



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Ética pública y transparencia en una unidad del
Ejército del Perú, 2023**

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

AUTOR:

Rojas Chavez, Daby Henry (orcid.org/0009-0006-7437-4234)

ASESORES:

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz (orcid.org/0000-0001-7273-9275)

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

Dr. Espinoza Casco, Roque Juan (orcid.org/0000-0002-1637-9815)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis amados padres, por su amor incondicional y sus consejos, a mi querida esposa por su inagotable paciencia y esfuerzo, a mis amados hijos que siempre serán el motivo de mi felicidad.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo que me permitió alcanzar un importante logro profesional, a mi asesor y docente el Dr. Roque Espinoza, que me guio día a día con sus conocimientos y mano firme en este camino al cumplimiento de una meta tan deseada, mi agradecimiento a la Srta. María y a todas las personas que me brindaron su apoyo inagotable y a mi institución por enseñarme el sentido de la responsabilidad, esfuerzo y perseverancia, siempre firme y siempre digno.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "ÉTICA PÚBLICA Y TRANSPARENCIA EN UNA UNIDAD DEL EJERCITO DEL PERÚ, 2023", cuyo autor es ROJAS CHAVEZ DABY HENRY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN DNI: 07768626 ORCID: 0000-0002-1837-9815	Firmado electrónicamente por: JESPINOZA el 08-08- 2023 12:36:32

Código documento Trilce: TRI - 0616530



Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS CHAVEZ DABY HENRY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ÉTICA PÚBLICA Y TRANSPARENCIA EN UNA UNIDAD DEL EJERCITO DEL PERÚ, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROJAS CHAVEZ DABY HENRY DNI: 44520377 ORCID: 0009-0006-7437-4234	Firmado electrónicamente por: DROJASCHA el 07-08- 2023 22:15:52

Código documento Trilce: INV - 1291172

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	48
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Consolidado de validación de expertos para el instrumento que mide la variable ética pública	25
Tabla 2 Consolidado de validación de expertos para el instrumento que mide la variable transparencia	25
Tabla 3 Resumen del análisis de fiabilidad	27
Tabla 4 Cruce entre Ética Pública y Transparencia	28
Tabla 5 Cruce entre Principios y valores éticos personales y Transparencia	28
Tabla 6 Cruce entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia	29
Tabla 7 Cruce entre Principios y valores éticos entre colaboradores y Transparencia	30
Tabla 8 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	31
Tabla 9 Correlación entre Ética Pública y Transparencia	32
Tabla 10 Correlación entre Principios y valores éticos personales y Transparencia	33
Tabla 11 Correlación entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia	33
Tabla 12 Correlación entre Principios y valores éticos entre colaboradores y Transparencia	34
Tabla 13 Operacionalización de la variable Ética Pública	50
Tabla 14 Operacionalización de la variable Transparencia	51

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Esquema del diseño de investigación	21

Resumen

Determinar la relación entre la ética pública y la transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023 fue el objetivo perseguido en la presente investigación. Investigación de tipo básica, cuyo diseño fue no experimental, realizada bajo el enfoque cuantitativo, en la que se aplicó el método hipotético-deductivo, fue una investigación correlacional. La muestra la integraron 62 trabajadores de la referida unidad del Ejército del Perú. Los datos para el desarrollo de la investigación se recogieron a través de la técnica denominada encuesta, por lo que se usaron como instrumentos dos cuestionarios, que fueron validados por expertos y lograron su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos arrojaron un $p\text{-valor}=0,000<0,05$, llegando a afirmarse que existe correlación entre las variables investigadas, las mismas que se relacionan de manera significativa. El coeficiente Rho de Spearman de ,660 evidenció una relación positiva moderada, por lo que se concluyó que la Ética Pública y la Transparencia en una unidad del Ejército del Perú se encuentran correlacionadas, es decir el efecto que sufre una de ellas implica el mismo efecto en la otra variable.

Palabras clave: Ética pública, transparencia, una unidad del Ejército del Perú.

Abstract

Determining the relationship between public ethics and transparency in a unit of the Peruvian Army, 2023 was the objective pursued in this investigation. Basic type research, whose design was non-experimental, carried out under the quantitative approach, in which the hypothetico-deductive method was applied, it was a correlational investigation. The sample was made up of 62 workers from the aforementioned unit of the Peruvian Army. The data for the development of the research was collected through the technique called survey, for which two questionnaires were used as instruments, which were validated by experts and achieved their reliability through Cronbach's Alpha. The results obtained showed a $p\text{-value}=0.000<0.05$, reaching the conclusion that there is a correlation between the variables investigated, the same ones that are significantly related. Spearman's Rho coefficient of .660 shows a moderate positive relationship, so it was concluded that Public Ethics and Transparency in a unit of the Peruvian Army are related, that is, the effect suffered by one of them implies the same effect in the other variable.

Keywords: Public ethics, transparency, a unit of the Peruvian Army.

I. INTRODUCCIÓN

La corrupción constituye una actividad frecuente a nivel mundial, siendo los medios de comunicación quienes comparten sus diversas formas de manifestación. Por ello, varios Estados tratan de fomentar cambios en el quehacer público con el propósito de que los que trabajan en él, realicen su trabajo de forma sobresaliente demostrando la mejor ética posible, basándose en el respeto de la normativa y principios inherentes a su cargo (Briano y Saavedra, 2015). Tal es así, que en Nueva Zelanda es característica la integridad de las personas servidoras públicas, obteniendo las mediciones más bajas en el índice de percepción de la corrupción (Transparencia Internacional [TI], 2021) pues los trabajadores de las entidades estatales imbuidos de un proceder ético, brindan un mejor servicio a los administrados.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) el año 2017 esbozó una recomendación sobre la integridad para mejorar el proceder ético en la función pública, resaltando la cultura de ética e integridad de sus miembros (OCDE, 2021). Con lo que queda en evidencia que la ética en las entidades estatales ha cobrado total relevancia y resulta necesaria para el avance y desarrollo de los estados.

Latinoamérica no escapa a este fenómeno, inseguridad y corrupción representan un gran reto para los gobiernos de los países de este bloque, máxime si dichos fenómenos tienen como consecuencia el quebrantamiento de la democracia y como consecuencia el resquebrajamiento del estado de derecho (Instituto Gallego de Análisis y Documentación Internacional [IGADI], 2011). Lo antedicho, se evidencia con las diversas denuncias, procesos y hasta prisión de algunos presidentes regionales, presidentes de la república entre otras autoridades de países como Brasil, Ecuador, Argentina y Perú, vienen sufriendo.

Ya lo precisaba Transparencia Internacional (2010) que una de las formas de prevenir la corrupción, es la diafanidad en la actuación de las entidades del Estado, para ello se establecen las pautas para acceder a la información, así como de los mecanismos de control, acciones que otorgan un velo de transparencia, con lo cual cualquier ciudadano puede acceder a la información del quehacer de las autoridades.

Diferentes estados llevaron a cabo grandes esfuerzos para la reforma y

modernización, incluyendo técnicas novedosas y modalidades de gestión en distintos grados, teniendo presente la diaphanidad en las cuentas (Pandiello y Fernández, 2017).

En el Perú no se cuenta con un Sistema Nacional de Integridad, pero si se propicia la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, siendo más efectivo un sistema pues involucra la participación de los diversos niveles de gobierno y de la administración del Estado (OCDE, 2022). El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 propició crear las Oficinas de Integridad Institucional, entes que cobran real importancia a favor de un proceder con integridad de las entidades públicas (OCDE, 2019).

En el Perú, la Ley del Código de Ética de la Administración Pública (Ley 27815) se promulgó el 2002 y su observancia fue obligatoria en cada entidad de la administración estatal, sin importar el régimen laboral de los trabajadores públicos. En el artículo 9 del referido Código de Ética se estableció que un Órgano de la Alta Dirección de cada entidad realice acciones que conlleven a la promoción de una cultura de probidad, diaphanidad, observadora de la justicia y al servicio de la población tal como se establece en el Código. En lo que corresponde a la transparencia, la normativa se acrecentó a pasos agigantados en los últimos años, incluso se decretó un Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo que denota la relevancia que se le otorga a la misma.

La confianza en las entidades del Estado, como es en aquellos en los que reposa la labor de seguridad del Estado, tal como lo expresa el profeta Oseas, en la denuncia que formulara respecto a la corrupción de los ejércitos, cuando afirmaba que toda entidad cuyos integrantes son humanos es susceptible de corrupción, siendo las fuerzas armadas altamente susceptibles, por el poder que concentran (Acosta, 2015)

Como ya se mencionó, toda entidad del Estado se somete a la observancia de las normas éticas y de transparencia, sin exclusión alguna, siendo así el Ejército Peruano, asume su misión y la materializa en una labor conjunta de su personal, lo cual genera un ambiente positivo para cualquier miembro de la sociedad (Arana, 2011).

Cuando las entidades desarrollan sus actividades con ética, el nivel de desarrollo del país y de la democracia va en aumento, pues las personas tienen un

proceder autodeterminado por la ética, lo que permitirá mantener una relación que involucra el cumplimiento de las pautas entre los integrantes de la entidad y por otro lado la relación con los ciudadanos que concurren a ella y que esperan un proceder transparente en las entidades del Estado, como es el caso de una unidad del Ejército Peruano que se ha visto involucrada en denuncias de corrupción en contrataciones, adquisiciones y hasta en la promoción de ascensos.

En este orden de ideas, se tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación entre el nivel de ética pública y el nivel de transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre el nivel de los principios y valores éticos personales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023?, ¿Cuál es la relación entre el nivel de los principios y valores éticos institucionales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023? y, ¿Cuál es la relación entre el nivel de los principios y valores éticos entre colaboradores y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023?.

Este estudio tuvo justificación teórica debido a que las ideas conclusivas que se obtuvieron del desarrollo del estudio, facilitaron el entendimiento de la ética pública y transparencia (variables de estudio). Se emplearon técnicas, métodos e instrumentos que podrán considerarse en estudios ulteriores, por tal motivo, existió justificación metodológica. También goza de justificación práctica, debido a que los resultados del estudio facilitaron conocer aspectos de la relación de las variables investigadas, que se tomaron en cuenta en el constructo de potenciales alternativas al problema fijado.

Se fijó como objetivo general determinar la relación entre el nivel de ética pública y el nivel de transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023. Como objetivos específicos, los siguientes: a) Determinar la relación entre el nivel de los principios y valores éticos personales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023. b) Determinar la relación entre el nivel de los principios y valores éticos institucionales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023. c) Determinar la relación entre el nivel de los principios y valores éticos entre colaboradores y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

Debido a que este estudio empleó el método hipotético-deductivo es que se

propuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre el nivel de ética pública y el nivel de transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023. Y como hipótesis específicas: a) Existe relación entre el nivel de los principios y valores éticos personales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023. b) Existe relación entre el nivel de los principios y valores éticos institucionales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023. c) Existe relación entre el nivel de los principios y valores éticos entre colaboradores y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De la búsqueda realizada se tiene a Rocha (2020) quien en México, realizó un estudio cuantitativo basado en el fin de establecer cómo influye en la percepción ciudadana la transparencia en el sistema nacional y estatal anticorrupción, el cual se obtuvieron como resultados que más del 40% de la muestra considera que ciudadanos y gobierno participan de la corrupción, más del 20% vincula el concepto transparencia con honestidad, más del 25% piensa que la corrupción se combate con la denuncia, más del 25% no conocen las acciones del gobierno para fomentar la ética y los valores, y, más del 30% no conocen las acciones del Estado contra la corrupción; concluyendo que la ciudadanía se considera copartícipe de la corrupción junto al gobierno. Los ciudadanos participan formulando una denuncia, más no en una labor de prevención. La ciudadanía no confía en un sistema anticorrupción.

Asimismo, Catolico y Santos (2018) en su artículo científico estudiaron la diafanidad en las entidades estatales de Colombia y su vinculación con la corrupción, sosteniendo que la misma es una variable extrínseca que puede influenciar en la transparencia vivenciada en las entidades del Estado. Trabajaron con las Administraciones Públicas Territoriales (APT), ubicadas en zonas libres de conflicto armado (17 departamentos). Encontraron que existe una relación de la transparencia activa con la corrupción en las APT en Colombia, siendo que la corrupción influye en la transparencia, dicha relación es inversa y significativa. Concluyeron que existe influencia de la corrupción en las prácticas de divulgación de información esto es por las limitantes que se ponen en su acceso.

Ramírez-Alujas (2020) en su artículo dedicado a la exploración del Estado Abierto en América Latina, realizaron un estudio comparando los Estados que son parte de la Alianza gestada entre los mismos para la implementación de un Gobierno Abierto (AGA), precisaron que si bien es un proceso nuevo, la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (CLAD) ha resultado fundamental estableciendo dimensiones del gobierno abierto e indicando que para la consecución del mismo es necesaria la transparencia y acceso a la información en las entidades del Estado. Llegan a establecer que para que un Estado tenga una

buena gestión, necesariamente deben confluír aspectos que aseguren el proceder ético de los gestores con intervención de los administrados.

También Sánchez (2023) en su artículo tuvo como objetivos proporcionar a los ciudadanos del Estado Peruano conocimiento de otras formas eficaces para reducir la corrupción, además de buscar precisar los medios digitales que permitan reducir la corrupción. Luego del análisis documento obtuvo que resulta necesaria la diáfanidad en la labor de gestión de los Estados, convirtiéndose en un presupuesto necesario para una buena gestión pública, además indica que la digitalización es necesaria para un discurrir con transparencia. Concluyendo que el uso de los soportes tecnológicos permite la transparencia, la digitalización y la virtualización, de esa manera permiten un control sobre el accionar de los encargados de la gestión pública, máxime si la labor que realizan la hacen a nombre del Estado.

Esto fue en el ámbito internacional, sin embargo, a nivel doméstico, se hallaron estudios como Rincón et al. (2023) en su artículo científico buscaron analizar la ética en gestión pública. Aplicaron el método hermenéutico-documental. Concluyen que es de imperiosa necesidad articular la ética con la gestión pública, elaborando alternativas de gestión que permitan elaborar opciones de gestión y de esa manera fortalecer el Estado-Nación.

García et al. (2022) en su artículo propiciaron ahondar en la comprensión de la relación de los aspectos éticos y la moral de la gestión pública, para lo cual realizaron un estudio comparativo analítico de la naturaleza del ser humano y el desenvolvimiento de los gestores en las entidades públicas, encontrando que es necesaria la incorporación de valores en los sujetos que laboran en las entidades del Estado, concluyen que es posible gestar aprendizajes que permitan asumir nuevas estrategias en la organización por ende mejorar el clima organizacional lo que permitirá tener más altos índices de transparencia y mayor proceder ético.

También la investigación realizada por Córdova (2020) buscó establecer el vínculo entre la transparencia y la gobernabilidad municipal. Investigación de tipo básica, realizada cuantitativamente, midiendo la percepción de 158 trabajadores. Luego del procesamiento estadístico obtuvo como resultado una relación positiva expresada en $\rho = 0,663$. Concluyó que la transparencia influye en la gestión, lo

cual se materializa en la rendición de cuentas, siendo notoria la participación de los ciudadanos, lo que permite ejecutar mayor presupuesto a favor de las comunidades

Jiménez (2022) en su investigación tuvo como objetivo precisar la vinculación que podría existir entre ética pública y diaphanidad en los establecimientos de productos farmacéuticos de una dirección de medicamentos, insumos y drogas del Callao en Lima. Obtuvo como resultados que la vinculación entre las variables investigadas alcanzó una medición de $\rho = 0.739$, lo que refleja una relación alta. Concluyó que la variable transparencia se vincula con la variable transparencia permitiendo una mejor gobernabilidad.

De igual manera, Rodríguez (2019) realizó un estudio sobre el quehacer del gobierno y la transparencia con el fin de relacionarlos. Los hallazgos exhibieron que una gestión faltante de moral tendría un grado menor de 53.26% y por otro lado, que la transparencia se halla en nivel subóptimo validado en 46%. Así, existe una relación $\rho = 0.846$ (correlación altamente elevada).

La teoría de la felicidad destaca que en la filosofía existen varias teorías éticas que han desarrollado la variable Ética Pública. Según esta teoría, la felicidad representa el nivel más alto al que las personas pueden aspirar, y para alcanzarla, es necesario comportarse de manera adecuada. En otras palabras, si llevamos a cabo acciones buenas, obtendremos felicidad. Algunos enfoques éticos tienen un grado extremo, ya que buscan la felicidad completa (López, 2020). Por otro lado, el hedonismo moral postula que todos deben buscar la felicidad y reducir el sufrimiento al mínimo posible. Además, destaca que la fuente de la felicidad debe ser adecuada, lo cual se logra a través de los sentidos o la mente.

Desde la perspectiva del estoicismo, la búsqueda del estado de felicidad se encuentra en el control de los deseos, pasiones y acciones que perturban el alma, permitiendo alcanzar la virtud y la felicidad completa. Por su parte, el utilitarismo considera que las acciones positivas son aquellas que aportan mayor felicidad a un mayor número de personas (López, 2020). En cuanto a la ética pública, Pliscoff-Varas (2017) sugiere que la moralidad está vinculada a la capacidad de comprender de manera honesta las creencias, mientras que la ética profesional combina el respeto y la autoexistencia, ya que implica un progreso continuo. Asimismo, la ética se concibe como una doctrina filosófica que abarca el concepto de bien y mal,

relacionándose con la moral y la actividad humana en el ámbito profesional (Fuerte, 2021).

Rauh (2018) considera que la ética pública abarca el estudio y la comprensión de la formación, imagen y comportamiento de los funcionarios estatales, quienes se ven influenciados por valores de servicio público. Por su parte, Macaulay (2018) señala que la ética es útil porque distingue entre polos opuestos, como el bien y el mal, lo justo e injusto, lo equitativo y lo inequitativo, y es conocida como un sistema de valores personales.

En otro sentido, Fraešilä y Cosmovici (2020) sostuvieron que la moral se entrelaza con valores y principios involucrados en las personas que tienen profesiones públicas. Por tal motivo, se entiende que la ética otorga principios y sapiencia a las personas para que sus acciones sean productivas en favor de las personas. La ética se halla vinculada a acciones eficaces y el nivel de profesionalismo que se demuestra en la gestión pública de trabajadores sobre el compromiso y responsabilidad que deben poseer (McCandless y Ronquillo, 2020).

En palabras de Sumra (2019) los detalles morales en la comunidad se amalgaman pulcramente y en obediencia a las reglas éticas y la convicción de cumplir con la norma vigente: no engañar, cumplir lo preestablecido y mantener actitud positiva. Quienes ejercen función pública deben mantener un trabajo justo y con valores, preocuparse por el bienestar de la sociedad y mostrar profesionalismo en todos los ámbitos posibles, además de poseer una buena relación con las demás personas (Oga y Ude, 2020).

En cuanto a las dimensiones de la ética pública, es necesario recalcar que, una sociedad es capaz de estimar su moralidad según esto: principios y valores morales personales; primera dimensión. Una persona es libre de decidir si actúa bien o mal (Correa, 2020). El principio de la ética en instituciones y en nivel de ampliación valorativa de Perales (2014) se designan: La justicia y solidaridad son pilares de la ética institucional, constituye la segunda dimensión. Los empleados deberían ser especializados en la organización en que laboran. Esto señala que el mundo se halla en paso de un estadio a otro, pues debemos fortalecer nuestros valores y mejorar los hábitos, mas no valernos de un potencial cargo ostentoso. La tercera dimensión se halla integrada de principios y valores entre socios. Correa (2020) señala que la ética es importante para el lazo de subordinación en un trabajo.

Para la variable de transparencia, Malley et al. (2009) enfatizan que es fundamental que exista transparencia en los órganos de gobierno, permitiendo un acceso sencillo e interactivo para la comunidad. Esto asegura que la corrupción no quede oculta y que la población se sienta segura y digna, confiando en las instituciones del Estado. Bernstein (2017) resalta que la transparencia está presente tanto en decisiones estatales como supranacionales, con el propósito de combatir la corrupción y permitir que los ciudadanos sean los principales fiscalizadores.

Además, el acceso a la información pública es un componente democrático que no debe pasarse por alto, ya que proporciona información a la ciudadanía sobre temas de interés común (Murphy et al., 2021). Asimismo, se enfatiza que los administrados a menudo no reclaman sus derechos debido a su falta de conocimiento al respecto. La transparencia involucra esquemas implementados por agencias gubernamentales para garantizar el cumplimiento de las normativas relacionadas con la transparencia, con el objetivo de salvaguardar la democracia (Higgins et al., 2020). Los procedimientos establecidos incorporan la actividad informativa e interpretativa que deben llevar a cabo los administrados, la cual es examinada tanto por el público como por los sujetos obligados. La transparencia es un elemento clave para asegurar una gestión gubernamental responsable y honesta, permitiendo a los ciudadanos participar activamente en la fiscalización y toma de decisiones en la esfera pública.

Según Portillo (2012), la transparencia está compuesta por dos dimensiones: la interna, que se refiere a los medios de comunicación utilizados dentro de la organización y a la relación entre las distintas áreas de la entidad para compartir información y ordenar los datos en función de los objetivos institucionales; y la externa, que se enfoca en los canales de comunicación con el exterior de la entidad.

García (2012) enfatiza que las instituciones públicas deben mantener registros a través de instrumentos de control, analizar sus metas y evaluar la eficiencia de los programas. Además, deben garantizar la transparencia a través de procedimientos estatales. Por tanto, la administración estatal debe asegurar la claridad de los documentos y resultados, facilitando el acceso a los administrados, para que el escrutinio presupuestal beneficie a las entidades y sus trabajadores. Naranjo (2012) sostiene que es relevante destacar que la transparencia se

compone de dos dimensiones. La interna implica los medios de comunicación utilizados dentro de la organización, la relación entre las diferentes áreas y la compartición de información para alcanzar los objetivos institucionales. En cuanto a la dimensión externa, consiste en los canales de comunicación que facilitan la interacción con el exterior de la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La pesquisa es de tipo básica pues contribuye en el incremento del conocimiento humano que ya existe acerca de ética pública y transparencia; sin llevar a cabo práctica alguna que pueda modificar la realidad. Es imperativo indicar que la investigación presentó un enfoque cuantitativo dado que, al tener como objetivo identificar los grados de asociación entre las variables, se realizaron las mediciones con un debido y correspondiente soporte estadístico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Adicionalmente, se reconoce que el alcance fue correlacional debido al análisis realizado tanto de las características como del comportamiento entre las variables y dimensiones (Sánchez et al., 2018).

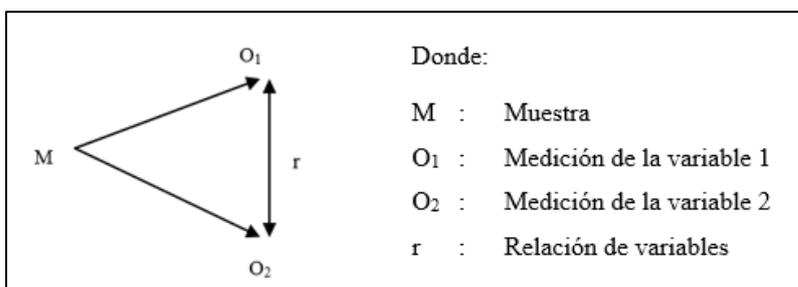
3.1.2 Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no-experimental, por un lado, no tuvo intención alguna de alterar la realidad y, por otro lado, se limitó a la simple observación del análisis de las variables, sus características y relaciones. Además, la pesquisa es transversal debido a que la recolección de datos se llevó a cabo con una única aplicación del instrumento sobre la muestra, que son los elementos representativos de la población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En adición, se clasificó como correlacional al alcance del estudio debido a que persiguió establecer la vinculación entre las variables investigadas (Sánchez et al., 2018).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota: Esquema de Muestra.

Consecuentemente, el método seguido por la presente investigación fue el hipotético-deductivo, donde se contrastó los planteamientos realizados con la finalidad de hallar conclusión que puedan generalizarse a poblaciones cuyas características sean similares (Sánchez et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Ética pública

Definición conceptual

La ética pública tiene a cargo al mismo tiempo el estudio y comprensión de formación, imagen y quehacer de los funcionarios estatales, sobre las que se altera sus actitudes al imponerles valores de servicios públicos (Rauh, 2018).

Definición operacional

Para otorgar una medida a la variable Ética Pública se procedió a aplicar el instrumento denominado cuestionario que contenía 16 ítems, el mismo que se elaboró tomando en cuenta los principios y valores personales, institucionales y los que se manifiestan entre los integrantes de la institución, de esa manera se obtuvo la data para procesarla estadísticamente.

Variable 2: Transparencia

Definición conceptual

La transparencia involucra esquemas insertos por agencias gubernamentales, a través de las cuales estas garantizan que se obedezcan las normativas atinentes a la transparencia en aras de salvaguardar la democracia (Higgins et al., 2020)

Definición operacional

La variable transparencia es una variable cuantitativa, para su medición se utilizó un instrumento de 12 ítems, que contempló las 2 dimensiones que se han tomado en cuenta para su disgregación y posible medida, a través de fórmulas estadísticas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Término referido al conjunto de individuos que poseen características distintivas y sobre los cuales la investigación tiene lugar (Sánchez et al., 2018). En el presente caso, la población comprendió al personal que labora en una unidad del Ejército del Perú, integrada por **167 elementos**.

Criterios de inclusión:

- Personal que laboró en una unidad del Ejército del Perú en el periodo 2022-2023.

Criterios de exclusión:

- Personal que laboró en una unidad del Ejército del Perú en el periodo 2022-2023, que al momento de la encuesta se encuentran con permiso o licencia.
- Personal que laboró en una unidad del Ejército del Perú en el periodo 2022-2023, sujetos a proceso disciplinario o con proceso judicial vigente con la unidad.

Muestra

Ventura – León (2017) refiere que la muestra es el subconjunto de la población que tiene como propósito representarla, tanto en sus atributos como en sus características, y facilitar el análisis.

El tamaño de la muestra fue de 62 trabajadores de una unidad del Ejército del Perú en el periodo 2022-2023.

Muestreo

El muestreo es un conjunto de procedimientos que permiten determinar el tamaño muestral (Ventura – León, 2017).

En la investigación se aplicó el **muestreo no probabilístico** por conveniencia.

Unidad de análisis

Personal que labora en una unidad del Ejército del Perú en el periodo 2022-2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Está integrada por el conjunto de procesos que fueron organizados para recopilar

la data imprescindible para lograr analizar correctamente los datos de la muestra y, consecuentemente, hacer más sencillo su procesamiento estadístico (Sánchez et al., 2018).

Particularmente, en la presente investigación se seleccionó a la encuesta como la técnica que se aplicó, esto debido a la facilidad que demuestra en la recolección de una cantidad considerablemente grande de datos.

Instrumentos

Refiere a las herramientas utilizadas para facilitar la obtención de datos de forma ordenada (Sánchez et al., 2018). Específicamente, en la presente pesquisa se optó por utilizar cuestionarios por su eficiencia y relación inseparable con la técnica escogida. Durante la recolección de datos de la variable ética pública se solicitó a los integrantes de la muestra desarrollen uno, cuyo contenido era de 16 ítems, lo cual concordaba con lo establecido en la operacionalización de la variable. Simultáneamente, la variable Transparencia requirió la elaboración de un cuestionario basado en Alles (2012) el cual comprendió un total de 12 ítems. Los cuestionarios se encuentran en el Anexo 3.

Validación

Los instrumentos fueron sometidos a una prueba de validez con la finalidad de precisar que los ítems pertenecientes a los cuestionarios midan correcta e individualmente las dimensiones de las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En la investigación, fue **juicio de expertos** la prueba utilizada, observando los criterios de evaluación resolvieron: determinar positivamente que cuentan con pertinencia, relevancia y claridad. Los mencionados certificados de validez que confirman la aplicabilidad de los instrumentos sobre la muestra se encuentran en el Anexo 4.

Se adjunta a continuación tabla que contiene la data de los validadores y sus dictámenes:

Tabla 1

Consolidado de validación de expertos para el instrumento que mide la variable ética pública

Apellidos y nombres del experto	Especialidad	Dictamen
Ramos Huamán, Olga María del Carmen	<i>Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad</i>	<i>Aplicable</i>
Asca Agama, Pompeyo Gabriel	<i>Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad</i>	<i>Aplicable</i>
Espinoza Gálvez, Rogelio	<i>Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad</i>	<i>Aplicable</i>
Príncipe Ballona, Alex Otto	<i>Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad</i>	<i>Aplicable</i>
Fabián Rojas, Lenin Enríquez	<i>MBA en Administrador de negocios</i>	<i>Aplicable</i>

Nota: Elaboración propia

Tabla 2

Consolidado de validación de expertos para el instrumento que mide la variable transparencia

Apellidos y nombres del experto	Especialidad	Dictamen
Ramos Huamán, Olga María del Carmen	<i>Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad</i>	<i>Aplicable</i>
Asca Agama, Pompeyo Gabriel	<i>Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad</i>	<i>Aplicable</i>
Espinoza Gálvez, Rogelio	<i>Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad</i>	<i>Aplicable</i>
Príncipe Ballona, Alex Otto	<i>Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad</i>	<i>Aplicable</i>
Fabián Rojas, Lenin Enriquez	<i>MBA en Administrador de negocios</i>	<i>Aplicable</i>

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

Los cuestionarios fueron sometidos a otra prueba, para determinar la atribución de la que gozan los instrumentos, esto es, que la aplicación de los mismos permite que se obtengan resultados que dejan evidenciada la constancia de la respuesta, lo que asegura que permite medir la variable (Fuentes - Doria et al., 2020).

Se utilizó **Alfa de Cronbach**, sobre una prueba piloto en 20 miembros de la unidad del Ejército Peruano que no fueron parte de la muestra de investigación y de esa manera se determinó la confiabilidad (tabla 3)

3.5. Procedimientos

El conjunto de acciones para la recolección de la data, fueron las siguientes: en primer lugar, se gestionaron los permisos correspondientes para contactar al personal de la muestra que ejerce su labor en la entidad en estudio. En segundo lugar, con la autorización otorgada por la autoridad competente, se solicitó a los integrantes de la muestra resuelvan el cuestionario, indicándoles que se llevará a cabo cumpliendo permanentemente los criterios éticos de anonimato, autonomía y confidencialidad. En tercer lugar, los cuestionarios fueron entregados a los integrantes de la muestra, las respuestas fueron recopiladas en Excel.

3.6. Método de análisis de datos

La información recopilada se procesó a través de dos tipos de análisis. Por un lado, el análisis descriptivo que ordena los datos recolectados siguiéndose de la baremación realizada; además, se conformó las distribuciones de frecuencias correspondientes a cada una de las variables y sus respectivas dimensiones. También se realizó el análisis inferencial que hizo uso del coeficiente rho de Spearman para precisar el nivel de vinculación entre las variables y, de tal forma, comprobar las hipótesis planteadas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Viene al caso precisar que con el fin de dotar de confiabilidad a los instrumentos utilizados, se realizó la prueba estadística Alpha de Cronbach, obteniendo resultados que confirman la confiabilidad de los mismos.

Tabla 3*Resumen del análisis de fiabilidad*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de Ética pública	0.942	16
Cuestionario de Transparencia	0.954	12

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se siguió debida y permanentemente los lineamientos que conforman el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (Universidad César Vallejo [UCV], 2023), de igual forma, se respetó los principios éticos de anonimato, es decir, no se les solicitó datos personales en ningún momento a los encuestados; confidencialidad y profesionalismo, que refiere al uso único que se les dio a las respuestas de los cuestionarios para procesar los datos recolectados en búsqueda unilateral del cumplimiento de los objetivos de investigación; autonomía, refiere a la voluntariedad de los encuestados en participar por su vocación propia. Asimismo, en todo momento, se citaron las fuentes de información dando un fiel respeto a los derechos de autor, a través del uso de las normas APA 7° edición, tal como lo establece la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos de la Universidad César Vallejo (UCV, 2023).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tablas cruzadas

Tabla 4

Cruce entre Ética Pública y Transparencia

		Variable 1. Ética Pública				
			Mediana prevalencia	Alta prevalencia	Baja prevalencia	Total
Variable 2. Transparencia	Escasa	f	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Regular	f	7	12	0	19
		%	11.3%	19.4%	0%	30.6%
	Adecuada	f	1	42	0	43
		%	1.6%	67.7%	0%	69.4%
Total	f	8	54	0	62	
	%	12.9%	87.1%	0%	100.0%	

Nota: Resultados extraídos del SPSS

En la Tabla 4 se aprecia el cruce de los resultados obtenidos respecto a las variables, donde se percibe que un nivel de alta prevalencia en ética pública se expresa en un nivel adecuado en transparencia representando por el 69.4%.

Asimismo, se observa que los trabajadores perciben un nivel regular de transparencia dado que es consecuente a un nivel de alta prevalencia en el marco de la ética pública, representado por el 19.4% de los trabajadores.

Tabla 5

Cruce entre Principios y valores éticos personales y Transparencia

		D1. Principios y valores éticos personales				
			Mediana prevalencia	Alta prevalencia	Baja prevalencia	Total
Variable 2. Transparencia	Escasa	f	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	f	1	18	0	19
		%	1.6%	29.0%	0.0%	30.6%
	Adecuada	f	0	43	0	43
		%	0.0%	69.4%	0.0%	69.4%
Total	f	1	61	0	62	
	%	1.6%	98.4%	0.0%	100.0%	

Nota: Resultados extraídos del SPSS

En la Tabla 5 se aprecia el cruce de los resultados obtenidos respecto a las variables, donde se percibe un nivel de alta prevalencia en principios y valores éticos personales que corresponde a un nivel adecuado en transparencia que representado por el 69.4%.

Asimismo, se observa que los trabajadores perciben un nivel regular de transparencia que corresponde a un nivel de alta prevalencia en el marco de principios y valores éticos personales, representado por el 29% de los trabajadores.

De igual manera, los trabajadores perciben un nivel regular de transparencia que corresponde a un nivel de mediana prevalencia en el marco de principios y valores éticos personales, representado por un escaso 1.6% de los trabajadores.

Tabla 6

Cruce entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia

		D2. Principios y valores éticos institucionales			Total	
		Baja prevalencia	Mediana prevalencia	Alta prevalencia		
Variable 2. Transparencia	Escasa	f	0	0	0	
		%	0.0%	0.0%	0.0%	
	Regular	f	0	16	3	19
		%	0.0%	25.8%	4.8%	30.6%
	Adecuada	f	0	14	29	43
		%	0.0%	22.6%	46.8%	69.4%
Total	f		30	32	62	
	%		48.4%	51.6%	100.0%	

Nota: Resultados extraídos del SPSS

En la Tabla 6 se aprecia el cruce de los resultados obtenidos respecto a las variables, donde se perciben un nivel de alta prevalencia en principios y valores éticos institucionales, que es consecuente con un nivel un nivel adecuado en transparencia representado por el 69.4%.

Asimismo, se observa que los trabajadores perciben un nivel de alta prevalencia en el marco de principios y valores éticos institucionales, que es consecuente con un nivel adecuado de transparencia representado por el 46.8% de los trabajadores.

De igual manera, los trabajadores perciben un nivel de mediana prevalencia en el marco de principios y valores éticos institucionales, consecuente con un nivel regular de transparencia representado por el 25.8% de los trabajadores.

Asimismo, los trabajadores perciben un nivel de mediana prevalencia en el marco de principios y valores éticos institucionales, consecuente con un nivel adecuado de transparencia representado por el 22.6% de los trabajadores.

Tabla 7

Cruce entre Principios y valores éticos entre colaboradores y Transparencia

		D3. Principios y valores entre colaboradores				
			Mediana prevalencia	Alta prevalencia	Baja prevalencia	Total
Variable 2. Transparencia	Escasa	f	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	f	11	8	0	19
		%	17.7%	12.9%	0.0%	30.6%
	Adecuada	f	5	38	0	43
		%	8.1%	61.3%	0.0%	69.4%
Total		f	16	46	0	62
		%	25.8%	74.2%	0.0%	100.0%

Nota: Resultados extraídos del SPSS

En la tabla 7 se aprecia el cruce de los resultados obtenidos respecto a las variables, donde se perciben un nivel de alta prevalencia en el marco principios y valores entre colaboradores que corresponde a un nivel adecuado en transparencia representando el 69.4%.

Asimismo, se observa que los trabajadores perciben un nivel de alta prevalencia en el marco principios y valores entre colaboradores que es consecuente con un nivel adecuado de transparencia, representado por el 61.3% de los trabajadores.

De igual manera, los trabajadores perciben un nivel de mediana prevalencia en el marco de principios y valores entre colaboradores consecuente con un nivel regular de transparencia representado por el 17.7% de los trabajadores.

Mientras que, los trabajadores perciben un nivel de mediana prevalencia en el marco de principios y valores entre colaboradores consecuente con un nivel adecuado de transparencia representado por el 8.1% de los trabajadores.

Prueba de normalidad

H₀: Los datos se ajustan a una distribución normal

H_a: Los datos no se ajustan a una distribución normal

- Dado que $n > 50$, entonces se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov
- Regla de decisión: Si $p_valor < 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 8

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Ética pública	.125	16	.000
V2. Transparencia	.153	12	.000

Los resultados muestran que los datos de la variable Ética pública obtuvieron un $p_valor = 0.000 < 0.05$ y los datos de la variable Transparencia obtuvieron un $p_valor = 0.000 < 0.05$.

El supuesto de normalidad establece que ambas muestras deben seguir una distribución normal para poder aplicar pruebas paramétricas. Sin embargo, en este escenario, este supuesto no se cumple, lo que lleva al rechazo de H₀.

Como alternativa, se optó por realizar pruebas no paramétricas para determinar la correlación entre las variables. En este caso específico, se justifica el uso del coeficiente de correlación de Spearman (rho de Spearman).

Grados de correlación

Valor r	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)

-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández et.al. (2014)

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre Ética Pública y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

H_a: Existe relación significativa entre Ética Pública y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

Tabla 9

Correlación entre Ética Pública y Transparencia

		Variable 2. Transparencia
Rho de Spearman	Variable 1. Ética Pública	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,660** .000 62

Nota: Resultados extraídos del SPSS

La Tabla 9 contiene el cálculo de la correlación entre las variables estudiadas, donde la significancia (sig=0.00) es menor que el 5 por ciento quedando demostrado el vínculo significativo entre Ética Pública y Transparencia descartando H₀. Respecto al cálculo del coeficiente se aprecia que las variables se correlacionan en un nivel moderado determinado por el 66.6 por ciento.

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación significativa entre Principios y valores éticos personales y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

H_a: Existe relación significativa entre Principios y valores éticos personales y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

Tabla 10

Correlación entre Principios y valores éticos personales y Transparencia

		Variable 2. Transparencia
Rho de Spearman	D1. Principios y valores éticos personales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,462** .000 62

Nota: Resultados extraídos del SPSS

La Tabla 10 refleja el cálculo de la correlación entre las variables estudiadas, donde la significancia (sig=0.00) es menor que el 5 por ciento quedando demostrada la existencia de una relación significativa entre Principios y valores éticos personales y Transparencia descartando H₀. Respecto al cálculo del coeficiente se aprecia que las variables se correlacionan en un nivel moderado determinado por el 46.2 por ciento.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación significativa entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

H_a: Existe relación significativa entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

Tabla 11

Correlación entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia

		Variable 2. Transparencia
Rho de Spearman	D2. Principios y valores éticos institucionales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,459** .000 70

Nota: Resultados extraídos del SPSS

La Tabla 11 proyecta el cálculo de la correlación entre las variables estudiadas, donde la significancia (sig=0.00) es menor que el 5 por ciento quedando demostrada la existencia de una relación significativa entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia descartando H_0 . Respecto al cálculo del coeficiente se aprecia que las variables se correlacionan en un nivel moderado determinado por el 45.9 por ciento.

Hipótesis específica 3:

H_0 : No existe relación significativa entre Principios y valores éticos entre colaboradores y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

H_a : Existe relación significativa entre Principios y valores éticos entre colaboradores y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.

Tabla 12

Correlación entre Principios y valores éticos entre colaboradores y Transparencia

			Variable 2. Transparencia
Rho de Spearman	D3. Principios y valores éticos entre colaboradores	Coefficiente de correlación	,653**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	62

Nota: Resultados extraídos del SPSS

En la Tabla 12 figura el cálculo de la vinculación entre las variables estudiadas, donde el valor de la significancia (sig=0.00) es menor que el 5 por ciento quedando demostrada la existencia de una relación significativa entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia descartando H_0 . Respecto al cálculo del coeficiente se aprecia que las variables se correlacionan en un nivel moderado determinado por el 65.3 por ciento.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de ética pública y el nivel de transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023, tuvo como unidad de análisis a los trabajadores de una unidad del Ejército de Lima, por lo que se les solicitó su participación en la resolución de los cuestionarios que permitieron reunir la data necesaria para proceder al cálculo estadístico de los resultados.

Los resultados contenidos en la Tabla 9 permiten afirmar que se cumplió con el objetivo general, esto es puede afirmar que las variables investigadas se correlacionan, en un nivel moderado, esto se sustenta en el 66.6%. En este orden de ideas, resulta atinado afirmar que se comprueba la hipótesis general alterna, por ende si es que la ética pública sufre alguna injerencia, de igual manera sucede con la transparencia. Atendiendo los resultados descriptivos de las variables, podemos afirmar que la gran mayoría de trabajadores percibe la Ética Pública en el nivel alta prevalencia, no habiendo ningún trabajador que indique que la percibe en baja prevalencia, caso muy parecido sucede con la variable Transparencia, los trabajadores en su mayoría, la perciben como adecuada, hay que tener en cuenta que el Ejército del Perú es un organismo que se somete a la normativa que el Estado peruano ha establecido sobre la transparencia, esto es, como todo organismo estatal, está obligado a obrar con criterios éticos que permitan la transparencia de sus acciones.

En lo que corresponde a la hipótesis general de la presente investigación, existe vinculación significativa entre Ética Pública y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023. De acuerdo a los resultados contenidos en la Tabla 7 denominada Correlación entre Ética Pública y Transparencia, ha quedado demostrado que las variables guardan relación sustentados en un coeficiente de correlación $Rho = ,660$. El Ejército del Perú es una entidad adscrita al Ministerio de Defensa, tiene como misión el control, la vigilancia y la defensa de nuestro territorio, todo con la finalidad de cautelar los intereses del Estado, dada la relevancia de sus funciones, las mismas se sustentan en valores institucionales que buscan el correcto proceder de la entidad. Como entidad del Estado está obligada a obrar con Ética y Transparencia, aspectos que son parte integrante de sus normativas

internas, así como de nuestra legislación nacional, por lo que los resultados verifican que en el plano fáctico se evidencie lo prescrito tal como es relación de las variables investigadas.

Una postura más sólida, no solo de la relación de las variables materia de estudio, sino de la influencia que la carencia de un proceder dotado de ética puede provocar en la transparencia, es la investigación de Católico y Santos (2018) quienes en su artículo científico, luego de investigar a las variables, en específico la corrupción sustentada en la carencia de ética en diversas entidades públicas de Colombia, llegan a determinar la referida influencia.

Los resultados esbozados se condicen con los obtenidos por Rincón et al. (2023) quienes lograron identificar que es necesaria la ética pública en el discurrir de la gestión en las entidades del Estado, esto es en el obrar con Transparencia que se exige a cada una de ellas. Otra investigación que corrobora los resultados, es la realizada por Jiménez (2022) quien estudió las mismas variables pero en un entorno de los establecimientos farmacéuticos de una entidad del Callao en Lima, encontró que tienen una vinculación alta sustentada en un $\rho = 739$, concluyendo que la relación de las variables estudiadas permite una mejor gobernabilidad.

La Tabla 4 contiene el cruce de los resultados obtenidos para las variables en comento, siendo que se percibe que un nivel de alta prevalencia en ética pública se expresa en un nivel adecuado en transparencia representando por el 69.4%. También ha quedado demostrados que los trabajadores perciben un nivel regular de transparencia consecuencia de un nivel de alta prevalencia en lo que corresponde a la ética pública, representado por el 19.4% de los trabajadores.

La variable ética pública cuenta con gran relevancia toda vez que se encuentra vinculada a los valores y principios que guían el proceder de las personas en el ejercicio de sus funciones, cobrando aún mayor importancia los resultados obtenidos del procesamiento de la data. Se contemplaron como dimensiones de la variable en comento: principios y valores éticos personales, principios y valores éticos institucionales y, principios y valores éticos entre colaboradores, las mismas que permiten abordar íntegramente al comportamiento ético que debe prevalecer en toda institución, entre sus integrantes y en el proceder de cada uno de ellos como individualidad. En este sentido Ñaupas et al. (2018) indicaban que las

dimensiones consideradas en una investigación cuya conceptualización es la que el investigador asume en la investigación.

Respecto a la hipótesis específica 1, existe relación significativa entre Principios y valores éticos personales y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023. Los resultados obtenidos están reflejados en la Tabla 8 en la que respecto a la correlación de la dimensión y variable investigadas se ha comprobado que existe una relación de significancia entre las mismas. El cálculo de la correlación entre la dimensión y variable ha quedado determinada conforme al coeficiente de correlación de 46.2 por ciento, esto es, existe una correlación de nivel moderado entre las mismas. La hipótesis en comento puede corroborarse con lo prescrito en el reglamento de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, el mismo que establece que el proceder ético de los trabajadores del Estado se sustenta en valores, principios y deberes que coadyuvan a un obrar con profesionalismo en las diversas esferas de la sociedad.

Sumra (2019) ya indicaba que el obrar ético conlleva a la observancia de la moral desde una perspectiva de la sociedad y que los integrantes de la misma procederán conforme a los valores y principios que haya asumido como propios, dando cumplimiento a las normas éticas, bajo la premisa que se está cumpliendo con normas como no mentir, cumplir las normas y ser positivo.

También corroboran los resultados obtenidos, la información contenida en la Tabla 5 que contiene el cruce de la variable transparencia y dimensión principios y valores éticos personales nos muestra que existe alta prevalencia de la dimensión y un nivel adecuado de la variable, evidenciándose que los encuestados perciben en un nivel de regular a la Transparencia.

En cuanto a la hipótesis específica 2, existe relación significativa entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023, los resultados contenidos en la Tabla 11, determinan la correlación existente entre las mismas, la significancia sustentada en .000 determina la idoneidad para determinar la relación y el coeficiente de correlación $Rho = ,459$ estableció una relación positiva moderada entre las mismas. Viene al caso acotar que los resultados descriptivos ya anunciaban este resultado, pues la dimensión Principios y valores Éticos institucionales fue percibido en el nivel de alta prevalencia

por el 51.6% de los trabajadores, seguidos por el 48.4% que la perciben en mediana prevalencia y ningún trabajador la percibe en baja prevalencia, esto demuestra que los trabajadores tienen pleno conocimiento de la existencia y práctica de los principios y valores éticos de la institución.

El parecer de los trabajadores, rebaza el ámbito regulatorio, pues las mismas se encuentran recogidas en sus normativa internas y nacionales están presentes en el proceder de la institución, es una suerte de proceder esperado, dado que la formación del personal militar sustenta su formación en principios y valores que los acompañaran en el ejercicio profesional.

Vale acotar que la transparencia, es uno de los aspectos complementarios en las normativas éticas institucionales, lo que hace que la exigencia y conocimiento de la presencia de la misma en el desarrollo de las actividades institucionales, es algo que resulta connatural a sus funciones.

Para la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre Principios y valores éticos entre colaboradores y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023, en la Tabla 12 encontramos que se ha llegado a establecer la correlación entre las variables, la significancia ($\text{sig}=0.00$) es menor que el 5 por ciento quedando demostrada la existencia de una relación significativa entre Principios y valores éticos entre los trabajadores de la entidad y Transparencia, corroborando la hipótesis planteada, descartando la hipótesis nula.

El coeficiente determinó que las variables se correlacionan en un nivel moderado determinado por el 65.3 por ciento. Lo cual se condice con la investigación realizada por Ramírez-Alujas (2020) en su investigación sobre el Estado abierto en América Latina, comparando el proceder de los diversos Estados, profundizando en lo que es necesario para la existencia de la transparencia, aspecto trascendental en el gobierno abierto, llegando a la conclusión que los Estados podrán ser buenos gestores, si confluyen el proceder ético de los gestores y un buen proceder de los administrados, con lo que se evidencia que es necesario el proceder de la institución y de todos los que intervienen en los actos realizados por los mismos.

En esta instancia es necesario precisar que el cumplimiento de los objetivos y por ende la comprobación de las hipótesis fue posible gracias a la idoneidad de los instrumentos, la misma que se consiguió cuando los cuestionarios fueron sometidos a evaluación por los expertos entendidos en la materia, quienes decretaron su validez, declarando su relevancia, pertinencia y claridad, esto puede apreciarse en la Tabla 1 y Tabla 2 del capítulo tercero y en los certificados de validación firmados por los jueces expertos (anexo 4), vale indicar que, como todo constructo, los jueces realizaron observaciones en los instrumentos sometidos a su valoración, las mismas que fueron observadas, a efectos de contar con un instrumento que permita la medida de la variable.

También se consideró la confiabilidad de los instrumentos, la misma que se estableció a través de una prueba estadística, para lo cual fue necesario una prueba piloto, esto es, se aplicaron los instrumentos a un grupo de trabajadores que no integraron la muestra, y luego del procesamiento estadístico en el cual se aplicó Alfa de Cronbach, que arrojó coeficientes que determinaron la fiabilidad de los mismos. Son los aspectos referidos, confiabilidad y validez los que permiten afirmar el rigor metodológico de la investigación, pues los mismos, permitieron la comprobación de las hipótesis formuladas.

Para cumplir los objetivos propuestos, se utilizaron dos cuestionarios que fueron diseñados para recabar la información necesaria para lograr medir las variables y determinar la relación de las mismas. En este sentido, cobra vida lo indicado por Fuentes-Doria et al. (2020) que precisan que son los instrumentos los que deben contar con la capacidad de medir las variables, accediendo a la información necesaria con dicho fin, recurriéndose a la estadística si es necesario, secuencia lógica asumida en esta investigación, por lo que es posible compartir los resultados de la misma.

Resulta relevante mencionar que la investigación constituye un aporte en pro de la mejora de la gestión de las entidades del Estado, máxime un proceder ético es parte de las obligaciones de los funcionarios y trabajadores de las entidades del Estado, no solo basta el ámbito de la regulación, la ética y la transparencia, serán posibles si es que se asumen como propios, solo un proceder dotado de ética permitirá la transparencia de las acciones y/o actividades de los entes públicos, lo que conlleva que el ciudadano se involucre en el proceder de las mismas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto a la hipótesis general se puede afirmar que se comprueba la misma, pues existe correlación entre Ética Pública y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, sustentada en un coeficiente de correlación $Rho = ,660$

Segunda:

En cuanto a la primera hipótesis específica, se ha comprobado la relación entre Principios y valores éticos personales y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, sustentada en la obtención de un coeficiente de correlación $Rho = ,462$.

Tercera:

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se comprueba la relación entre Principios y valores éticos institucionales y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, sustentada en la obtención de un coeficiente de correlación $Rho = ,459$.

Cuarta:

Respecto a la tercera hipótesis específica, se comprueba que existe correlación en un nivel moderado entre Principios y valores éticos entre colaboradores y Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, sustentada en el coeficiente de correlación $Rho = ,653$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al jefe de una unidad del ejército del Perú, se le recomienda socializar los alcances de la presente investigación así como poner en conocimiento y elaborar en diferentes instancias temas y cátedras sobre la ley N° 27815 “Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Ley N° 27806 “Ley de transparencia y Acceso a la Información Pública” en todos los niveles de esa manera contribuir a la Política de Transparencia presente en todas las instituciones de esa manera se propiciará la práctica de valores y principios éticos personales, institucionales y los que imperan entre los trabajadores se relacionan con la transparencia esbozada en el desarrollo de las actividades de la unidad, de esa manera puede ser replicada en otras unidades que enfrenten desafíos en la labor de transparencia

Segunda:

Se recomienda al jefe de la unidad del Ejército del Perú, a efectos de mejorar la Política de Administración Pública asumida por la entidad, establecer un programa de monitoreo en las instancias administrativas de la misma a efectos de reconocer y mejorar posibles deficiencias que mermen la ética y/o la transparencia en la entidad.

Tercera:

En pro de cumplir los planes de capacitación incorporados en el POI de la entidad, se recomienda a los gestores de una unidad del ejército del Perú, propiciar capacitaciones que permitan el fortalecimiento de la ética en la institución a efectos que los mismos, eleven los niveles de transparencia en la misma.

Cuarta:

Se recomienda a los estudiantes de maestría realizar investigaciones sobre ética pública y/o transparencia a efectos de profundizar en la problemática y plantear soluciones a las diversas problemáticas, asegurando un proceder ético y transparente en las entidades públicas alejando cualquier accionar que atente contra las mismas.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2015). El profeta Oseas denuncia la corrupción en las fuerzas armadas. *Revista Ventana Teológica* 7. <https://www.unisbc.edu.co/ventana-teologica/septima-edicion/>
- Arana, J. (2011). *La Ética en la Administración Pública*. Instituto Internacional de Ciencias Administrativas, 24.
- Atondo, V. (2018). Ética en la Administración Pública: Valores, transparencia e integridad de los Servidores Públicos en el Estado de Sonora. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, (9), 74–85. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i9.39>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación IV*. Edición. Pearson. Colombia.
- Bernstein, E. (2017). Making transparency transparent: The evolution of observation in management theory. *Academy of Management Annals*, 11(1), 217-266.
- Briano, G., y Saavedra, M. (2015). La composición del consejo de administración y la estructura accionaria como factores explicativos de la transparencia en el gobierno corporativo en Latinoamérica: evidencia en empresas cotizadas de Argentina, Brasil, Chile y México. *Estudios Gerenciales*, 275-286.
- Brito, S., & Ramis, Á. (2018). Corrupción en las instituciones. Un llamado urgente de renovación y transparencia. *Veritas*, (41), 117-138.
- Castro, A. (2014). *Buen Gobierno y Derechos Humanos*. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Católico, D. F. y Santos, G. (2018). La corrupción y la transparencia de las administraciones públicas: un estudio empírico en territorios de paz en Colombia. *Estudios de Derecho*, 75 (166), 52-76. DOI: 10.17533/udea.esde.v75n166a03
- Correa, R. (2020). Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49). <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n49/2301-0665-rfd-49-e112.pdf>

- Córdova, E. (2020). Portal de transparencia estándar y la gestión municipal en la provincia de El Dorado, región San Martín, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50510>
- Decreto Supremo N°033-2005-PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Fraěšilä, D., y Cosmovici, P. (2020). The Implications of Ethics and Responsibility in Public Management. *Journal of Emerging Trends in Marketing and Management*, 1(1), 265-273.
- Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda, E. y Díaz, J.L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Editorial Pontificia Boliviana. DOI: <http://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Fuertes, V. (2021). The rationale for embedding ethics and public value in public administration programmes. *Teaching Public Administration*, 01447394211028275.
- García, Y. E., Bustamante, F.J. y Blanco, A.L. (2020). Ethics and Moral. A View from Public Management. *Revista de Filosofía.*, 39(101), 582–591. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6791782>
- Gardella, M. (2020). Ética pública y derecho administrativo en la era de la "posverdad". *Revista de Derecho Público: teoría y método*, (1), 41-73.
- Gilli, J. (2017). The Transparency as an objective the sustainable development. *Ciencias administrativas*, (9), 4.
- Guzmán, M. (2013). Good decision making in real time: Public health ethics training for local health departments: Facilitator's manual. *Revista Salud Bosque*, vol. 3, no. 1, 2013, p. 86
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación 6a. ed. McGraw-Hill.

- Higgins, C., Tang, S., & Stubbs, W. (2020). On managing hypocrisy: The transparency of sustainability reports. *Journal of Business Research*, 114, 395-407.
- Irwin, T. (2013). "Shining a light on the mysteries of State: The origins of fiscal transparency in Western Europe." IMF Working Papers.
- Jiménez, A. M. (2022). *Ética pública y transparencia en los establecimientos farmacéuticos de una dirección de medicamentos, insumos y drogas*, Callao, 2021. [Tesis de Maestría] Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80734>.
- Khaltar, O. y Moon, J. (2020). Effects of ethics and performance management on organizational performance in the public sector. *Public Integrity*, 22(4), 372-394.
- Longo, F. y Albareda, A. (2015). *Administración pública con valores. Instrumentos para una gobernanza ética*, INAP, Madrid.
- López, E. (2020). La concepción moderna de felicidad en Descartes. *Revista Filosofía UIS*, 19(2), 35-54.
- Malley, P., Rainford J., and Thomsop, A. (2009) Transparency during public health emergencies: from rhetoric to reality
- Marañón C., Delgado S., Vaillant LL, Zaldívar R. (2012) Procedures manual from the Ethics Committee of Investigation in a hospital institution: an indispensable proposal *MediSan*; 21 (10)
- McCandless, S., & Ronquillo, J. C. (2020). Social equity in professional codes of ethics. *Public Integrity*, 22(5), 470-484.
- Morales, N., Toukoumidis, T., Guamán, R., & Caluguillin, P. (2020). Comunicación, ciudadanía y transparencia: Acceso a la información pública como herramienta de participación ciudadana en la gestión administrativa. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E26), 362-375. <https://pure.ups.edu.ec/es/publications/communication-citizenship-and-transparency-access-to-public-infor>

- Murphy, K., Jerolmack, C., & Smith, D. (2021). Ethnography, Data Transparency, and the Information Age. *Annual Review of Sociology*, 47.
- Naessens, H. (2010) *Ética Pública y Transparencia*. Trabajo presentado en el Centro Interdisciplinario de Estudios Americanistas Gumersindo Busto. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs00531532/document>
- Naser, A.; Ramírez-Alujas, A.; Rosales, D. (2017). Desde el gobierno abierto al Estado abierto en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.
- Ogar, N., & Ude, C. (2020). Organizational Dynamics and Public Service Ethics in Nigeria. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 217-224.
- Pandiello, J. y Fernández R. (2017). From legal transparency to good governance in the Spanish municipalities.
- Perales, C. (2014). *Ética institucional y estrés laboral*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172008000100011
- Perramon, J. (2013). La transparencia: concepto, evolución y retos actuales. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 16, 11-27.
- Pliscoff-Varas, C. (2017). Implementing the new public management: problems and challenges to public ethics. The Chilean case. *Convergencia*, 24(73), 141-164.
- Polo, Á. (2020). Corrupción de la función pública, ética cívica y democracia. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*, (7).
- Ramírez-Alujas, Á. (2020). El estado del Estado abierto en América Latina :. *Estado Abierto. Revista Sobre El Estado, La Administración Y Las Políticas Públicas*, 4(1), pp. 13-38. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/EA/article/view/132>
- Rauh, J. (2018). Ethics problems in the new public service: Back to a service ethic?. *Public Integrity*, 20(3), 234-256.
- Rincón, A.M, Obando, E.C., Durand, L.A. y Alza, C.J. (2023). *Ética, Estado y gestión pública en América Latina | Ética, estado y gestión pública en América Latina*. *Revista Venezolana de Gerencia* , 28(101), pp. 384–399

- Rocha, B. (2020). La competencia ética de los servidores públicos. Un instrumento efectivo para prevenir la corrupción en el gobierno del estado de Guanajuato, 2020. [Tesis de maestría]. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede académica de México. https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/311/1/Rocha_RE.pdf
- Rodríguez, Y. (2019). Gestión de la ética pública y transparencia en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, 2019. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53536>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, S. (2023). Mecanismos de digitalización y transparencia en los procesos de licitaciones y compras en el Perú. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año: X Número: 2. Artículo no.:42. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Santillán, M. (2011). Ética profesional. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativa-UNMSM, 12.
- Suárez, O. (2014). Algunos apuntes sobre transparencia. <http://hablemosdetransparencia.blogspot.pe/2014/09/algunos-apuntes-sobre-el-concepto-de.html>
- Sumra, K. (2019). Public Service Ethics in Public Administration: An Empirical Investigation. International Journal of Law and Political Sciences, 13(10), 1338-1349.
- Transparencia International (2010). Corruption perceptions index 2010. Berlín: Transparency International.
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública, 43(4). <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>

- Victor B, Cullen JB. (1998) The organizational bases of Ethical Work climates. Administrative Science Quarterly. https://www.jstor.org/stable/2392857?seq=1#page_scan_tab_contents
- Villasmil-Molero, M., Romero, F. J., & Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. Revista de ciencias sociales, 27(2), 199-216. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927659>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Ética pública y transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES					
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de ética pública y el nivel de transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023?</p> <p>Las preguntas específicas:</p> <p>1) ¿Cuál es la relación entre el nivel de los principios y valores éticos personales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación entre el nivel de los principios y valores éticos institucionales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación entre el nivel de los principios y valores éticos entre colaboradores y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de ética pública y el nivel de transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023</p> <p>Los objetivos específicos:</p> <p>1) Determinar la relación entre el nivel de los principios y valores éticos personales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.</p> <p>2) Determinar la relación entre el nivel de los principios y valores éticos institucionales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.</p> <p>3) Determinar la relación entre el nivel de los principios y valores éticos entre colaboradores y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de ética pública y el nivel de transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023</p> <p>Las hipótesis específicas</p> <p>1) Existe relación entre el nivel de los principios y valores éticos personales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.</p> <p>2) Existe relación entre el nivel de los principios y valores éticos institucionales y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.</p> <p>3) Existe relación entre el nivel de los principios y valores éticos entre colaboradores y el nivel de Transparencia en una unidad del Ejército del Perú, 2023.</p>	Variable 1: Ética pública					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	
			Principios y valores éticos personales	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción • Valores 	1-4	Escala Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja prevalencia	
			Principios y valores éticos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de valores • Compromiso 	5-8		Mediana prevalencia	
			Principios y valores éticos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conflictos • Trabajo en equipo • Respeto por los derechos • Igualdad de trato 	9- 16		Alta prevalencia	
			Variable 2: Transparencia					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel	
Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión • Capacitación • Revisión 	1-6	Escala Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	No óptima Media				
Comunicación externa	<ul style="list-style-type: none"> • Canalización • Resolución • Rendición 	7-12		Óptima				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS			

<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 167 trabajadores. Muestra: 62 trabajadores Muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Ética pública</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Transparencia</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>	<p>Estadística descriptiva:</p> <p>Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial</p> <p>Para comprobar hipótesis.</p>
---	---	--	---

Anexo 2. Operacionalización de variables

Tabla 13

Operacionalización de la variable Ética Pública

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Ética pública	La ética pública tiene a cargo al mismo tiempo el estudio y comprensión de formación, imagen y quehacer de los funcionarios estatales, sobre las que se altera sus actitudes al imponerles valores de servicios públicos.(Rauh, 2018).	Para medir la variable Ética Pública se procederá a aplicar un cuestionario de 16 ítems, el mismo que se ha elaborado tomando en cuenta los principios y valores personales, institucionales y los que se manifiestan entre los integrantes de la institución, de esa manera se obtiene la data para procesarla estadísticamente.	Principios y valores éticos personales Principios y valores éticos institucionales Principios y valores éticos entre colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores ▪ Percepción <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción de valores ▪ Compromiso <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Igualdad de trato ▪ Manejo de conflictos ▪ Trabajo en equipo ▪ Respeto por los derechos 	<p>Escala Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>

Tabla 14*Operacionalización de la variable Transparencia*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Transparencia	La transparencia involucra esquemas insertos por agencias gubernamentales, a través de las cuales estas garantizan que se obedezcan las normativas atinentes a la transparencia en aras de salvaguardar la democracia (Higgins et al., 2020)	La variable transparencia es una variable cualitativa, para su medición se utilizará un instrumento de 12 ítems, que contempla las 2 dimensiones que se han tomado en cuenta para su disgregación y posible medida, a través de fórmulas estadísticas.	Comunicación interna <hr/> Comunicación externa	<ul style="list-style-type: none">▪ Difusión▪ Capacitación▪ Revisión <hr/> <ul style="list-style-type: none">▪ Canalización▪ Resolución▪ Rendición	Escala Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de Ética pública

Estimado integrante de una unidad del Ejército del Perú, le saludo cordialmente y agradezco su participación en la resolución del presente cuestionario, el mismo que busca conocer como es percibida la Ética Pública en la institución, debo recalcar que la información es anónima. Se le solicita responder a todas las preguntas sinceramente, de acuerdo a su experiencia.

Instrucciones: Leer cada uno de los enunciados y marcar con (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer.

Alternativas de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Percepción		1	2	3	4	5
1	Los valores éticos son importantes como miembro del ejército peruano					
2	En el ejercicio de sus funciones públicas, toma en cuenta los valores éticos					
Valores						
3	Su principal función como miembro del ejército peruano es contribuir para que su entidad brinde un servicio basado en valores, a la ciudadanía.					
4	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.					
DIMENSIÓN 2: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Promoción de Valores		1	2	3	4	5
5	Son promocionados los valores éticos como requisito para ser un buen miembro del ejército peruano.					

6	En el desempeño de sus funciones los miembros de su unidad proceden conforme al Código de Ética de la entidad.					
Compromiso						
7	El Comité de Ética promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.					
8	Ocurren actos de corrupción en la entidad.					
DIMENSIÓN 3: PRINCIPIOS Y VALORES ENTRE COLABORADORES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Manejo de Conflictos		1	2	3	4	5
9	La resolución de conflictos se realiza en base a los principios y valores éticos del ejército peruano y el diálogo.					
10	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de los miembros del ejército peruano.					
Trabajo en Equipo						
11	La comunicación entre los directivos y los demás miembros del ejército peruano es clara, efectiva y oportuna.					
12	Se promueve el trabajo en equipo y la participación de los miembros del ejército peruano en la vida institucional.					
Respeto por los derechos						
13	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los miembros del ejército peruano.					
14	Las remuneraciones de los miembros del ejército peruano guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.					
Igualdad de Trato						
15	Se da un trato igualitario a todos los miembros del ejército peruano, sin ninguna clase de discriminación.					
16	Se aplica una política para la atención al ciudadano con enfoque de interculturalidad y de género.					

Cuestionario de Transparencia

Estimado integrante de una unidad del Ejército del Perú, le saludo cordialmente y agradezco su participación en la resolución del presente cuestionario, el mismo que busca conocer como es percibida la Transparencia en la institución, debo recalcar que la información es anónima. Se le solicita responder a todas las preguntas sinceramente, de acuerdo a su experiencia.

Instrucciones: Leer cada uno de los enunciados y marcar con (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer.

Alternativas de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERNA		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Difusión		1	2	3	4	5
1	Su institución difunde y estimula la transparencia en los actos realizados en el ejercicio de sus funciones.					
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad					
Capacitación						
3	Los miembros de su unidad reciben capacitación que conlleve a cumplir la Ley de Transparencia					
4	Las capacitaciones sobre transparencia en los actos de la entidad, involucran también a la visión, misión y normativa interna de la entidad.					
Revisión						
5	Los miembros integrantes de su unidad aplican las normas legales sobre transparencia					
6	Su unidad publica la información correspondiente en el portal de transparencia institucional					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN EXTERNA		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Canalización		1	2	3	4	5
7	Usted cree que el área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público					
8	Las quejas y sugerencias son resueltas y/o atendidas conforme al procedimiento establecido					
Resolución						
9	En su unidad las quejas de usuarios se resuelven en el tiempo adecuado					
10	Se le otorga la debida guía a los usuarios cuando plantean quejas, reclamos y/o sugerencias					
Rendición						
11	La institución cumple con publicar la información requerida conforme a la Ley de Transparencia en el Portal de Transparencia					
12	Se formulan quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución					

Anexo 4: Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ÉTICA PÚBLICA

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES								
1	Los valores éticos son importantes como miembro del ejército peruano	X		X		X		
2	En el ejercicio de sus funciones públicas, toma en cuenta los valores éticos	X		X		X		
3	Su principal función como miembro del ejército peruano es contribuir para que su entidad brinde un servicio basado en valores, a la ciudadanía.	X		X		X		
4	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES								
5	Son promocionados los valores éticos como requisito para ser un buen miembro del ejército peruano.	X		X		X		
6	En el desempeño de sus funciones los miembros de su unidad proceden conforme al Código de Ética de la entidad.	X		X		X		
7	El Comité de Ética promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	X		X		X		
8	Ocurren actos de corrupción en la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS ENTRE COLABORADORES								
9	La resolución de conflictos se realiza en base a los principios y valores éticos del ejército peruano y el diálogo.	X		X		X		
10	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de los miembros del ejército peruano.	X		X		X		
11	La comunicación entre los directivos y los demás miembros del ejército peruano es clara, efectiva y oportuna.	X		X		X		
12	Se promueve el trabajo en equipo y la participación de los miembros del ejército peruano en la vida institucional.	X		X		X		
13	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los miembros del ejército	X		X		X		

	peruano.						
14	Las remuneraciones de los miembros del ejército peruano guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	X		X		X	
15	Se da un trato igualitario a todos los miembros del ejército peruano, sin ninguna clase de discriminación.	X		X		X	
16	Se aplica una política para la atención al ciudadano con enfoque de interculturalidad y de género.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, permitirá medir las dimensiones planteada en la variable Ética Pública.

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

Apellidos y nombres del juez validador: RAMOS HUAMÁN, OLGA MARÍA DEL CARMEN
DNI:09856542.

Especialidad del validador: DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

Fecha: 26 JUNIO DE 2023

ORCID: 000-0002-7872-3597


 DRA. OLGA MARÍA DEL CARMEN RAMOS HUAMÁN
 DNI: 09856542

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE TRANSPARENCIA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERNA								
1	Su institución difunde y estimula la transparencia en los actos realizados en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad	X		X		X		
3	Los miembros de su unidad reciben capacitación que conlleve a cumplir la Ley de Transparencia	X		X		X		
4	Las capacitaciones sobre transparencia en los actos de la entidad, involucran también a la visión, misión y normativa interna de la entidad.	X		X		X		
5	Los miembros integrantes de su unidad aplican las normas legales sobre transparencia	X		X		X		
6	Su unidad publica la información correspondiente en el portal de transparencia institucional	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN EXTERNA								
7	Usted cree que el área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público	X		X		X		
8	Las quejas y sugerencias son resueltas y/o atendidas conforme al procedimiento establecido	X		X		X		

9	En su unidad las quejas de usuarios se resuelven en el tiempo adecuado	X		X		X		
10	Se le otorga la debida guía a los usuarios cuando plantean quejas, reclamos y/o sugerencias	X		X		X		
11	La institución cumple con publicar la información requerida conforme a la Ley de Transparencia en el Portal de Transparencia	X		X		X		
12	Se formulan quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, permitirá medir las dimensiones planteadas en la variable Transparencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: RAMOS HUAMÁN, OLGA MARÍA DEL CARMEN
DNI: 09856542

Especialidad del validador: DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

Fecha: 20 JUNIO 2023

ORCID: 000-0002-7872-3597

DRA. OLGA MARÍA DEL CARMEN RAMOS HUAMÁN
DNI: 09856542

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE ÉTICA PÚBLICA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES							
1	Los valores éticos son importantes como miembro del ejército peruano	x		x		x		
2	En el ejercicio de sus funciones públicas, toma en cuenta los valores éticos	x		x		x		
3	Su principal función como miembro del ejército peruano es contribuir para que su entidad brinde un servicio basado en valores, a la ciudadanía.	x		x		x		
4	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES							
5	Son promocionados los valores éticos como requisito para ser un buen miembro del ejército peruano.	x		x		x		
6	En el desempeño de sus funciones los miembros de su unidad proceden conforme al Código de Ética de la entidad.	x		x		x		
7	El Comité de Ética promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	x		x		x		
8	Ocurren actos de corrupción en la entidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS ENTRE COLABORADORES							
9	La resolución de conflictos se realiza en base a los principios y valores éticos del ejército peruano y el diálogo.	x		x		x		
10	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de los miembros del ejército peruano.	x		x		x		
11	La comunicación entre los directivos y los demás miembros del ejército peruano es clara, efectiva y oportuna.	x		x		x		
12	Se promueve el trabajo en equipo y la participación de los miembros del ejército peruano en la vida institucional.	x		x		x		
13	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los miembros del ejército	x		x		x		

	peruano.						
14	Las remuneraciones de los miembros del ejército peruano guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	x		x		x	
15	Se da un trato igualitario a todos los miembros del ejército peruano, sin ninguna clase de discriminación.	x		x		x	
16	Se aplica una política para la atención al ciudadano con enfoque de interculturalidad y de género.	x		x		x	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Asca Agama Pompeyo Gabriel

DNI: 25500299

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

Fecha: 20/06/2023

ORCID: 0000-0001-8819-3318



(Firma y ORCID evaluador)

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE TRANSPARENCIA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERNA								
1	Su institución difunde y estimula la transparencia en los actos realizados en el ejercicio de sus funciones.	x		x		x		
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad	x		x		x		
3	Los miembros de su unidad reciben capacitación que conlleve a cumplir la Ley de Transparencia	x		x		x		
4	Las capacitaciones sobre transparencia en los actos de la entidad, involucran también a la visión, misión y normativa interna de la entidad.	x		x		x		
5	Los miembros integrantes de su unidad aplican las normas legales sobre transparencia	x		x		x		
6	Su unidad publica la información correspondiente en el portal de transparencia institucional	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN EXTERNA								
7	Usted cree que el área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público	x		x		x		
8	Las quejas y sugerencias son resueltas y/o atendidas conforme al procedimiento establecido	x		x		x		
9	En su unidad las quejas de usuarios se resuelven en el tiempo adecuado	x		x		x		
10	Se le otorga la debida guía a los usuarios cuando plantean	x		x		x		

	quejas, reclamos y/o sugerencias						
11	La institución cumple con publicar la información requerida conforme a la Ley de Transparencia en el Portal de Transparencia	x		x		x	
12	Se formulan quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución	x		x		x	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Asca Agama Pompeyo Gabriel

DNI: 25500299

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

Fecha: 20/06/2023

ORCID: 0000-0001-8819-3318



(Firma y ORCID evaluador)

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE ÉTICA PÚBLICA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES								
1	Los valores éticos son importantes como miembro del ejército peruano	X		X		X		
2	En el ejercicio de sus funciones públicas, toma en cuenta los valores éticos	X		X		X		
3	Su principal función como miembro del ejército peruano es contribuir para que su entidad brinde un servicio basado en valores, a la ciudadanía.	X		X		X		
4	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES								
5	Son promovidos los valores éticos como requisito para ser un buen miembro del ejército peruano.	X		X		X		
6	En el desempeño de sus funciones los miembros de su unidad proceden conforme al Código de Ética de la entidad.	X		X		X		
7	El Comité de Ética promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	X		X		X		
8	Ocurren actos de corrupción en la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PRINCIPIOS Y VALORES ENTRE COLABORADORES								
9	La resolución de conflictos se realiza en base a los principios y valores éticos del ejército peruano y el diálogo.	X		X		X		
10	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de los miembros del ejército peruano.	X		X		X		
11	La comunicación entre los directivos y los demás miembros del ejército peruano es clara, efectiva y oportuna.	X		X		X		
12	Se promueve el trabajo en equipo y la participación de los miembros del ejército peruano en la vida institucional.	X		X		X		
13	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los miembros del ejército	X		X		X		

	peruano.							
14	Las remuneraciones de los miembros del ejército peruano guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	X		X		X		
15	Se da un trato igualitario a todos los miembros del ejército peruano, sin ninguna clase de discriminación.	X		X		X		
16	Se aplica una política para la atención al ciudadano con enfoque de interculturalidad y de género.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, permitirá medir las dimensiones planteada en la variable Ética Pública.

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

Apellidos y nombres del juez validador: ESPINOZA GÁLVEZ, ROGELIO

DNI:08285643.

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

Fecha: 26 JUNIO DE 2023

ORCID: 000-0003-3669-7885


 DR. ROGELIO ESPINOZA GÁLVEZ
 DNI: 08285643

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE TRANSPARENCIA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERNA								
1	Su institución difunde y estimula la transparencia en los actos realizados en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad	X		X		X		
3	Los miembros de su unidad reciben capacitación que conlleve a cumplir la Ley de Transparencia	X		X		X		
4	Las capacitaciones sobre transparencia en los actos de la entidad, involucran también a la visión, misión y normativa interna de la entidad.	X		X		X		
5	Los miembros integrantes de su unidad aplican las normas legales sobre transparencia	X		X		X		
6	Su unidad publica la información correspondiente en el portal de transparencia institucional	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN EXTERNA								
7	Usted cree que el área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público	X		X		X		
8	Las quejas y sugerencias son resueltas y/o atendidas conforme al procedimiento establecido	X		X		X		
9	En su unidad las quejas de usuarios se resuelven en el tiempo adecuado	X		X		X		
10	Se le otorga la debida guía a los usuarios cuando plantean quejas, reclamos y/o	X		X		X		

	sugerencias						
11	La institución cumple con publicar la información requerida conforme a la Ley de Transparencia en el Portal de Transparencia	X		X		X	
12	Se formulan quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, permitirá medir las dimensiones planteadas en la variable Transparencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: ESPINOZA GÁLVEZ, ROGELIO

DNI: 08285643

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

Fecha: 20 JUNIO 2023

ORCID: 000-0003-3669-7885


 DR. ROGELIO ESPINOZA GÁLVEZ
 DNI: 08285643

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE ÉTICA PÚBLICA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES								
1	Los valores éticos son importantes como miembro del ejército peruano	X		X		X		
2	En el ejercicio de sus funciones públicas, toma en cuenta los valores éticos	X		X		X		
3	Su principal función como miembro del ejército peruano es contribuir para que su entidad brinde un servicio basado en valores, a la ciudadanía.	X		X		X		
4	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES								
5	Son promovidos los valores éticos como requisito para ser un buen miembro del ejército peruano.	X		X		X		
6	En el desempeño de sus funciones los miembros de su unidad proceden conforme al Código de Ética de la entidad.	X		X		X		
7	El Comité de Ética promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	X		X		X		
8	Ocurren actos de corrupción en la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PRINCIPIOS Y VALORES ENTRE COLABORADORES								
9	La resolución de conflictos se realiza en base a los principios y valores éticos del ejército peruano y el diálogo.	X		X		X		
10	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de los miembros del ejército peruano.	X		X		X		
11	La comunicación entre los directivos y los demás miembros del ejército peruano es clara, efectiva y oportuna.	X		X		X		
12	Se promueve el trabajo en equipo y la participación de los miembros del ejército peruano en la vida institucional.	X		X		X		
13	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los miembros del ejército	X		X		X		

	peruano.							
14	Las remuneraciones de los miembros del ejército peruano guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	X		X		X		
15	Se da un trato igualitario a todos los miembros del ejército peruano, sin ninguna clase de discriminación.	X		X		X		
16	Se aplica una política para la atención al ciudadano con enfoque de interculturalidad y de género.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia con respecto a la Variable Ética Pública y las dimensiones establecidas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Príncipe Bayona Alex Otto DNI: 32304802

Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y gobernabilidad

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

Fecha: 22 JULIO DE 2023

ORCID: 000-0058-5339-9854


 Dr. Príncipe Bayona Alex Otto
 Catedrático - Universidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE TRANSPARENCIA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERNA								
1	Su institución difunde y estimula la transparencia en los actos realizados en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad	X		X		X		
3	Los miembros de su unidad reciben capacitación que conlleve a cumplir la Ley de Transparencia	X		X		X		
4	Las capacitaciones sobre transparencia en los actos de la entidad, involucran también a la visión, misión y normativa interna de la entidad.	X		X		X		
5	Los miembros integrantes de su unidad aplican las normas legales sobre transparencia	X		X		X		
6	Su unidad publica la información correspondiente en el portal de transparencia institucional	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN EXTERNA								
7	Usted cree que el área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público	X		X		X		
8	Las quejas y sugerencias son resueltas y/o atendidas conforme al procedimiento establecido	X		X		X		
9	En su unidad las quejas de usuarios se resuelven en el tiempo adecuado	X		X		X		
10	Se le otorga la debida guía a los usuarios cuando plantean quejas, reclamos y/o	X		X		X		

	sugerencias							
11	La institución cumple con publicar la información requerida conforme a la Ley de Transparencia en el Portal de Transparencia	X		X		X		
12	Se formulan quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia con respecto a la Variable Transparencia y las dimensiones establecidas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Príncipe Bayona Alex Otto DNI: 32304802

Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y gobernabilidad

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

Fecha: 22 JULIO DE 2023

ORCID: 000-0058-5339-9854


 Dr. Príncipe Bayona Alex Otto
 Catedrático - Universidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE ÉTICA PÚBLICA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES								
1	Los valores éticos son importantes como miembro del ejército peruano	X		X		X		
2	En el ejercicio de sus funciones públicas, toma en cuenta los valores éticos	X		X		X		
3	Su principal función como miembro del ejército peruano es contribuir para que su entidad brinde un servicio basado en valores, a la ciudadanía.	X		X		X		
4	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES								
5	Son promovidos los valores éticos como requisito para ser un buen miembro del ejército peruano.	X		X		X		
6	En el desempeño de sus funciones los miembros de su unidad proceden conforme al Código de Ética de la entidad.	X		X		X		
7	El Comité de Ética promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	X		X		X		
8	Ocurren actos de corrupción en la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PRINCIPIOS Y VALORES ENTRE COLABORADORES								
9	La resolución de conflictos se realiza en base a los principios y valores éticos del ejército peruano y el diálogo.	X		X		X		
10	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de los miembros del ejército peruano.	X		X		X		
11	La comunicación entre los directivos y los demás miembros del ejército peruano es clara, efectiva y oportuna.	X		X		X		
12	Se promueve el trabajo en equipo y la participación de los miembros del ejército peruano en la vida institucional.	X		X		X		
13	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los miembros del ejército	X		X		X		

	peruano.							
14	Las remuneraciones de los miembros del ejército peruano guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	X		X		X		
15	Se da un trato igualitario a todos los miembros del ejército peruano, sin ninguna clase de discriminación.	X		X		X		
16	Se aplica una política para la atención al ciudadano con enfoque de interculturalidad y de género.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia con respecto a los ítems de cada dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fabian Rojas Lenin Enriquez **DNI:** 20016805

Especialidad del validador: MBA en Administración de negocios

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

Fecha: 22 JULIO DE 2023

ORCID: 000-0003-1949-6352



DNI: 20016805
Especialidad: Metodólogo
Firma del experto validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE TRANSPARENCIA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERNA								
1	Su institución difunde y estimula la transparencia en los actos realizados en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
2	La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la comunidad	X		X		X		
3	Los miembros de su unidad reciben capacitación que conlleve a cumplir la Ley de Transparencia	X		X		X		
4	Las capacitaciones sobre transparencia en los actos de la entidad, involucran también a la visión, misión y normativa interna de la entidad.	X		X		X		
5	Los miembros integrantes de su unidad aplican las normas legales sobre transparencia	X		X		X		
6	Su unidad publica la información correspondiente en el portal de transparencia institucional	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN EXTERNA								
7	Usted cree que el área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente en la atención al público	X		X		X		
8	Las quejas y sugerencias son resueltas y/o atendidas conforme al procedimiento establecido	X		X		X		
9	En su unidad las quejas de usuarios se resuelven en el tiempo adecuado	X		X		X		
10	Se le otorga la debida guía a los usuarios cuando plantean quejas, reclamos y/o	X		X		X		

	sugerencias						
11	La institución cumple con publicar la información requerida conforme a la Ley de Transparencia en el Portal de Transparencia	X		X		X	
12	Se formulan quejas de los usuarios por falta de información sobre la institución	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia con respecto a los ítems de cada dimensión

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fabian Rojas Lenin Enriquez DNI: 20016805

Especialidad del validador: MBA en Administración de negocios

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

Fecha: 22 JULIO DE 2023

ORCID: 000-0003-1949-6352



 DNI: 20016805
 Especialidad: Metodólogo
 Firma del experto validador

Anexo 5: Carta de presentación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 12 de junio del 2023

Señor (a):

Mg. Victor Hugo Paredes Otero

Comandante de batería:

BATERIA DE ARTILLERIA VOLANTE- LEGIO PERUANA DE LA GUARDIA-II DIVISION DE EJÉRCITO

Nº de Carta : 170 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 12 de junio del 2023

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ROJAS CHAVEZ DABY HENRY**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **“ÉTICA PUBLICA Y TRANSPARENCIA EN UNA UNIDAD DEL EJERCITO DEL PERU, 2023”**

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

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

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 6: Autorización de la entidad



PERÚ

Ministerio
de Defensa

Ejército del
Perú

II División de
Ejército

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



II DIVISIÓN DE EJÉRCITO
DID

FAX N° 066 /II DE/DID/X2-18

FECHA: 12 DE JULIO DEL 2023

DEL : GRAL DIV CMDTE GRAL DE LA II DE.....RÍMAC

AL : CRL EP CMDTE GRAL DE LPG.....CALLAO

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA COMO REQUISITO PARA SUSTENTAR MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA.

REF. : SOLICITUD DEL SR. CAP ART ROJAS CHAVEZ DABY HENRY DEL 22 JUN 2023.

TEXTO:

TENGO EL AGRADO DE DIRIGIRME A UD., PARA MANIFESTARLE QUE EN RELACIÓN AL DOCUMENTO DE REFERENCIA, ESTE COMANDO AUTORIZA EL APOYO A LA SOLICITUD DEL **CAP ART ROJAS CHAVEZ DABY HENRY** DE LA BATERIA DE ARTILLERÍA VOLANTE - LPG, PARA REALIZAR UNA ENCUESTA SOBRE "ETICA PÚBLICA Y TRANSPARENCIA EN LA BATERIA DE ARTILLERIA VOLANTE", QUE ES REQUISITO PARA SUSTENTAR SU MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, TENIENDO EN CUENTA QUE ESTA ACTIVIDAD NO AFECTARÁ LOS ASPECTOS DE SEGURIDAD EN LA INSTALACIÓN.

- SE ADJUNTA EL DOCUMENTO DE LA REFERENCIA EN DOS (02) FOJAS ÚTILES.



ISAUD ZAMORA SANCHEZ
GRAL BRIG
JEFE DE ESTADO MAYOR DE LA II DE

CMMC/oth
12/07/2023

HOY COMO AYER, VENCER SIEMPRE VENCERI