al obtenerse un valor de 0,96.

En su estudio, Valles (2019) se planteó el objetivo de establecer la relación existente entre la implementación de herramientas de gestión institucional y la gobernanza urbana. El estudio tiene un marco descriptivo con un diseño no empírico, cuya muestra estuvo conformada por 24 empleados municipales. Se utilizó la encuesta como método y el cuestionario como herramienta. Los resultados obtenidos mostraron que existió una correlación entre la variable desempeño de la herramienta de gestión institucional y la gestión del gobierno local, debido a que la correlación promedio obtenida con la dirección positiva es de 0.437 y el nivel de significación es de 0.033, esto confirma que las herramientas de gestión institucional y gobierno local se relacionan.

Sucapuca (2018) se enfocó en las relaciones de trabajo en equipo y el desarrollo de herramientas de gestión en las unidades educativas locales Crucero - 2017. La población considerada es un censo de 20 servidores de diferentes regiones u

oficinas de las respectivas unidades educativas. Una vez más, los datos se recopilaron directamente de los participantes del ensayo mediante cuestionarios y se validaron mediante calificaciones de expertos. Las cifras resultantes mostraron que existe una correlación positiva significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo de herramientas de gestión en las unidades de gestión educativa de la ciudad de Crucero con un valor de significancia de $0,007 < 0,05$.

Sáenz (2016) en la realización de su estudio, tuvo como meta fundar la relación existente entre las herramientas de gobernanza y la descentralización de funciones agrarias, en su estudio, utilizó el diseño transversal no experimental que explicó los tipos relevantes, y se realizó contando 32 servidores de diferentes distritos del gobierno local en 2015. de Lima Metropolitana, asimismo se utilizó como instrumento un cuestionario que contenía 41 preguntas. Los resultados de la recolección y procesamiento de datos mostraron una relación altamente significativa entre las herramientas de gestión y la descentralización de funciones agrarias, ya que produjo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,954$ con un nivel de significancia de $0,05$ ($p < 0,05$).

Respecto al marco teórico referencial, se pudo observar entre las bases teóricas que encierran la primera variable, encontrándose al Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2018), señaló al enfoque de integridad como herramienta pública se ha introducido en el debate en diferentes acuerdos internacionales y áreas académicas. En el año 2018 se realizó la décimo octava Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, en la Antigua Guatemala; enfrentándose a la corrupción y abogando por un sistema de integridad que fortalezca el comportamiento conducta honesta de los funcionarios públicos honesta de los funcionarios públicos, culminando en la Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública, que incluyó un código de conducta orientado por los principios, la ética y los valores; debiendo adaptarse a la realidad de los sistemas nacionales y su entorno legal; su propósito fue promover la integridad de los administradores y funcionarios en todos los niveles, de acuerdo con el significado de la ética del servicio público, actuando con principios y valores, promoviendo la legitimidad de las acciones de la sociedad y

apoyar la confianza en las personas públicas y encontrar la manera de servir al interés público.

De igual forma, la OCDE (2017) reafirmó que la integridad se define como una actitud consistente y un compromiso con los valores éticos compartidos y un conjunto de principios y estándares diseñados para proteger, apoyar y dar una precedencia a los intereses comunes sobre los intereses privados.

Huberts (2018), quien cita a Montefiore y Vines (1999), señaló que Integridad tiene una estrecha relación de significados del latín *integras*: intacto, completo, armonía, con integridad como “totalidad” o totalidad, como consistencia y coherencia de principios y valores. Por otro lado, al citar a Karssing (2001), Huberts (señala) explica que, desde otra visión, se ve a la integridad como compromiso de un profesional que ejerce sus actividades de manera adecuada, cuidadosa y responsable, teniendo en cuenta todos los intereses presentables.

Heywood, Marquette, Peiffer y Zuniga (2019), explicó al citar a Menzel (2005) que, se puede tener una clasificación quíntuple sobre ética e integridad en el gobierno, pudiendo ser definida como la toma de decisiones éticas y desarrollo moral; leyes éticas y agencias reguladoras; desempeño organizacional; gestión ética; y el entorno ético.

Se puede entender a la Integridad del gobierno público como la cualidad de gobernar de acuerdo con los valores y normas morales relevantes (que incluyen consistencia, coherencia y legalidad), ello según lo desarrollado y analizado por Graaf (2018).

De acuerdo a lo señalado en la investigación realizada por Hubert (2022), la integridad es una cualidad o característica de un comportamiento que está de acuerdo con los valores, normas y reglas morales pertinentes, estos valores pueden estar ligados con la incorruptibilidad y que la comunidad los advierte como morales e importantes.

Asimismo, Hubert, (2022), al citar la investigación realizada por Kaptein (2014) señaló que la integridad es importante, pues todo el mundo desea ser visto como una persona con integridad, y es importante y doloroso cuando se cuestiona la propia integridad personal.

Por su parte, Hoekstra (2022) explicó que la importancia de la integridad pública es ampliamente reconocida; y, dentro de las diversas definiciones que se han dado tanto en la literatura como en la práctica sobre el concepto de 'integridad pública' tienen como característica común el realce que se pone en la calidad moral de las acciones que son realizadas por parte de las instituciones públicas y sus funcionarios.

Rothstein y Sorak (2017), señaló que entre las razones para prestar más atención a la integridad en el servicio civil es, por supuesto, la corrupción; siendo un tema que preocupa a muchos ciudadanos tanto en los países desarrollados.

Husin y Lantari (2021), señaló que define integridad se considera como una cualidad o circunstancias que indican tener el potencial y habilidad para irradiar autoridad y honestidad; la integridad implica mantener un alto nivel de honestidad y ética en las acciones en las prácticas diarias, asimismo, es comportarse coherentemente de conformidad con el valores y código de ética.

Según lo establecido por Villoría (2012, p. 108) el cual define la integridad como una virtud que asevera que las actuaciones tengan como base un sistema de reglas coherente; entonces una persona que actúe con integridad en base a sus acciones y creencias sobre el mismo conjunto de valores fundamentales; tiene una firmeza que proviene de su honestidad y constancia. Con base en esta definición, se pueden distinguir tres aspectos: reforzamiento institucional, cultura de integridad y rendición de cuentas.

En consecuencia, fue factible determinar cómo dimensiones de integridad, en primera instancia, el reforzamiento que realice cada institución para proteger lo que

considera como una evidente pérdida de relevancia social del conjunto de las instituciones políticas, según lo explicado por Palomar (2016, p. 4).

En segundo lugar, una cultura de integridad según Jiménez (2020) se inspiró en uno de los ejes de la OCDE (2017), que propuso en su modelo de política de integridad la difusión o divulgación de la conducta ética de todas las entidades involucradas en la vida pública; las organizaciones deben hacer un pacto efectivo y sostenido con la integridad en el tiempo y demostrar una clara ventaja frente a políticas que exigen un seguimiento constante del comportamiento de los mismos actores.

Finalmente, un importante aspecto fundamental de la política de integridad pública, fue, el aspecto de la rendición de cuentas, entendida como el control sobre el poder político ejercido por los ciudadanos, siendo fundamental la determinación de la calidad en la democracia; por lo tanto, es un aspecto importante de los diversos enfoques de la política de integridad pública que se están considerando actualmente en el modelo de la OCDE (2017), es decir, existió un mecanismo de revisión integral que puede ser independiente de la entidad auditada. En este sentido, el papel de los ciudadanos también fue importante, ya que deben poder realizar controles que luego puedan ser verificados por los reguladores.

Respecto de la variable instrumento de gestión, las bases teóricas incluyen la planificación estratégica institucional, mediante las cuales una organización pública define su visión y actividades de largo plazo, cuyo trabajo para lograrlo se basa en la investigación de sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Todos los funcionarios organizacionales están involucrados en este proceso de crecimiento, que toda entidad u organización debe tener, para lo cual deben utilizar instrumentos de gestión.

Las herramientas de gestión ayudó a que las metas sean transparentes: así como los gerentes nacionales necesitan herramientas cualitativas y cuantitativas para implementar las metas del plan estratégico, también necesitan acceso a la información para llevar a cabo las acciones realizadas en las unidades estructurales

para lograr resultados positivos. En cuanto a los recursos públicos, deben ser controlados para mejorar su eficiencia, eficacia y economía, y de acuerdo a la estructura y características de las funciones públicas, las herramientas de gestión ayudan a motivar y promover de acuerdo a sus resultados. (Guinard, 2003).

Estos instrumentos de gestión son los relacionadas con la planificación de la organización estatal, anteponiendo los diagnósticos y determinando lo que se debe hacer en la organización de acuerdo con la misión y visión planteadas, definiendo los actos administrativos y las políticas institucionales relacionadas con la solicitud y requisitos exigidos por la entidad; para asegurar un crecimiento de calidad al interior de la institución, y por consecuentemente en su distrito, provincia, región y país.

Los instrumentos de gestión institucional se entienden como herramientas del sistema de administración pública nacional para expresar con claridad la política multisectorial del Estado a nivel local, regional y nacional, y para incorporar sus características al contexto común, es decir los requerimientos se realizaron en base a la experiencia desarrollada dentro de la institución por los mismos actores administrativos públicos; y externamente deben prestar atención a los requisitos demandados por la sociedad, estos factores se utilizarán para proponer metas y tareas claras para lograr resultados eficientes en la gestión institucional.

De conformidad con lo explicado el por Ministerio de Educación (MINEDU, 2006) el concepto de planificación estratégica se refiere a un poderoso proceso de toma de decisiones que aumenta la capacidad de una organización para establecer metas, pensar, evaluar y anticipar conjuntamente los problemas (p. 6) y las oportunidades emergentes tanto en relación con las condiciones internas como externas del sujeto para lograr un determinado fin (MINEDU, 2006, p.6).

Continuando con lo descrito por el MINEDU (2006) esta planificación debe entenderse como un desarrollo de actos colaborativos, interconectados; que siguen pasos específicos, así como un conjunto de procesos y procedimientos separados; Sin embargo, esto no quiere decir que existan fórmulas o tácticas infalibles. La

planificación para el desarrollo comprende diferentes etapas (p. 6), tales como: determinar la visión y misión de la organización, instaurar objetivos y misiones, reforzar los supuestos sobre el contexto en el que la organización está evolucionando, ejecutar decisiones sobre actividades, promover actividades seleccionadas (MINEDU, 2006, página 6) y definir la retroalimentación de desempeño para la reprogramación (MINEDU, 2006, p.6).

Por otro lado, para Armijo (2009) la planificación estratégica es un instrumento de gestión que respalda las decisiones de una organización sobre qué hacer ahora y qué hacer en el futuro para cumplir con sus transformaciones (p. 5) así como las demandas que se le imponen en el ámbito en el que opera, para obtener un alto nivel eficiencia, eficacia y calidad de los servicios y productos prestados (Armijo, 2009, p.5).

En el ordenamiento interno de la administración, encontramos como herramientas de gestión, a los documentos técnicos y normativos destinados a regir las actividades de una entidad u organización a escala global, entre ellos ROF, MOF, el denominado Cuadro de Asignación de Personal – CAP, que tiene un vínculo directo con el Presupuesto Analítico del Personal- PAP. Es importante establecer que, en concordancia con el mandato directo de la Ley del Servicio Civil, se conjugan los dos últimos en un nuevo instrumento y/o herramienta de gestión, esto es el Cuadro de Puestos de la Entidad-CPE, aprobado por resolución del director del Consejo de Servir junto con el dictamen pertinente de la Dirección General de Presupuesto del Estado MEF.

Considerando lo anterior, el primer aspecto de los instrumentos de gestión es el Manual de Organización y Funcionamiento del MOF, el cual Zegra (2013) muestra como un documento con un organigrama (estructura organizacional) y una descripción de la organización, en el que se describe la función de los cargos de la organización, sus indicadores son: organización, descripción de la organización y función.

Como segunda dimensión tenemos al Reglamento de Organización y Funciones – ROF, la misma que la Presidencia de Consejo de Ministros (2018) lo definió como un documento normativo y técnico para la gestión de una organización, formalizando orgánicamente la estructura de una institución; plasmando funciones generales y competencias de una institución; y de igual forma respecto de sus unidades organizativas señala las funciones específicas, así como sus relaciones de dependencia y jerarquía.

Asimismo, respecto de tercera dimensión la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021) definió al Cuadro de Asignación de Personal – CAP, como el documento de gestión interina que describe los cargos identificados y aprobados de la institución, teniendo en consideración la estructura orgánica vigente de la entidad, y va acorde al el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda, cuyo objeto primordial es viabilizar las actividades de las instituciones públicas mientras se reemplace el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) establecido en la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Público”.

Por último, la siguiente dimensión Presupuesto Analítico de Personal – PAP, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021) lo definió como un documento de gestión institucional que codifica el presupuesto de las plazas que corresponden a los ingresos de trabajadores; y que se pondrán a su disposición de manera continua, periódica, especial o única a lo largo del tiempo; incluyendo los aportes que por Ley corresponda, y que para las entidades que cuenten con un crédito presupuestario aprobado, se encuentran comprendidas en el presupuesto de la entidad.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

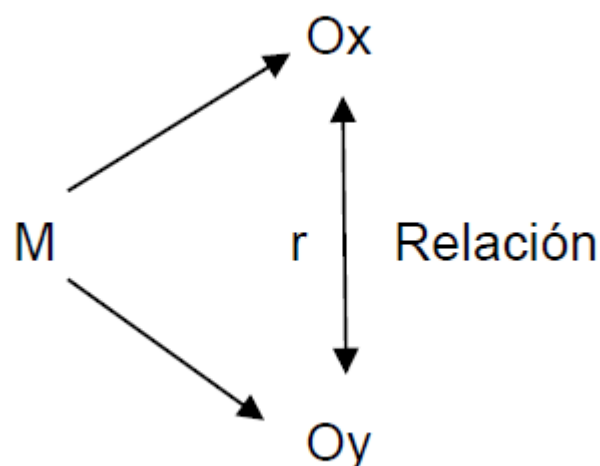
En el caso concreta, esta investigación utilizó el método de tipo base, de acuerdo a la descripción de (Hernández et. al, 2014), quien refiere que este tipo de método aspira profundizar en el conocimiento de ambas variables, contribuyendo a la resolución de los dilemas planteados en el problema de investigación.

El enfoque de investigación fue cuantitativo porque utiliza datos recolectados a través de cuestionarios para probar hipótesis con resultados numéricos y análisis estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018)

Asimismo, en cuanto a su nivel de investigación utilizada es la correlacional en donde se podrá conocer la relación de las variables entre enfoque de integridad y los instrumentos de gestión las mismas que se conceptualizaran individualmente para establecer la conexión existente entre ambas variables.

La investigación abordó un diseño no empírico, dado que se recoge la información en su contexto natural; es decir las variables no serán manipuladas ni modificadas (Hernández y Mendoza, 2018).

Este diseño se esquematiza de la siguiente forma:



Dónde:

M: Son los servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022

Ox: Enfoque de Integridad

Oy: Instrumentos de Gestión

r: Correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Enfoque de Integridad

3.2.1 Definición Conceptual

Esta referido al destierro de los actos de corrupción en el país, para lo cual se requiere del apoyo articulado de las autoridades para que, en las organizaciones públicas, se de la aplicación de mejores prácticas, comportamientos, principios y pautas relacionadas para la buena conducta en la administración pública prudente enseñada en la asociación adecuada para mejorar las habilidades, los valores, el comportamiento y las normas relacionadas para garantizar el avance de la administración pública (Camus, 2018).

3.2.2 Definición operacional

La integridad en este sentido está referida a cómo se miden, especifican, desarrollan y aplican los enfoques de integridad a los funcionarios públicos, así como los resultados que resultan de su aplicación durante su permanencia en la Academia de la Magistratura. Para ello se tiene en cuenta las dimensiones de reforzamiento institucional, Cultura de la Integridad y Rendición de Cuentas.

3.2.3 Dimensiones: Las dimensiones de la variable a tratar son: Reforzamiento institucional, Cultura de Integridad y Rendición de Cuentas.

Variable 2: Instrumentos de gestión

3.2.4 Definición conceptual

En el marco normativo interno de la Administración Pública existen documentos normativos y técnicos para regular de manera integral las actividades de la organización; también llamados instrumentos de gestión, entre ellos el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) el Manual de Organización y Funciones (MOF); y, el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) (SERVIR, 2021).

3.2.5 Definición operacional

Conocimientos encaminados a lograr competencias y habilidades para articular con el enfoque de integridad para los servidores de la Academia de la Magistratura desarrollando sus funciones dentro del marco normativo organizacional actuando con probidad y ética.

3.2.6 Dimensiones: Las dimensiones de la variable a tratar son las siguientes: Manual de Organización y Funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población fue definida por (Hernández, 2018) como el conjunto de datos a ser utilizados para el estudio detallado de la población humana. Esto significa que todas las instancias se definen según ciertas especificaciones específicas. En ese sentido, teniendo en cuenta lo descrito, la población evaluada para la elaboración de este trabajo de investigación fue a 50 servidores de la Academia de Magistratura sede Lima.

3.3.2 Muestra

En este trabajo la muestra fue censal, es por ello que los participantes fueron equivalentes a la cantidad de 50 servidores de la Academia de la Magistratura sede Lima.

3.3.3 Muestreo

No aplica

3.3.4 Unidad de análisis

Compuesta por los servidores públicos de la Academia de la Magistratura, sede Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Conforme a lo desarrollado por (Cabezas, et al, 2018,) una encuesta realizada fue un conjunto de preguntas debe ser significativa y consistente, estructurada, coherente y organizada de acuerdo con el plan de investigación para que las respuestas sean respondidas con exactitud (p. 123).

En este estudio se diseñaron dos cuestionarios, para poder realizar preguntas acordes con los objetivos del estudio, recopilándose y procesando mejor los datos relacionados con las variables estudiadas. Para medir el instrumento se utilizó la escala de Likert, que tiene 5 niveles de respuesta, en el siguiente orden: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Regularmente, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

Validez

Los cuestionarios fueron previamente validados por expertos, con la finalidad de verificar la fiabilidad de la investigación, los mismos que han revisado los cuestionarios por cada variable y acotaron recomendaciones y mejoras.

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del Experto	Dictamen
1	Doctor	Liz Maribel Robladillo Bravo	Aplicable
2	Master	Giancarlo Terrones Morey	Aplicable
3	Magíster	Raquel Falcón Mendoza	Aplicable
4	Magíster	Doris Paredes Oroche	Aplicable

Además, la encuesta utilizada se tomó de forma personal o en su defecto virtualmente a los elementos elegidos, es decir, en los servidores de la Academia de la Magistratura sede Lima.

Confiabilidad

Corral (2009) conceptualizó la confiabilidad como los resultados obtenidos en las pruebas piloto y demuestra que estos ítems son precisos en la medición de objetos. Por ello, se realizó una prueba piloto en 15 servidores, los cuales fueron procesados por el software estadístico SPSS versión 26.

Para garantizar la confiabilidad, la encuesta se realizó en una parte de la muestra del censo, seguida de un análisis de plausibilidad que mostró que las respuestas se etiquetaron de la manera más óptima utilizando el alfa de Cronbach, lo que ayudó a determinar el tamaño de la muestra del censo en cuanto a precisión y consistencia, lo que resultó en los valores siguientes:

Tabla 2: Estadísticas de Fiabilidad

"Variable"	"Alfa de Cronbach"	N° de elementos
Enfoque de integridad	,783	14
Instrumentos de gestión	,726	14

3.5 Procedimientos

Para recolectar los datos se ejecutó un estudio de la indagación recibida, incluyendo el reconocimiento de la bibliografía para conformar el hecho problemático y construir un adecuado marco teórico con la aplicación de la metodología correspondiente para que luego se ha realizado procedimientos estadísticos para presentar los resultados en forma de tablas y figuras; y procedimientos explicativos e inferenciales para formar discusiones, conclusiones y propuestas.

3.6 Método de análisis de datos

Para la realización del estudio se procesó las respuestas obtenidas de los cuestionarios para lo cual se fabricará una plataforma de información en Excel.

Posterior a ello, se aplicó el software estadístico SPSS, con la finalidad de analizar los resultados obtenidos de las variables y dimensiones para un adecuado análisis e hipótesis, el mismo que fue representado en tablas, mostrando en forma detallado los resultados del análisis en estudio.

3.7 Aspectos éticos

Se solicitó al responsable de la organización la autorización correspondiente y la participación voluntaria de funcionarios para la obtención de los datos. Asimismo, se mantiene el respeto al evaluador durante todo el proceso y el anonimato de cada participante; protegiendo los datos recopilados sin reputar la información proporcionada.

Asimismo, en investigación se utilizó las normas APA para que nos permita estructurar los documentos y redactarlos de manera clara y concisa.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

Tabla de frecuencia de la variable enfoque de integridad y sus dimensiones

	Enfoque de integridad Porcentaje	Reforzamiento institucional Porcentaje	Cultura de integridad Porcentaje	Rendición de cuenta Porcentaje
Bajo	38,0	40,0	42,0	36,0
Medio	32,0	30,0	26,0	40,0
Alto	30,0	30,0	32,0	24,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Análisis:

De la tabla 3, el 38% de encuestados indicaron que la variable enfoque de integridad es bajo, 32% que es medio y 30% que es alto: asimismo el 40% indicaron que la dimensión de reforzamiento institucional es baja, 30% que es medio y 30% que es alto, además el 42% indicaron que la dimensión de cultura de integridad es bajo, el 26% que es medio y 32% que es alto, y por último el 36% indicaron que la dimensión de rendición de cuenta es bajo, el 40% que es medio y 24% que es alto.

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la variable instrumentos de gestión y sus dimensiones

	Instrumentos de gestión	Manual de Organización y Funciones	Reglamento de Organización y Funciones	Cuadro de Asignación de Personal	Presupuesto Analítico de Personal
	%	%	%	%	%
Bajo	38,0	38,0	40,0	36,0	50,0
Medio	32,0	34,0	42,0	34,0	18,0
Alto	30,0	28,0	18,0	30,0	32,0
Total	100,0	100,00	100,0	100,0	100,0

Análisis: De la tabla 4, el 38% indicaron que la variable instrumento de gestión es bajo, 32% que es medio y 30% que es alto: asimismo el 38% indicaron que la dimensión de manual de organización y funciones es baja, 34% que es medio y 28% que es alto, además el 40% indicaron que la dimensión de reglamento de organización y funciones es bajo, el 42% que es medio y 18% que es alto, asimismo, el 36% indicaron que el cuadro de asignación de personal es bajo, el 34% que es medio y 30% que es alto y por último el 50% indicaron que la dimensión de presupuesto analítico de personal es bajo, el 18% que es medio y 32% que es alto.

Análisis descriptivo del objetivo general

“Establecer la relación entre enfoque de integridad y los instrumentos de gestión”

Tabla 5

Tabla cruzada, relación entre enfoque de integridad y los instrumentos de gestión

		Instrumentos de gestión				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Enfoque de integridad	Bajo	Recuento	11	3	5	19
		Recuento esperado	7,2	6,1	5,7	19,0
		% del total	22,0%	6,0%	10,0%	38,0%
	Medio	Recuento	6	9	1	16
		Recuento esperado	6,1	5,1	4,8	16,0
		% del total	12,0%	18,0%	2,0%	32,0%
	Alto	Recuento	2	4	9	15
		Recuento esperado	5,7	4,8	4,5	15,0
		% del total	4,0%	8,0%	18,0%	30,0%
Total	Recuento	19	16	15	50	
	Recuento esperado	19,0	16,0	15,0	50,0	
	% del total	38,0%	32,0%	30,0%	100,0%	

De lo anterior, se observó la relación entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión, el 38% de las personas que llenaron la encuesta afirmaron que el enfoque de integridad es bajo; de los cuales, un porcentaje equivalente al 22% afirmaron que el instrumento de gestión es bajo; asimismo, el 6% aseveraron que es media; mientras que el último 10% refirió que es alta. Por otro lado, el equivalente al 32% de los encuestados afirmaron que el enfoque de integridad es medio; de los cuales, el 12% aseveró que el instrumento de gestión es bajo, el 18% afirmaron que es media y el 2% señaló que es alta. Asimismo, el 30% de encuestados asintieron en que el enfoque de integridad es alto; de ellos, el 4% opinaron que el instrumento de gestión es bajo, el 8% aseguró que es media y el 18% mencionó que es alto. De todo ello se puede inferir que, de la totalidad de las personas a las que se aplicó el instrumento, cualquiera sea el nivel de enfoque de integridad, un 38% afirma que el instrumento de gestión es bajo, mientras que el 32% asevera que es media y el 30% refiere que es alta.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico

“Establecemos la relación entre reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión”

Tabla 6

Tabla cruzada, relación entre reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión

			Instrumentos de gestión			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Reforzamiento institucional	Bajo	Recuento	9	6	5	20
		Recuento esperado	7,6	6,4	6,0	20,0
		% del total	18,0%	12,0%	10,0%	40,0%
	Medio	Recuento	5	5	5	15
		Recuento esperado	5,7	4,8	4,5	15,0
		% del total	10,0%	10,0%	10,0%	30,0%
	Alto	Recuento	5	5	5	15
		Recuento esperado	5,7	4,8	4,5	15,0
		% del total	10,0%	10,0%	10,0%	30,0%
Total	Recuento	19	16	15	50	
	Recuento esperado	19,0	16,0	15,0	50,0	
	% del total	38,0%	32,0%	30,0%	100,0%	

Respecto de la tabla 6, se pudo atisbar la relación entre el reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión, el 40% de las personas que llenaron la encuesta afirmaron que el reforzamiento institucional es bajo; de ellos el 18% afirmaron que el instrumento de gestión es bajo, el 12% indicaron que es media y el 10% señala que es alta. Por otro lado, 30% de las personas encuestadas señalaron que el reforzamiento institucional es medio; de este porcentaje, el 10% opinaron que el instrumento de gestión es bajo, otro 10% indicó que es media y finalmente 10% refirió que es alta. Asimismo, el 30% de encuestados aseguran que el reforzamiento institucional es alto; de ellos, el equivalente al 10% señaló que el instrumento de gestión es bajo, otro 10% asintieron en que es media y el último 10% concluyó en que es alto. Se puede inferir que, de la totalidad (100%) de las personas que llenaron la encuesta, cualquiera sea el nivel de reforzamiento institucional, el 38% afirmaron que el instrumento de gestión es bajo, mientras que un 32% afirmaron que es media; y, por último, el equivalente al 30% señaló que es alta.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico

“Establecemos la relación entre cultura de integridad y los instrumentos de gestión”

Tabla 7

Tabla cruzada, relación entre cultura de integridad y los instrumentos de gestión

			Instrumentos de gestión			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Cultura de integridad	Bajo	Recuento	10	5	6	21
		Recuento esperado	8,0	6,7	6,3	21,0
		% del total	20,0%	10,0%	12,0%	42,0%
	Medio	Recuento	6	5	2	13
		Recuento esperado	4,9	4,2	3,9	13,0
		% del total	12,0%	10,0%	4,0%	26,0%
	Alto	Recuento	3	6	7	16
		Recuento esperado	6,1	5,1	4,8	16,0
		% del total	6,0%	12,0%	14,0%	32,0%
Total	Recuento	19	16	15	50	
	Recuento esperado	19,0	16,0	15,0	50,0	
	% del total	38,0%	32,0%	30,0%	100,0%	

En lo referido a la tabla 7, se pudo observar la conexión entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión, el 42% de las personas que llenaron la encuesta afirmaron que la cultura de integridad es baja; de los cuales el 20% aseveran que el instrumento de gestión es bajo, mientras que, 10% señaló que es media y por su parte el 12% restante indicó que es alta. Por otro lado, el 26% encuestados confirmaron sobre la cultura de integridad que se llega a un nivel medio; de los cuales, el 12% afirmaron que el instrumento de gestión es bajo, mientras que el 10% indica que es media y por su parte el 4% asevera que es alta. Asimismo, el 32% de encuestados aseveran que la cultura de integridad es alta; de los cuales, el 6% señala que el instrumento de gestión es bajo, por su parte el 12% afirma que es media y por último el 14% es alto. En ese sentido, se puede indicar que, de la totalidad de las personas que llenaron la encuesta, cualquiera sea el nivel de cultura de integridad, el 38% afirmaron que el instrumento de gestión es bajo, el 32% afirmaron que es media; y, por último, el equivalente al 30%, señala que es alta.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

“Establecemos la relación entre rendición de cuenta y los instrumentos de gestión”

Tabla 8

Tabla cruzada, relación entre rendición de cuenta y los instrumentos de gestión

		Instrumentos de gestión				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Rendición de cuenta	Bajo	Recuento	9	5	4	18
		Recuento esperado	6,8	5,8	5,4	18,0
		% del total	18,0%	10,0%	8,0%	36,0%
	Medio	Recuento	9	6	5	20
		Recuento esperado	7,6	6,4	6,0	20,0
		% del total	18,0%	12,0%	10,0%	40,0%
	Alto	Recuento	1	5	6	12
		Recuento esperado	4,6	3,8	3,6	12,0
		% del total	2,0%	10,0%	12,0%	24,0%
Total	Recuento	19	16	15	50	
	Recuento esperado	19,0	16,0	15,0	50,0	
	% del total	38,0%	32,0%	30,0%	100,0%	

En lo referido a la tabla 8, se pudo observar la conexión entre la rendición de cuenta y los instrumentos de gestión, el 36% de las personas que llenaron la encuesta afirmaron que la rendición de cuenta es baja; de los cuales el 18% aseveran que el instrumento de gestión es bajo, mientras que, 10% señaló que es media y por su parte el 8% restante indicó que es alta. Por otro lado, el 40% encuestados confirmaron sobre la rendición de cuenta que se llega a un nivel medio; de los cuales, el 18% afirmaron que el instrumento de gestión es bajo, mientras que el 12% indica que es media y por su parte el 10% asevera que es alta. Asimismo, el 24% de encuestados aseveran que la rendición de cuenta es alta; de los cuales, el 2% señala que el instrumento de gestión es bajo, por su parte el 10% afirma que es media y por último el 12% es alto. En ese sentido, se puede deducir que, del 100% de las personas que llenaron la encuesta, cualquiera sea el nivel de rendición de cuenta, el equivalente al 38% afirmaron que el instrumento de gestión es bajo; mientras que el 32% afirmaron que es media; y, ultimadamente el 30% asevera que es alta.

Tabla 9
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Enfoque de integridad	Instrumentos de gestión	
N		50	50	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,92	1,92	
	Desv. Desviación	,829	,829	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,246	,246	
	Positivo	,246	,246	
	Negativo	-,204	-,204	
Estadístico de prueba		,246	,246	
Sig. asin. (bilateral) ^c		,000	,000	
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.	,000	,000	
	Intervalo de confianza al	Límite inferior	,000	,000
	99%	Límite superior	,000	,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

De la tabla 9, se observó que la significancia bilateral en ambas variables es $0,000 < 0,05$; entonces la prueba es no normal o paramétrica lo que nos faculta a utilizar la Rho de Spearman.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión

Ha: Existe relación significativa entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión.

Tabla 10

Prueba de hipótesis general

			Enfoque de integridad	Instrumentos de gestión
Rho de Spearman	Enfoque de integridad	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	50	50
	Instrumentos de gestión	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	50	50

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

Análisis: Con referencia al objetivo general de la investigación, podemos observar que existe correspondencia entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión, cuyo valor fue de 0,372, el mismo que representa una correlación positiva y baja. De otro lado, el grado de significancia bilateral obtenido fue de 0,008; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$), lo cual indica que se refuta la hipótesis nula (H_0), y, permitiría la admisión de una hipótesis alterna (H_a); lo que implica la existencia de una relación entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión.

Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: No hay relación entre el reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión

Ha: Existe relación entre el reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 1

			Reforzamiento institucional	Instrumentos de gestión
Rho de Spearman	Reforzamiento institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,109
		Sig. (bilateral)	.	,453
		N	50	50
	Instrumentos de gestión	Coeficiente de correlación	,109	1,000
		Sig. (bilateral)	,453	.
		N	50	50

De lo anterior, entre la dimensión de reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,109. Además de ello, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,453; mayor a 0,05, lo que indica la admisión de la hipótesis nula (H0); conllevando a refutar la hipótesis alterna (Ha); en tal sentido, se señala la no correspondencia entre el reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: No hay relación entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión

Ha: Existe relación entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 2

		Cultura de integridad	Instrumentos de gestión
Rho de Spearman	Cultura de integridad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Instrumentos de gestión	Coeficiente de correlación	,213
		Sig. (bilateral)	,137
		N	50

En lo referido a la tabla 12, se pudo observar que, al utilizar Rho de Spearman, se ha obtenido una correspondencia de 0,213, la cual refleja una similitud baja entre la dimensión de cultura de integridad y los instrumentos de gestión. Por otro lado, el resultado del grado de significancia bilateral fue de 0,137; mayor a 0,05; en ese sentido es de indicarse que se admite la hipótesis nula (H0); y, consecuentemente se refuta la hipótesis alterna (Ha); en tal sentido, se concluye la no correspondencia entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: No hay relación entre la rendición de cuentas y los instrumentos de gestión

Ha: Existe relación entre la rendición de cuentas y los instrumentos de gestión

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3

			Rendición de cuentas	Instrumentos de gestión
Rho de Spearman	Rendición de cuentas	Coeficiente de correlación	1,000	,297*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	50	50
	Instrumentos de gestión	Coeficiente de correlación	,297*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referido a la tabla 13, al utilizar Rho de Spearman se pudo observar la conexión obtenida resultó en 0,297, lo cual refleja la similitud baja entre la dimensión de rendición de cuenta y los instrumentos de gestión. Asimismo, se observa que, el resultado del grado de significancia bilateral equivale al 0,036; menor a 0,05; indica que se rechaza la hipótesis nula (H0); y, en consecuencia, se admite la hipótesis alterna (Ha); en tal sentido, hay correspondencia entre rendición de cuenta y los instrumentos de gestión.

V. DISCUSIÓN

El principal objetivo de investigación fue determinar la correspondencia entre el enfoque de integridad y las herramientas de gestión de servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022, lo cual se considera de suma importancia tal como se presentan a la fecha en la implementación de un modelo de integridad en las unidades estructurales y su inclusión en las herramientas de gestión, que permitirá combatir la corrupción y así brindar servicios a jueces, magistrados y estudiantes de manera transparente y justa.

En cuanto a la correlación obtenida de nuestros antecedentes, según los resultados de la relación entre los métodos de integridad y las herramientas de gestión, se observó un valor de 0,372, del estadístico de Rho Spearman. Gamarra (2021) obtuvo un resultado aleatorio en su estudio realizada y cuyo objetivo fue analizar la relación existente entre la apertura pública y la integridad pública y obtuvo una correlación positiva de 0,500.

Entre los otros autores que también se encontró correspondencia con enfoque de integridad tenemos a Altamirano (2018), quien estableció la correlación entre el índice de gobierno electrónico y el índice de percepción de la corrupción en naciones como el Caribe con un resultado de 0,637 una correlación moderada positiva, en Europa un resultado de 0,843 una correlación altamente positiva, en Asia 0,720 una correlación altamente positiva y por últimos en los países africanos fue 0,583 una correlación moderada positiva, existiendo una relación entre ambas variables.

Por otro lado, tenemos a Díaz (2022), puesto que su objetivo principal fue relacionar entre el gobierno abierto y la integridad pública, la misma que obtuvo un grado de correlación de 0,633 demostrando que las variables se relacionan directamente y significativamente, así como las variables estudiadas en el presente caso.

Otro autor que tuvo como objetivo fue relacionar variables similares como catálogos electrónicos y lucha contra con la corrupción en Ugel Tarma 2021, demostró una correspondencia de Rho Spearman con resultado 0.760 donde se observó un grado de correlación positiva, lo cual demostró que nuestros objetivos encajan en la relación entre las variables estudiadas.

Cabe señalar que el español Jiménez (2016) en su trabajo de integridad y transparencia entiende que, la integridad más que un objetivo, debe formar parte sustancial de los servidores.

Esto se confirmó con la formulación de la hipótesis general: hubo una correlación significativa entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022 y se obtuvo como un nivel de significancia aplicando el estadístico de Rho Spearman, para nuestra hipótesis general el resultado obtenido fue de 0,008: menor a 0,05, lo que indica el supuesto de una correlación positiva y una correlación baja, lo que indica que si incluimos la importancia de las herramientas de gestión en la unidad para realizar acciones que cumplan con los procedimientos prescritos en la normatividad vigente.

Del mismo modo, Gamarra (2021) también obtuvo resultados similares en su estudio y lo planteó como hipótesis general: existe una relación entre el gobierno y la integridad pública, cuyo resultado de la prueba estadística son significativos al 0,01, que es menor que 0,05, por lo que se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alternativa (H_a).

El primer objetivo específico fue crear un vínculo entre el fortalecimiento institucional y las herramientas de gestión, ya que actualmente el modelo de integridad se está implementando en la Academia de la Magistratura, por lo que se buscan herramientas de gestión enfocándose en los sistemas de integridad, por lo que Díaz (2022) planteó su objetivo general determinar en qué medida la gobernabilidad electrónica se relaciona con la integridad pública en un escenario de pandemia en un municipio, y concluir que la variable de gobernabilidad abierta tiene una relación directa e importante con la variable integridad en un escenario de pandemia, ya que obtiene una estadística de Rho Spearman de 0,633. Asimismo, Calle (2022) planteó una meta específica en un estudio realizado para conocer la relación entre apertura y transparencia en el gobierno del distrito de Nueva Cajamarca en el año 2022, y a diferencia de nuestro trabajo utilizó las estadísticas de Pearson, El resultado de 0.337 da bajo y moderado correlaciones positivas.

Como primera hipótesis específica del trabajo: existe relación entre el reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión para los servidores en la

Academia de la Magistratura, Lima 2022. Para comparar nuestra primera hipótesis específica tenemos a Pérez (2019) que, como hipótesis específico estableció la existencia de relación entre la ética y la transparencia la cual obtuvo como resultado una relación directa moderada.

Entre las variables probadas por el estadístico de Rho Spearman, el nivel de significación de la primera hipótesis establecida fue de 0,453; mayor a 0.05, lo que indica aceptación de la hipótesis nula (H_0) y rechazo de la hipótesis alternativa (H_a); es decir, no hay alineamiento entre el fortalecimiento de sistemas y las herramientas de gestión, lo que nos lleva a decir que los servidores aún necesitan implementar una cultura de prevención para que entiendan que los sistemas de integridad deben trabajar con herramientas de gestión.

Como segundo objetivo fue: establecer la relación entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022, puesto que con una capacitación eficiente para los servidores este podría ser muy confortante para el desarrollo de las actividades de los servidores, en tal sentido Gamarra (2021) señala en su investigación que no contemplar la integridad pública dentro de una entidad esto haría que no cuente con la confianza del pueblo.

Sin embargo, en la investigación de segunda hipótesis específica fue: existe relación entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022 se aplicó el estadístico Rho Spearman se obtuvo una significancia de 0,137; mayor a 0,05 por lo que se admite la hipótesis nula (H_0) y se refuta la hipótesis alterna (H_a), es decir no hay correspondencia entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión, a lo que conlleva señalar que aún falta una promoción interna sobre la cultura de integridad para los servidores de la entidad.

Como tercer objetivo específico se propuso: establecer un vínculo entre la rendición de cuentas y las herramientas de gestión para los servidores de la Academia de Magistrados en Lima 2022, ya que monitorear el desempeño de los recursos públicos puede incrementar la transparencia y precisión en los recursos nacionales, antes de eso tenemos a Díaz (2022) en la investigación que realizó, la misma que tuvo como objetivo determinar la conexión entre gobierno abierto e

integridad pública, pues la correlación de Rho Spearman dio 0.633, y Martínez (2021), quien sostiene que la investigación desarrolla mecanismos para prevenir , para revelar y resolver conflictos de interés que permitan velar por la integridad de los contratos de las entidades públicas, de igual forma, Robla (2019) llama a la elaboración y aprobación de lineamientos e instructivos por máxima autoridad del estado.

Luego se correlacionó la variable responsabilidad con las herramientas gerenciales, lo que fue confirmado por el estadístico Rho de Spearman con un resultado de 0,297, lo que indica una correlación baja, pero el nivel de significancia bilateral resultante de 0,036 fue menor que 0,05, rechazando la hipótesis nula (H0). y aceptando la hipótesis alternativa (Ha), similar relación encontró Pérez (2019) quien en su estudio planteó una prueba estadística insesgada utilizando Rho Spearman para determinar la relación entre ética y transparencia en una comuna obteniendo 0.796. correlación positiva.

La tercera hipótesis específica: existe una relación entre la rendición de cuentas y las herramientas de gestión, y en contraste con nuestra hipótesis, tenemos a Vásquez (2018) quien en su estudio evaluó la relación entre los contratos públicos y la transparencia del servicio civil con un proceso de transparencia para examinar el proceso logístico.

Al respecto, cuando se aplicó el estadístico Rho de Spearman a la tercera hipótesis, se obtuvo una significancia bilateral de 0.036 ($0.000 < 0.05$), rechazando la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis alternativa (H1); Esto significa que existió una correspondencia entre rendición de cuentas y las herramientas de gestión en los servidores de la Academia, lo que llevó a identificar la necesidad de implementar un sistema de control y gestión de riesgos para proteger las unidades, así como mecanismos para garantizar una adecuada respuesta de las entidad, por otro lado fortalecer el rol de supervisión y control externo del sistema de gobierno.

Resultado similar obtuvo Paredes (2020) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el gobierno electrónico y la rendición de cuentas en una comuna, la cual al aplicar el cuestionario se estableció una correlación positiva muy fuerte entre variables, el mismo que concluye que cuanto más efectivo es el gobierno electrónico la rendición de cuentas será más productiva para la gestión

pública.

Finalmente, se utilizó el alfa de Cronbach para el análisis de confiabilidad con una confiabilidad de 0.783 para la primera variable de estudio y 0.726 para la variable la segunda variable de estudio. Resultados similares obtuvo Díaz (2022) quien utilizó el alfa de Cronbach de 0.905 para la variable gobierno abierto y 0.927 para la variable integridad pública.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con base en los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se determinó la relación entre el método de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022 con relación al objetivo general, dando una correlación positiva baja de 0.372.

Segunda: Asimismo, en lo que respecta al primer objetivo específico, se encontró que no existe correlación entre el reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022, pues alcanza una significancia de 0,453 según los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman, infiriendo un coeficiente de correlación de 0,109.

Tercera: También para el segundo objetivo específico se determinó que no existe correlación entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022, pues alcanzó una significancia de 0,137, ante el resultado de correlación de 0,213 de la prueba estadística Rho de Spearman.

Cuarta: Finalmente, para el tercer objetivo específico, se estableció la relación entre la rendición de cuentas y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022, según los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, la cual mostró una correlación positiva baja de 0.297.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que el titular de la entidad implemente medidas para destinar un mayor presupuesto a la implementación de la Oficina de Integridad, la cual funcionalmente debe depender directamente de la alta dirección y enfocarse en la prevención de la corrupción y la integridad en el ámbito interno de la organización.

Segunda: Se recomienda que, el titular de la entidad fortalezca el sistema de integridad de la organización interna y actualizar las herramientas de gestión para que estén enfocadas en el modelo de integridad de las funciones del Estado para tener un sistema eficaz, unificado y coherente.

Tercera: Se recomienda que el titular de la entidad, a través de su área técnica se incluya en el programa de capacitación anual, capacitaciones innovadoras de ética y sobre cómo enfrentar situaciones de conflicto de intereses con la finalidad de que, los servidores entiendan y comprendan la importancia de la integridad pública en la organización.

Cuarta: Se recomienda que el titular de la entidad, a través del Órgano de Control Institucional o quien haga sus veces, continúe realizando periódicamente supervisiones de control en la organización con la finalidad de alertar y prevenir actos de corrupción en la entidad, así como mejorar los mecanismos para la rendición de cuenta.

REFERENCIAS

- Aldea, M. (2022). Principio de transparencia y gobierno abierto en la corte superior de justicia de Lambayeque. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78731/Aldea_ZML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Altamirano, P. (2018). Existe correlación entre el índice de gobierno electrónico de la ONU y el índice de percepción de la Corrupción. Quito.
- Anticorrupción, Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (2017). Política Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción.
- Armijo, J. (2009). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES/CEPAL. Obtenido de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificaci%C3%B3n_estrategica.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021) Formalizan el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueba la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH “Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional” obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-el-acuerdo-de-consejo-directivo-mediante-el-cual-resolucion-n-000150-2021-servir-pe-2011902-1/>
- Cabezas, E. (2018) *Introducción a la metodología científica*. (1ra Ed) Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Calle, C. (2022). Gobierno abierto y transparencia en la Municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, 2022. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100475>
- CLAD. (2018). Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública. 11.
- Corral, Y. (2009) Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista Ciencias de la Educación.19(33).<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

- Díaz, J. (2022). Gobierno abierto e integridad pública en un escenario de pandemia dentro de una municipalidad provincial, 2021. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101814>
- Galarraga, N. (2021). São Paulo. Obtenido de <https://elpais.com/hemeroteca/2021-02-04/>
- Gamarra, A. (2021). Gobierno abierto y su asociación con la integridad pública, Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, 2020, Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56536>
- Guinard, J. (2003) Escola di Administracion Pública de Catalunya. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá.
- Graaf (2018). Integrity Violations and Corruption in Western Public Governance. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10999922.2017.135076>
- Hernández, S., Fernández, C. y Bautista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8272>
- Hernández – Sampieri, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México DF: McGraw Hill.
- Heywood, M., Peiffer Z. (2019). Integrity: What it is and Why it is important. Obtenido de <https://research.birmingham.ac.uk/en/publications/integrity-and-integrity-management-in-public-life>
- Hoekstra (2022). Content and Design of Integrity Systems: Evaluating Integrity Systems in Local Government. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10999922.2021.2014204?src=recsys>
- Husin y Lantari (2021). Scrutinizing Civil Servants' Integrity in The Midst of Covid-19 Pandemic: A Netnographic Method. Obtenido de <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpsi/article/view/12771>

- Huberts (2018). The Integrity of Integrity Programs: Toward Normative Framework. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10999922.2018.147744>
- Huberts (2022a). Integrity Scandals of Politicians: A Political Integrity Index. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10999922.2021.1940778?src=recsys>
- Huberts (2022b). Integrity Scandals of Politicians: A Political Integrity Index. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10999922.2021.1940778?src=recsys>
- Huamán, V. (2022). Catálogos electrónicos de acuerdo marco y lucha contra la corrupción, Ugel Tarma – 2021. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99047>
- Huillca, M. (2022). Planificación estratégica y gestión administrativa – en la Gestión Pública, en el distrito de Apurímac. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102934>
- Jiménez, A. (2016). Integridad y Transparencia, imperativos de una buena gobernanza. Obtenido de <https://rafaeljimenezasensio.com/lecturas-y-citas>.
- La integridad como instrumento para la prevención de los conflictos de intereses en la contratación pública /Integrity as a Tool to Prevent Conflict of Interest in Public Procurement Martinez, Agusti Cerrillo I, 2021 Revista digital de derecho administrativo, 2021 (25), p.371
- León, R. (2019). Integridad y ética en la función pública. En *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Marcos, S. (2021), International guidelines and the Brazilian law of state-owned companies: convergence toward cutting-edge integrity, compliance, and anti-corruption practices, Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, EBAPE - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Gale OneFile: Informe Academico, ProQuest Central.

- Martínez, J. (2017). Medidas de transparencia como antídoto contra la corrupción en la contratación pública. *Revista jurídica de Castilla y León*, 41, 1-46
- Martínez, J. (2021). Integridad pública y E-Government en la gerencia de servicios municipales de la Municipalidad Provincial de Tarma, Junín, 2020. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54004>
- Ministerio de Educación. (2016). Metodología Integrada para la Planificación Estratégica. Lima Perú, obtenida de <https://es.scribd.com/document/10978747/PLANIFICACION-ESTRATEGICA-metodologia-Integrada>
- Morales, A. (2017). Evaluación del acceso de los ciudadanos a la información pública municipal 2012 – 2015. Lima: Universidad César Vallejo.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). Recomendación de la OCDE sobre integridad pública. Vol. 19 Nú. 1-16. <https://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2017). Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública. OCDE. Obtenido de <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica>
- Paredes, E. (2020). El gobierno electrónico y la rendición de cuentas en la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2019. (Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).
- Pérez, R. (2019). *La ética y transparencia en la Municipalidad de Santa Anita, Lima 2016*. (Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).
- Pinedo, C. (2018). Estrategias Públicas y el Principio de Transparencia en la buena gobernanza, Municipalidad Provincial De Trujillo 2016. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Política Nacional De Integridad y La Prevención De La Corrupción. En La Municipalidad Provincial De Sánchez Carrión, 2018. Díaz Esquivel, Martín Iván -Recalde Gracey, Andrés Enrique

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38114>
oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/38114

Presidencia del Consejo de Ministros (2018) Decreto Supremo que aprueba Lineamientos de Organización del Estado. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-los-lineamientos-de-organizacion-decreto-supremo-n-054-2018-pcm-1649413-1/#:~:text=45.1%20El%20ROF%20de%20las,secci%C3%B3n%20primera%20del%20art%C3%ADculo%2044.>

Quispitongo, C. (2022). Instrumentos normativos de gestión y participación ciudadana en la sede central del Gobierno Regional de la Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88370>

Rotta, S. (2021). Plan nacional anticorrupción 2021: viejas estructuras y nuevos riesgos. 1-29. Obtenido de <https://www.cies.org.pe/es/investigaciones/elecciones-generales-2021/plannacional-anticorruptcion-2021-viejas-estructuras-y>

Rothstein, S. (2017). ETHICAL CODES FOR THE PUBLIC ADMINISTRATION. Obtenido de https://www.gu.se/sites/default/files/2022-01/2017_12_Rothstein_Sorak.pdf

Salcedo, Y. (2021). Calidad de los instrumentos de gestión y la atención al público en una Gerencia Regional de Agricultura, La Libertad, 2020. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93095>

Saenz, M. (2016). Los instrumentos de gestión y la descentralización de funciones agrarias en el programa de gobierno regional de lima metropolitana – 2015. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17228>

Sucapuca, R. (2018). Trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero-2017. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33049>

Valencia, D. (2020). El fomento a una cultura de integridad en la administración pública colombiana. Revista Jurídica Piélagus, 19(1), 84-104. Obtenido de <https://doi.org/10.25054/16576799.2408>

- Valles, J. (2019). Implementación de instrumentos de gestión institucional y su relación con la gestión municipal, Municipalidad distrital de Yambrasbamba, Bongará, Amazonas, 2019. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39620>
- Varas, P. y Machuca, N. (2021), Centro de Investigación y Docencia Económica, Fuente Académica Premier, Academic Search Complete, Business Source Complete, Gale OneFile: Informe Académico (Fuente) Implementación de sistemas de integridad como estrategia de control de la corrupción en el Gobierno Central de Chile: Implementing Systems of Integrity to Curb Corruption in the Chilean Central Government
- Vásquez, F. (2018). Las contrataciones del Estado y la transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2018. San Juan de Miraflores: Universidad César Vallejo.
- Villoria, M. (2012). Integridad. Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad, 1, 107-113. Obtenido de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2160>
- Zegarra, V. (2013), Manual de Organización y Funciones. Obtenido de <https://victorzegarra.net/2013/05/04/manual-de-organizacion-y-funciones-mof/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores públicos en la Academia de la Magistratura, Lima 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Enfoque de integridad				
¿Cuál es la relación del enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022?	Establecer la relación entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022	Existe relación entre el enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel
			Reforzamiento Institucional	Portales de transparencia Gobierno abierto	1,2 3,4	Siempre Casi siempre	Alto Medio Bajo
			Cultura de integridad	Códigos de conducta de servidores públicos Formación Política de servidores	5,6 7,8 9,10	Regularmente Casi nunca Nunca	
					Rendición de cuenta	Controles internos y externos de auditoría Sistemas de evaluación	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Instrumentos de gestión				
PE1 ¿Cuál es la relación del reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022?	OE1: Establecer la relación entre reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022	HE1: Existe relación entre el reforzamiento institucional y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la de la Magistratura, Lima 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel
			Manual de Organización y Funciones - MOF	Organización Organigrama Descripción de las funciones del puesto	1, 2 3 4, 5	Siempre	Alto
PE2 ¿Cuál es la relación de la cultura de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022?	OE2: Establecer la relación entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022	HE2: Existe relación entre la cultura de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022					

						Casi siempre	Medio Bajo			
PE3 ¿Cuál es la relación de la rendición de cuentas y los instrumentos de gestión para los servidores de la Academia de la Magistratura, Lima 2022?	OE3: Establecer la relación entre la rendición de cuenta y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022.	HE3: Existe relación entre la rendición de cuenta y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022.	Reglamento de Organización y Funciones - ROF	Funciones generales y específicas Unidades orgánicas Coordinación	6	Regularmente				
					7	Casi nunca				
					8	Nunca				
						Cuadro de Asignación Personal - CAP		Documento técnico normativo Gestión institucional Cargos	9	
									10	
									11,12	
			Presupuesto Analítico de Personal - PAP	Disponibilidad presupuestal Programa presupuestario	13					
					14					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:					
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 50 servidores de la Academia de la Magistratura Muestra: Censal	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios validado por juicio de expertos		Descriptiva: Correlacional Inferencial:					

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala ordinal
Variable 1 Enfoque de integridad	Esta referido al destierro de los actos de corrupción en el país, para lo cual se requiere del apoyo articulado de las autoridades para que, en las organizaciones públicas, se impartan la actuación de buenas prácticas, conductas, principios y las pautas adecuadas para una buena conducción de una administración pública cuidadosa en torno de un asocio apropiado para mejorar las habilidades, valores, comportamiento y normas adecuadas que aseguren la marcha de la gestión pública Camus (2018).	La integridad en este sentido hace referencia a la forma de medición, materialización, desarrollo y aplicación de enfoques de integridad dirigidos a los servidores públicos, y los resultados obtenidos de su aplicación en el ejercicio de sus funciones dentro de la Academia de la Magistratura. Para ello se tiene en cuenta las dimensiones de reforzamiento institucional, Cultura de la Integridad y Rendición de Cuentas.	Reforzamiento institucional	Portales de transparencia Gobierno abierto	Siempre Casi siempre Regularmente Casi nunca Nunca
			Cultura de integridad	Códigos de conducta de servidores públicos Formación Política de servidores	
			Rendición de cuentas	Controles internos y externos de auditoría Sistemas de evaluación	
Variable 2 Instrumentos de gestión	Entre las normas internas de la Administración Pública se cuenta con instrumentos de gestión que son documentos técnicos normativos que	Conocimientos encaminados a lograr competencias y habilidades para articular con el enfoque de integridad para los servidores de la Academia de la Magistratura desarrollando sus funciones dentro	Manual de Organización y Funciones - MOF	Organización Organigrama Descripción de las funciones del puesto	
			Reglamento de Organización y Funciones - ROF	Funciones generales y específicas Unidades orgánicas Coordinación	

	<p>regulan el funcionamiento de la organización de manera integral, como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), el llamado Cuadro de Asignación de Personal (CAP), el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) SERVIR (2021)</p>	<p>del marco normativo organizacional actuando con probidad y ética</p>	<p>Cuadro de Asignación Personal - CAP</p>	<p>Documento técnico normativo Gestión institucional Cargos</p>	
			<p>Presupuesto Analítico de Personal - PAP</p>	<p>Disponibilidad presupuestal Programa presupuestario</p>	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario de Enfoque de Integridad

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “Enfoque de Integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será reservada y anónima.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. Reforzamiento institucional						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Indicador 01. Portales de Transparencia						
1.	Tiene conocimiento que la entidad cuenta con un portal de transparencia					
2.	Tiene conocimiento de la finalidad del portal de transparencia de la entidad					
Indicador 02. Gobierno abierto						
3.	Considera usted que la Entidad está calificado como gobierno abierto					
4.	El gobierno abierto proporciona efectividad en el desarrollo de las actividades de los servidores					
Dimensión 02. Cultura de Integridad						
Indicador 01. Códigos de conducta de servidores públicos						
5.	En la Entidad se aplican los códigos de conducta para lograr la eficiencia de los servidores					
6.	En la Entidad se difunde el código de conducta para conocer los principios y valores					
Indicador 02. Formación						
7.	Dentro de su entidad fomentan la integridad pública					
8.	Recibe capacitación sobre integridad pública					
Indicador 03. Política de servidores						
9.	Considera usted que, el reconocimiento profesional a los servidores de la Entidad elevará el nivel de eficiencia en el desarrollo de sus actividades.					

10.	Considera usted que la Entidad debe realizar evaluación del desempeño de manera periódica con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales					
Dimensión 03. Rendición de cuenta						
Indicador 01. Controles internos y externos de auditoría						
11.	Recibe capacitación sobre la implementación de diagnóstico de la cultura organizacional constantemente					
12	Al ingresar a la entidad le dieron a conocer la existencia de los planes de acción de Sistema de Control Interno					
Indicador 02. Sistemas de evaluación						
13.	Considera necesario implementar una oficina de integridad que permite realizar evaluación constantemente para un buen desarrollo ético en la entidad					
14	Considera usted que la entidad realice de manera periódica la evaluación del Índice de capacidad Preventiva frente a la Corrupción para medir el grado de implementación de enfoque de integridad					

Gracias por su participación

Cuestionario de Instrumentos de gestión

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “Enfoque de Integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será reservada y anónima.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. Manual de Organización y Funciones - MOF						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Indicador 01. Organización						
1.	La organización de su unidad orgánica/oficina o dependencia se encuentra en la página web de la institución.					
2.	Le capacitaron en el desarrollo de funciones como parte de conocer la organización					
Indicador 02. Organigrama						
3.	El organigrama de la Institución evidencia el cargo que le corresponde					
Indicador 03. Descripción de las funciones del puesto						
4.	Le especifican las actividades que usted debe asumir en la entidad					
5.	Sabe cuál es el contenido del Manual de Organización y Funciones.					
Dimensión 02. Reglamento de Organización y Funciones						
Indicador 01. Funciones generales y específicas						
6.	Considera usted que las funciones generales y específicas de su unidad orgánica se desarrollan correctamente para el desempeño de actividades					
Indicador 02. Unidades orgánicas						
7.	Conoce usted todas las unidades orgánicas de su entidad					
Indicador 03. Coordinación						
8.	Considera usted que existe coordinación entre las dependencias de su institución					
Dimensión 03. Cuadro de Asignación de personal - CAP						
Indicador 01. Documento técnico normativo						

9.	Considera usted que en la entidad prevé cargos para su normal funcionamiento					
Indicador 02. Gestión Institucional						
10.	Considera que la gestión institucional se realiza adecuadamente para el logro de los objetivos institucionales					
Indicador 03. Cargos						
11.	Conoce Usted todos los cargos que se ocupan en su Unidad Orgánica					
12.	En su mayoría, conoce usted los cargos dentro de la organización					
Dimensión 04. Presupuesto Analítico de Personal - PAP						
Indicador 01. Disponibilidad presupuestal						
13.	Considera que los puestos de su oficina cuentan con presupuesto para todo el año fiscal.					
Indicador 02. Programa presupuestario						
14.	Considera que los programas presupuestarios se encuentran enfocado con las políticas públicas.					

Gracias por su participación

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1: ENFOQUE DE INTEGRIDAD														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
2	5	5	3	4	3	1	4	1	4	5	1	1	4	5
3	2	2	5	3	2	5	4	5	3	3	2	1	5	1
4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	2	2	2	3
5	5	5	5	3	3	5	3	1	5	5	2	1	3	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
7	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5
8	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5
9	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	5	5	2	2	2	1	3	4	5	5	1	1	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
14	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	14

VARIABLE 2: INSTRUMENTOS DE GESTION														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3
3	5	2	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	2	4
4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
6	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1	1
7	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4
8	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3
9	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
11	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
12	5	2	1	5	5	3	3	2	4	4	1	2	3	4
13	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,726	14

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENFOQUE DE INTEGRIDAD

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Dimensión: Reforzamiento Institucional</i>							
1.	Tiene conocimiento que la entidad cuenta con un portal de transparencia	X		X		X		
2.	Tiene conocimiento de la finalidad del portal de transparencia de la entidad	X		X		X		
3.	Considera usted que la Academia de la Magistratura está calificado como gobierno abierto	X		X		X		
4.	El gobierno abierto proporciona efectividad en el desarrollo de las actividades de los servidores	X		X		X		
	<i>Dimensión: Cultura de Integridad</i>							
5.	En la Academia de la Magistratura se aplican los códigos de conducta para lograr la eficiencia de los servidores	X		X		X		
6.	En la Academia de la Magistratura se difunde el código de conducta para conocer los principios y valores	X		X		X		
7.	¿Dentro de su entidad fomentan la integridad pública?	X		X		X		
8.	Recibe capacitación sobre integridad pública	X		X		X		
9.	Considera usted que, el reconocimiento profesional a los servidores de la Academia de la Magistratura elevará el nivel de eficiencia en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
10.	Considera usted que la Academia de la Magistratura debe realizar evaluación del desempeño de manera periódica con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales	X		X		X		
	<i>Dimensión: Rendición de cuenta</i>							
11.	Recibe capacitación sobre la implementación de diagnóstico de la cultura organizacional constantemente	X		X		X		
12.	¿Al ingresar a la entidad le dieron a conocer la existencia de los planes de acción de Sistema de Control Interno?	X		X		X		
13.	Considera necesario implementar una oficina de integridad que permite realizar evaluación constantemente para un buen desarrollo ético en la entidad	X		X		X		

14.	Considera usted que la entidad realice de manera periódica la evaluación del Índice de capacidad Preventiva frente a la Corrupción para medir el grado de implementación de enfoque de integridad	X		X		X		
-----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. MBA Giancarlo Terrones Morey **DNI: 45475446**

Especialidad del validador: Master en Dirección y Administración de Empresas - MBA

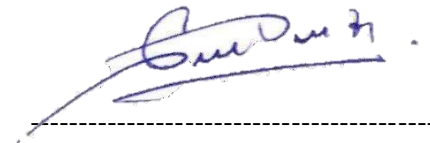
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

04 de noviembre de 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSTRUMENTOS DE GESTION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Manual de Organización y Funciones							
1.	La organización de su unidad orgánica/oficina o dependencia se encuentra en la página web de la institución.	X		X		X		
2.	¿Le capacitaron en el desarrollo de funciones como parte de conocer la organización?	X		X		X		
3.	El organigrama de la Institución evidencia el cargo que le corresponde	X		X		X		
4.	Le especifican las actividades que usted debe asumir en la entidad	X		X		X		
5.	¿Sabe cuál es el contenido del MOF?	X		X		X		
	Dimensión: Reglamento de Organización y Funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	Considera usted que las funciones generales y específicas de su unidad orgánica se desarrollan correctamente para el desempeño de actividades	X		X		X		
7.	Conoce usted todas las unidades orgánicas de su entidad	X		X		X		
8.	Considera usted que existe coordinación entre las dependencias de su institución	X		X		X		
	Dimensión: Cuadro de Asignación Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Considera usted que en la entidad prevé cargos para su normal funcionamiento	X		X		X		
10.	Considera que la gestión institucional se realiza adecuadamente	X		X		X		
11.	Conoce Usted todos los cargos que se ocupan en su Unidad Orgánica	X		X		X		
12.	En su mayoría, conoce usted los cargos dentro de la organización	X		X		X		
	Dimensión: Presupuesto Analítico de Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Considera que los puestos de su oficina cuentan con presupuesto para todo el año fiscal	X		X		X		

14.	Considera que los programas presupuestarios se encuentran enfocado con las políticas públicas.	X		X		X		
-----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. MBA Giancarlo Terrones Morey **DNI: 45475446**

Especialidad del validador: Master en Dirección y Administración de Empresas - MBA



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENFOQUE DE INTEGRIDAD

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Dimensión: Reforzamiento Institucional</i>							
1.	Tiene conocimiento que la entidad cuenta con un portal de transparencia	X		X		X		
2.	Tiene conocimiento de la finalidad del portal de transparencia de la entidad	X		X		X		
3.	Considera usted que la Academia de la Magistratura está calificado como gobierno abierto	X		X		X		
4.	El gobierno abierto proporciona efectividad en el desarrollo de las actividades de los servidores	X		X		X		
	<i>Dimensión: Cultura de Integridad</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	En la Academia de la Magistratura se aplican los códigos de conducta para lograr la eficiencia de los servidores	X		X		X		
6.	En la Academia de la Magistratura se difunde el código de conducta para conocer los principios y valores	X		X		X		
7.	¿Dentro de su entidad fomentan la integridad pública?	X		X		X		
8.	Recibe capacitación sobre integridad pública	X		X		X		
9.	Considera usted que, el reconocimiento profesional a los servidores de la Academia de la Magistratura elevará el nivel de eficiencia en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
10.	Considera usted que la Academia de la Magistratura debe realizar evaluación del desempeño de manera periódica con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales	X		X		X		
	<i>Dimensión: Rendición de cuenta</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Recibe capacitación sobre la implementación de diagnóstico de la cultura organizacional constantemente	X		X		X		
12.	¿Al ingresar a la entidad le dieron a conocer la existencia de los planes de acción de Sistema de Control Interno?	X		X		X		
13.	Considera necesario implementar una oficina de integridad que permite realizar evaluación constantemente para un buen desarrollo ético en la entidad	X		X		X		
14.	Considera usted que la entidad realice de manera periódica la evaluación del Índice de capacidad Preventiva frente a la Corrupción para medir el grado de implementación de enfoque de integridad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falcón Mendoza Raquel DNI: 41191287

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

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

03 de noviembre de 2022



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSTRUMENTOS DE GESTION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Manual de Organización y Funciones							
1.	La organización de su unidad orgánica/oficina o dependencia se encuentra en la página web de la institución.	X		X		X		
2.	¿Le capacitaron en el desarrollo de funciones como parte de conocer la organización?	X		X		X		
3.	El organigrama de la Institución evidencia el cargo que le corresponde	X		X		X		
4.	Le especifican las actividades que usted debe asumir en la entidad	X		X		X		
5.	¿Sabe cuál es el contenido del MOF?	X		X		X		
	Dimensión: Reglamento de Organización y Funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	Considera usted que las funciones generales y específicas de su unidad orgánica se desarrollan correctamente para el desempeño de actividades	X		X		X		
7.	Conoce usted todas las unidades orgánicas de su entidad	X		X		X		
8.	Considera usted que existe coordinación entre las dependencias de su institución	X		X		X		
	Dimensión: Cuadro de Asignación Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Considera usted que en la entidad prevé cargos para su normal funcionamiento	X		X		X		
10.	Considera que la gestión institucional se realiza adecuadamente	X		X		X		
11.	Conoce Usted todos los cargos que se ocupan en su Unidad Orgánica	X		X		X		
12.	En su mayoría, conoce usted los cargos dentro de la organización	X		X		X		
	Dimensión: Presupuesto Analítico de Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Considera que los puestos de su oficina cuentan con presupuesto para todo el año fiscal	X		X		X		

14.	Considera que los programas presupuestarios se encuentran enfocado con las políticas públicas.	X		X		X		
-----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falcón Mendoza Raquel DNI: 41191287

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENFOQUE DE INTEGRIDAD

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Reforzamiento Institucional							
1.	Tiene conocimiento que la entidad cuenta con un portal de transparencia	X		X		X		
2.	Tiene conocimiento de la finalidad del portal de transparencia de la entidad	X		X		X		
3.	Considera usted que la Academia de la Magistratura está calificado como gobierno abierto	X		X		X		
4.	El gobierno abierto proporciona efectividad en el desarrollo de las actividades de los servidores	X		X		X		
	Dimensión: Cultura de Integridad	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	En la Academia de la Magistratura se aplican los códigos de conducta para lograr la eficiencia de los servidores	X		X		X		
6.	En la Academia de la Magistratura se difunde el código de conducta para conocer los principios y valores	X		X		X		
7.	¿Dentro de su entidad fomentan la integridad pública?	X		X		X		
8.	Recibe capacitación sobre integridad pública	X		X		X		
9.	Considera usted que, el reconocimiento profesional a los servidores de la Academia de la Magistratura elevará el nivel de eficiencia en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
10.	Considera usted que la Academia de la Magistratura debe realizar evaluación del desempeño de manera periódica con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales	X		X		X		
	Dimensión: Rendición de cuenta	Si	No	Si	No	Si	No	

11.	Recibe capacitación sobre la implementación de diagnóstico de la cultura organizacional constantemente	X		X		X	
12.	¿Al ingresar a la entidad le dieron a conocer la existencia de los planes de acción de Sistema de Control Interno?	X		X		X	
13.	Considera necesario implementar una oficina de integridad que permite realizar evaluación constantemente para un buen desarrollo ético en la entidad	X		X		X	
14.	Considera usted que la entidad realice de manera periódica la evaluación del Índice de capacidad Preventiva frente a la Corrupción para medir el grado de implementación de enfoque de integridad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Paredes Oroche Doris DNI: 05372814

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

- 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

04 de noviembre de 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSTRUMENTOS DE GESTION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Manual de Organización y Funciones							
1.	La organización de su unidad orgánica/oficina o dependencia se encuentra en la página web de la institución.	X		X		X		
2.	¿Le capacitaron en el desarrollo de funciones como parte de conocer la organización?	X		X		X		
3.	El organigrama de la Institución evidencia el cargo que le corresponde	X		X		X		
4.	Le especifican las actividades que usted debe asumir en la entidad	X		X		X		
5.	¿Sabe cuál es el contenido del MOF?	X		X		X		
	Dimensión: Reglamento de Organización y Funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	Considera usted que las funciones generales y específicas de su unidad orgánica se desarrollan correctamente para el desempeño de actividades	X		X		X		
7.	Conoce usted todas las unidades orgánicas de su entidad	X		X		X		
8.	Considera usted que existe coordinación entre las dependencias de su institución	X		X		X		
	Dimensión: Cuadro de Asignación Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Considera usted que en la entidad prevé cargos para su normal funcionamiento	X		X		X		
10.	Considera que la gestión institucional se realiza adecuadamente	X		X		X		
11.	Conoce Usted todos los cargos que se ocupan en su Unidad Orgánica	X		X		X		
12.	En su mayoría, conoce usted los cargos dentro de la organización	X		X		X		
	Dimensión: Presupuesto Analítico de Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Considera que los puestos de su oficina cuentan con presupuesto para todo el año fiscal	X		X		X		

14.	Considera que los programas presupuestarios se encuentran enfocado con las políticas públicas.	X		X		X		
-----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Paredes Oroche Doris DNI: 05372814

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública



04 de noviembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENFOQUE DE INTEGRIDAD

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Dimensión: Reforzamiento Institucional</i>							
1.	¿Tiene conocimiento que la entidad cuenta con un portal de transparencia?	X		X		X		
2.	¿Tiene conocimiento de la finalidad del portal de transparencia de la entidad?	X		X		X		
3.	¿Cree usted que la Academia de la Magistratura está considerado como gobierno abierto?	X		X		X		
4.	¿Considera que usted que a través de un gobierno abierto será más efectivo la integridad en los servidores?	X		X		X		
	<i>Dimensión: Cultura de Integridad</i>							
5.	¿Tiene conocimiento de la existencia de códigos de conducta en la Academia de la Magistratura?	X		X		X		
6.	¿Tiene conocimiento de alguna norma de conducta en la Academia de la Magistratura?	X		X		X		
7.	¿Dentro de su entidad fomentan la integridad pública?	X		X		X		
8.	¿Han recibido capacitación sobre integridad pública?	X		X		X		
9.	¿Conoce usted de alguna política que existan en la Academia de la Magistratura?	X		X		X		
10.	¿Considera usted necesario implementar política de servidor en la entidad?	X		X		X		
	<i>Dimensión: Rendición de cuenta</i>							
11.	¿Conoce usted sobre la implementación de diagnóstico de la cultura organizacional?	X		X		X		
12.	¿Conoce usted de los planes de acción Anual del Sistema de control Interno?	X		X		X		
13.	¿Conoce usted si dentro de la entidad existe una oficina que se encargue de realizar la supervisión y evaluación de la implementación de integridad?	X		X		X		
14.	¿Conoce usted sobre el Índice de capacidad Preventiva frente a la Corrupción?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Robladillo Bravo Liz Maribel** **DNI:**

Especialidad del validador: Metodóloga

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

14 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSTRUMENTOS DE GESTION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Manual de Organización y Funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	¿Conoce la organización de su unidad orgánica/oficina o dependencia?	X		X		X		
2.	¿Conoce el significado de organización?	X		X		X		
3.	Conoce Ud. ¿En qué parte del organigrama de la Institución se ubica?	X		X		X		
4.	Sabe Ud. ¿Dónde se especifica las actividades y responsabilidades de un determinado puesto en la entidad?	X		X		X		
5.	¿Sabe cuál es el contenido del MOF?	X		X		X		
	Dimensión: Reglamento de Organización y Funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	¿Sabe Ud. ¿En qué documento se detalla las funciones generales y específicas de su oficina?	X		X		X		
7.	¿Conoce Ud. todas las unidades orgánicas de su entidad?	X		X		X		
8.	¿Cree Ud. que existe coordinación entre las dependencias de su institución?	X		X		X		
	Dimensión: Cuadro de Asignación Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	¿Sabe Ud. ¿Si la entidad prevé cargos para su normal funcionamiento?	X		X		X		
10.	¿Ud. Cree que son necesarios más trabajadores para mejorar la gestión institucional?	X		X		X		
11.	¿Conoce Ud. todos los cargos que se ocupan en su oficina?	X		X		X		
12.	¿En su mayoría, conoce Ud. los cargos dentro de la entidad?	X		X		X		
	Dimensión: Presupuesto Analítico de Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	¿Sabe Ud. si los puestos de su oficina cuentan con presupuesto para todo el año?	X		X		X		

14.	¿Sabe Ud. que es un programa presupuestario?	X		X		X		
-----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga



Firma de la experta

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



MEMORANDO N° 4498-2022-AMAG/DG

A: **MIGUEL ANGEL DAVILA SERVAT**
Secretario Administrativo

Asunto: **Sobre pedido de la UCV**

Referencia: Carta P 1421-2022-UVCV-EPG-SP
Registro 202203563

Fecha: 10 de noviembre de 2022

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, estando al pedido formulado de la Universidad Cesar Vallejo a fin de brindar facilidades a su tesista señor Marcos Ramos Pinedo, quien está realizando una tesis en torno a la Academia de la Magistratura se autoriza a su despacho, a fin de que brinden la información para su investigación, debiendo ser analizada por su despacho y que la información no invoque ir en contra de la normativa o vulnere algún derecho.

Es cuanto dispongo a usted, para las acciones pertinentes.

Atentamente

ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

NATHALIE BETSY INGARUCA RUIZ
Directora General



Firmado digitalmente por:
INGARUCA RUIZ Nathalie
Betsy FAJ 20290889828 hard
Módulo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/11/2022 16:57:53-0500

BASE DE DATOS

	VARIABLE 1: ENFOQUE DE INTEGRIDAD																	VARIABLE 2: INSTRUMENTOS DE GESTION								D1 REFORZAMIENTO INSTITUCIONAL	D2 CULTURA DE INTEGRIDAD	D3 RENDICION DE CUENTA	V1 ENFOQUE DE INTEGRIDAD	D1 MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	D2 REGLAMENT O DE ORGANIZAC IÓN Y FUNCIONES	D3 CUADRO DE ASIGNACIO N DE PERSONAL	D4 PRESUPUES TO ANALITICO DE PERSONAL	V2 INSTRUMEN TOS DE GESTION			
	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	P27	P28
Encuestado 1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	20	24	18	62	23	14	19	9	65
Encuestado 2	5	5	4	5	1	1	4	3	4	4	2	1	3	5	5	3	1	3	5	4	5	3	3	3	5	4	3	1	19	17	11	47	27	12	15	4	48
Encuestado 3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	2	2	5	5	5	3	1	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	20	22	14	56	19	13	19	9	60
Encuestado 4	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	3	1	5	3	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	20	24	12	56	19	14	18	9	60
Encuestado 5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	5	4	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	1	3	15	22	14	51	18	12	13	4	47
Encuestado 6	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	16	28	16	60	25	13	15	9	62
Encuestado 7	5	5	5	4	1	1	5	3	5	5	2	3	3	5	5	2	1	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	19	20	13	52	15	10	17	8	50
Encuestado 8	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	15	22	13	50	17	10	13	8	48
Encuestado 9	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	1	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	16	24	16	56	20	9	15	7	51
Encuestado 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	16	24	13	53	18	10	12	6	46
Encuestado 11	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	1	5	3	5	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	18	27	12	57	18	14	18	10	60
Encuestado 12	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	17	24	13	54	18	11	14	8	51
Encuestado 13	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	20	25	17	62	25	14	20	10	69
Encuestado 14	5	5	4	2	4	4	3	2	3	4	3	2	2	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	16	20	12	48	21	13	17	10	61
Encuestado 15	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	2	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	18	26	14	58	23	13	16	9	61
Encuestado 16	5	4	3	4	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	16	22	12	50	22	15	16	9	62
Encuestado 17	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	17	25	15	57	19	11	14	7	51
Encuestado 18	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	20	22	12	54	25	13	16	9	63
Encuestado 19	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	2	1	5	5	5	1	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	18	23	13	54	13	8	14	7	42
Encuestado 20	5	5	3	3	4	4	4	1	5	5	3	1	5	5	5	4	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	16	23	14	53	21	13	18	6	58
Encuestado 21	5	5	5	5	3	2	5	5	2	2	5	2	5	2	5	1	2	5	3	5	2	3	3	3	3	4	4	4	20	23	11	54	15	10	12	8	45
Encuestado 22	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	1	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	17	28	14	59	18	13	17	8	56
Encuestado 23	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	1	5	2	3	2	1	3	5	3	5	2	2	3	5	4	2	3	15	22	11	48	14	10	14	5	43	
Encuestado 24	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	17	27	14	58	24	13	19	9	65	
Encuestado 25	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	21	12	45	15	9	12	6	42
Encuestado 26	3	3	1	2	3	3	3	4	5	5	2	2	3	5	5	1	1	1	4	3	5	2	2	2	4	4	4	4	9	23	12	44	12	10	12	8	42
Encuestado 27	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	3	3	3	2	3	4	5	3	4	10	18	10	38	16	11	14	7	48	
Encuestado 28	5	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	1	4	5	4	1	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	15	21	12	48	17	14	14	7	52
Encuestado 29	5	3	1	3	3	3	4	3	5	5	2	1	5	4	5	1	1	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	2	12	23	12	47	17	9	14	5	45
Encuestado 30	5	5	4	3	4	2	3	1	5	4	1	1	5	1	4	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	17	19	8	44	19	14	20	9	62	
Encuestado 31	5	4	3	3	4	3	3	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	15	22	14	51	24	13	18	8	63
Encuestado 32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	19	30	14	63	25	13	18	7	63
Encuestado 33	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	17	26	17	60	23	13	17	9	62
Encuestado 34	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	18	25	17	60	23	13	18	10	64
Encuestado 35	5	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	16	21	14	51	23	14	16	8	61
Encuestado 36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	20	26	16	62	15	15	20	7	57
Encuestado 37	5	5	3	3	3	4	3	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	3	2	3	4	4	2	3	16	21	9	46	21	12	13	5	51	
Encuestado 38	4	4	3	3	1	1	2	1	5	5	1	1	4	5	4	1	3	1	1	4	4	2	2	2	4	3	3	3	14	15	11	40	10	10	11	6	37
Encuestado 39	5	5	5	4	3	3	3	2	5	5	2	1	3	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	19	21	9	49	15	9	14	6	44
Encuestado 40	5	3	5	5	5	5	3	4	4	2	3	4	4	3	3	1	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	18	26	13	57	15	12	16	7	50	
Encuestado 41	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	14	23	16	53	22	11	15	6	54	
Encuestado 42	5	5	5	5	1	1	5	5	5	3	1	5	3	5	1	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	1	3	20	22	12	54	21	12	16	4	53
Encuestado 43	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	2	2	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	18	26	14	58	20	13	19	8	60
Encuestado 44	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	1	2	5	5	5	1	1	4	5	5	1	3	4	4	5	5	3	4	18	28	13	59	16	9	18	7	50
Encuestado 45	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	5	3	5	3	2	3	5	5	1	4	20	23	19	62	15	11	15	5	46
Encuestado 46	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	17	19	14	50	16	12	14	7	49
Encuestado 47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	19	24	16	59	22	13	18	9	62	
Encuestado 48	5	5	4	3	3	5	5	3	4	5	2	2	5	5	5	3	3	3	4	3	2	4	3	3	5	4	4	17	25	14	56	17	9	13			


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI 09217078	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 26/02/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI 09217078	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/07/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI 09217078	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 26/02/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI 09217078	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 17/09/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI 09217078	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 31/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/03/2015 Fecha egreso: 15/12/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TERRONES MOREY, GIANCARLO DNI 45475446	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 11/01/12 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA PERU
TERRONES MOREY, GIANCARLO DNI 45475446	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/10/13 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA PERU
TERRONES MOREY, GIANCARLO DNI 45475446	TÍTULO PROPIO DE MBA - MÁSTER EN DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 12/06/2019 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 14/07/2021 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año 7 Meses	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS ESPAÑA


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FALCON MENDOZA, RAQUEL DNI 41191287	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 06/11/03 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
FALCON MENDOZA, RAQUEL DNI 41191287	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 19/05/10 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
FALCON MENDOZA, RAQUEL DNI 41191287	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PAREDES OROCHE, DORIS DNI 05372814	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 27/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: DUPLICADO Fecha matrícula: 13/11/1997 Fecha egreso: 06/12/2008	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ PERU
PAREDES OROCHE, DORIS DNI 05372814	ABOGADA Fecha de diploma: 27/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: DUPLICADO	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ PERU
PAREDES OROCHE, DORIS DNI 05372814	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/05/2015 Fecha egreso: 17/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA	/ 20290898685
Nombre del Titular o Representante legal: NATHALIE BETSY INGARUCA RUIZ	
Nombres y Apellidos NATHALIE BETSY INGARUCA RUIZ	DNI: 10180904

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos MARCOS AUGUSTO RAMOS PINEDO	DNI: 45532390

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA
(Titular o Representante legal de la Institución)
NATHALIE INGARUCA RUIZ
Directora General

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Enfoque de integridad y los instrumentos de gestión para los servidores en la Academia de la Magistratura, Lima 2022", cuyo autor es RAMOS PINEDO MARCOS AUGUSTO, 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, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 13-01-2023 18:45:17

Código documento Trilce: TRI - 0505132