



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La ética y transparencia en la Municipalidad de Santa  
Anita, Lima 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Roger Pérez Ruiz

**ASESOR:**

Mg. Jesús Nuñez Untiveros

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Dirección

**LIMA –PERU**

**2019**

**Dedicatoria**

A mi familia.

**Agradecimiento**

A los docentes de la Escuela de Postgrado  
de la Universidad César Vallejo.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): PEREZ RUIZ, ROGER

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública* ha sustentado la tesis titulada:

*LA ETICA Y TRANSPARENCIA EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ANITA, LIMA 2016*

Fecha: 25 de junio de 2017

Hora: 9:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. José Perales Vidarte

Firma: *[Signature]*

SECRETARIO: Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez

Firma: *[Signature]*

VOCAL: Mgtr. Jesús Nuñez Untiveros

Firma: *[Signature]*

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Automatizar la tesis - tablas contenidos
- APA

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### Declaración jurada

Yo, Roger Pérez Ruiz, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "La ética y transparencia en municipalidad de Santa Anita, Lima 2016".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, noviembre de 2016



Roger Pérez Ruiz  
DNI N°: 07284524

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, sede Los Olivos presento la Tesis titulada: La ética y transparencia en Municipalidad de Santa Anita, Lima 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Gestión Pública.

El estudio está compuesto por siete capítulos que constan de la siguiente manera, en el primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el marco metodológico, en el tercer capítulo presenta los resultados, en el cuarto capítulo expone la discusión, en el quinto capítulo se expone las conclusiones, en el sexto capítulo las sugerencias y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas.

Finalmente se definen las conclusiones, sugerencias que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación y se presentan las referencias bibliográficas conjuntamente con los Anexos.

## Índice

	<b>Página</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3 Problema	30
1.4 Justificación	30
1.5 Objetivos	31
1.6 Hipótesis	32
<b>II. Método</b>	
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Operacionalización de variables	35
2.3. Población, muestra y muestreo	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.5. Método de análisis de datos	37
<b>III. Resultados</b>	39
<b>IV. Discusión</b>	48
<b>V. Conclusiones</b>	54

<b>VI. Recomendaciones</b>	56
<b>VII. Referencias</b>	58
<b>Anexos</b>	62
Anexo A. Matriz de consistencia	
Anexo B. Matriz de operacionalización	
Anexo C. Instrumentos de recojo de datos	
Anexo D. Instrumentos	
Anexo E. Base de datos	

## Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Dimensiones e indicadores de la variable 1, ética	35
Tabla 2	Dimensiones e indicadores de la variable 2, transparencia	36
Tabla 3	Confiabilidad cuestionario Ética	37
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario Transparencia	38
Tabla 5	La ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.	40
Tabla 6	La dimensión de valores personales de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016	41
Tabla 7	La dimensión de valores en la entidad de la ética se y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016	42
Tabla 8	La dimensión del liderazgo y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016	44
Tabla 9	Prueba de hipótesis general	45
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 1	46
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica 2	46
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica 3	47

## Índice de figuras

		<b>Página</b>
Figura 1	La ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.	40
Figura 2	La dimensión de valores personales de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016	41
Figura 3	La dimensión de valores en la entidad de la ética se y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016	43
Figura 4	La dimensión del liderazgo y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016	44

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016; la población fue de 150 trabajadores administrativos, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se han empleado las variables: ética y transparencia.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Ética, el cual estuvo constituido por 24 preguntas en la escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y el Cuestionario de Transparencia, el cual estuvo constituido por 10 preguntas en la escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo), que brindaron información acerca de la ética y transparencia en la subgerencia de fiscalización y transporte de la municipalidad de Lima, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La ética se relaciona significativamente con la transparencia en la subgerencia de fiscalización y transporte en la municipalidad de Lima. Lima 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,796, lo que representa un nivel de correlación alta.

**Palabras claves:** Ética, Transparencia

## Abstract

The present study had the general objective, to determine the relationship between ethics and transparency in the sub control and transport management in the city of Lima, Lima 2013; the population was 150 administrative workers, the census shows the population considered, in which the variables have been used: ethics and transparency.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlational level transeccional court, which collected information on a specific period, which was developed to apply the tools: Questionnaire Ethics, which consisted of 24 questions on the Likert scale (strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree, strongly agree) and Questionnaire Transparency, which consisted of 10 questions in Likert scale (strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree, strongly agree), which provided information about ethics and transparency in the sub-management control and transport of the municipality of Lima, through the evaluation of its different dimensions, the results are presented graphically and verbatim.

The research concluded that there is significant evidence to say that: Ethics is significantly related to transparency in the sub-management control and transportation in the municipality of Lima. Lima 2013; a correlation coefficient Spearman Rho 0.796, which represents a high level of correlation having been determined.

**Keywords:** Ethics, Transparency

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Cifuentes, (2009). En la investigación *El desafío ético y la función pública: el caso de Carabineros de Chile. Chile. Universidad de Chile.* empleo una muestra de 300 carabineros dentro de sus resultados los hallazgos orientan a que existe una relación  $rs= 0.758$  entre desafío ético y la función pública. El autor concluye que las Instituciones públicas están caracterizadas fundamentalmente por la actuación de todos los que integran dicha institución, que cuando se hace la selección el personal, prima el favoritismo que puede ser familiar y/ o político, situación que complica una buena gestión administrativa, dejando de lado la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competentes, con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el manual de organización y funciones(MOF) que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente y con la correspondiente eficiencia, lo conlleva en términos generales que el personal se desenvuelva en su cargo con solvencia moral,

Naessens (2010) en la investigación *ética pública y transparencia” tiene por objetivo demostrar la relación entre la ética pública y la transparencia,* empleo una muestra de 250 empleados dentro de sus resultados los hallazgos orientan a que existe una relación  $rs= 0.823$  entre ética pública y transparencia. El autor concluye que las Instituciones públicas están caracterizadas fundamentalmente por la actuación de todos los que integran dicha institución, que cuando se hace la selección el personal, prima el favoritismo que puede ser familiar y/ o político, situación que complica una buena gestión administrativa, dejando de lado la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competentes, con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente y con la correspondiente eficiencia, que permita que los empleados sean transparentes en todos sus actos en su desempeño

Sousa (2010) en su investigación *transparencia y acceso a la información: el cambio institucional del gobierno central*. empleo una muestra de 290 empleados dentro de sus resultados los hallazgos orientan a que existe una relación  $r_s = 0.50$  entre transparencia y acceso a la información. El autor concluye que las Instituciones públicas están caracterizadas fundamentalmente por la actuación de todos los que integran dicha institución, que cuando se hace la selección el personal, prima el favoritismo que puede ser familiar y/ o político, situación que complica una buena gestión administrativa, dejando de lado la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competentes, con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente y con la correspondiente eficiencia, que permita que los empleados sean transparentes en el acceso a la información, sean veraces y éticos en todos sus actos.

Quiñones (2012) en la tesis: *el derecho de acceso a la información pública y la corrupción gubernamental*, , empleo una muestra de 320 empleados dentro de sus resultados los hallazgos orientan a que existe una relación  $r_s = 0.745$  entre información pública y la corrupción gubernamental,. El autor concluye que las Instituciones públicas están caracterizadas fundamentalmente por la actuación de todos los que integran dicha institución, que cuando se hace la selección el personal, prima el favoritismo que puede ser familiar y/ o político, situación que complica una buena gestión administrativa, dejando de lado la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competentes, con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente y con la correspondiente eficiencia, que permita que los empleados manejen la información pública libre toda corrupción.

Briano (2012) en la tesis *factores institucionales que inciden en la transparencia del gobierno corporativo*: empleo una muestra de 320 empleados dentro de sus resultados los hallazgos orientan a que existe una relación  $r_s = 0.745$

entre información pública y la corrupción gubernamental. El autor concluye que las Instituciones públicas están caracterizadas fundamentalmente por la actuación de todos los que integran dicha institución, que cuando se hace la selección el personal, prima el favoritismo que puede ser familiar y/ o político, situación que complica una buena gestión administrativa, dejando de lado la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competentes, con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente y con la correspondiente eficiencia, que permita que los empleados manejen la información con la transparencia que el caso requiere. Los hallazgos evidencian en materia de transparencia estado actual y los países emergentes latinoamericanos, adolecen de políticas de estado que direccionen eficazmente un gobierno corporativo.

Herranz de la Casa (2010) en la tesis *la comunicación y la transparencia en las organizaciones no lucrativas*, empleo una muestra de 320 empleados dentro de sus resultados los hallazgos orientan a que existe una relación  $r_s = 0.638$  entre comunicación y transparencia en instituciones no lucrativas. El autor concluye que las Instituciones públicas están caracterizadas fundamentalmente por la actuación de todos los que integran dicha institución, que cuando se hace la selección el personal, prima el favoritismo que puede ser familiar y/ o político, situación que complica una buena gestión administrativa, dejando de lado la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competentes, con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente y con la correspondiente eficiencia, que permita que los empleados manejen la información con la transparencia que el caso requiere. Los hallazgos evidencian que existe falta de comunicación eficiente en forma descendente, ascendente y horizontal en las organizaciones no lucrativas,

Gómez (2013) En su investigación: *reforma de la gestión pública en Latinoamérica y su impacto en la transparencia*. empleo una muestra de 320 empleados dentro de sus resultados los hallazgos orientan a que existe una relación  $r_s = 0.822$  entre reforma de la gestión pública y su impacto en la transparencia. El autor concluye que las Instituciones públicas están caracterizadas fundamentalmente por la actuación de todos los que integran dicha institución, que cuando se hace la selección el personal, prima el favoritismo que puede ser familiar y/ o político, situación que complica una buena gestión administrativa, dejando de lado la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente y con la correspondiente eficiencia, que permita que los empleados manejen la información con la transparencia que el caso requiere. Los hallazgos evidencian en materia de transparencia información pública y su impacto en la transparencia

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1 Ética**

La ética debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar a nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente. (Cifuentes 2009, p. 12)

Para Jáquez et al (2009) definió a la ética como:

Ciencia que estudia el ethos, es decir, algo característico de las costumbres o de los modos habituales de actuar, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal

probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente (p.70)

En relación a la ética pública debe estar presente en toda organización pública; sería aconsejador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar (Cifuentes 2009, p. 20)

Desde otro punto de vista la ética pública La ética debe estar presente en toda organización pública; sería aconsejador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar (Orellana, 2007, p. 2).

[...] la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aconsejador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente (Aznar, 2004, p. 223)

La ética pública es “un instrumento fundamental para evitar la corrupción al elegir a los representantes más idóneos para gobernar, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aconsejador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente (Naessens 2010, p. 2115)

Por ello, en concordancia con Naessens se puede afirmar que los servidores públicos son aquellas personas que prestan servicios al Estado, cuya función de servicio les exige La ética debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar

**Los principios éticos:**

“Los valores éticos que en todo profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente (Bautista 2008, p. 27)

Por ello, “La ética debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar.” (Bautista 2008, p. 28)

En este sentido, “la ética aplicada en los servidores públicos implica la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente (Bautista 2008, p. 33)

Es así, que Bautista (2008) plantea que la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que

van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente Chacón (2006, p. 258.)

## **Dimensiones o factores de la ética**

### **Dimensión 1: Valores Personales**

“Los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo” (De Bono, 2005, p. 73)

Los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el os valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal proboque determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente. (Weber 1984)

De acuerdo con Gortner (1994), los valores la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el os valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente no detalladas para la selección de fines.

## **Dimensión 2: Valores en la entidad**

“La entidad pública la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el os valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probos que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente dentro de los niveles profesional, personal y familiar.” (Ospina y col 2006, p. 70)

## **Dimensión 3: Liderazgo en la Entidad.**

Maxwell (2010) definió el liderazgo de la entidad afirmando que la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el os valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse liderando la entidad eficientemente”

El líder de hoy requiere de un conjunto de competencias profesionales para desarrollar su cargo. Así Cruz (2014) afirma:

Existen diferentes competencias que debe tener un líder, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el os valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en

toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal proboque determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente (p. 13)

## **Bases teóricas de variable transferencia**

### **Definición de transparencia**

Navas, (2005. p. 2) definió:

Los profesores de la Universidad de Oviedo Monasterio (Carlos) y Fernández (Roberto) La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución (p.2)

Giménez, (2012).definió a transparencia en la gestión pública

Definimos la transparencia en la gestión pública debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución (p. 2)

## **Herramientas de la Transparencia**

García, (2011) definió:

En las organizaciones debe estar presente la transparencia en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la

institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el os valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente visto bueno de la Coordinadora para obtener el sello de Transparencia y Buen Gobierno (p.11)

Naser, (2011) sostuvo:

La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el os valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente los ciudadanos y sus representantes políticos. (p.20)

## **Elementos de la transparencia**

Confianza: “la creencia en la previsibilidad del comportamiento propio o ajeno [que] provoca un sentimiento positivo, que anticipa un futuro carente de amenazas” (Marina y López, 1999, p. 439) además:

Confiar procede de fiare, “dar la fe”, es decir la palabra o la promesa [...] y también es una actitud ante el futuro. la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente. (p. 236)

Fukuyama, afirma que “la confianza es «la expectativa que surge en una comunidad con un comportamiento ordenado, honrado y de cooperación, basándose en normas compartidas por todos los miembros que la integran” (Fukuyama, 1998, p. 43).

Sánchez, Iniesta y Sáez, (1999) afirmaron que la confianza es:

La creencia o la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente. (p. 165)

La transparencia es el elemento que nos permitirá lograr la confianza de las instituciones y de los ciudadanos, para lograr expectativas positivas. La confianza se puede desplazar dentro de rangos máximos y mínimos. “la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga

una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con el MOF que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente. (Herranz de la Casa, 2010, p. 83)

En la lucha contra la corrupción, Lavigne y Letienne (2000, p. 64) señalan que “es necesaria una gran voluntad política, una verdadera educación cívica y la participación de todos los ciudadanos”. “la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia os valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente” (Ortiz Ibarz, 2001, p. 168)

La transparencia puede ser el instrumento de control que genere la credibilidad y la confianza de los ciudadanos:

Cortina (2002) sostuvo:

La transparencia y la integridad la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia Los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente (p. 36)

La transparencia debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar un buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución (Naessens 2010, p. 2119)

### **Principios de la transparencia**

Principio de publicidad; de acuerdo a la Ley N° 27806.- Ley de Transparencia la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente. La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar un buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución a la que se refiere esta Ley. (p. 35)

Asimismo, esta Ley afirma que “Las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de tener ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería

aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente. (Ley N° 27806, p. 37)

### **La publicación de documentos de la entidad pública**

De acuerdo al “Artículo 22°.- Información que deben publicar todas las Entidades de la Administración Pública. Toda Entidad de la Administración Pública publicará, trimestralmente, lo siguiente:

1. Su Presupuesto, especificando: los ingresos, gastos, financiamiento, y resultados operativos de conformidad con los clasificadores presupuestales vigentes.
2. Los proyectos de inversión pública en ejecución, La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución
3. Información de su personal especificando: personal activo y, de ser el caso, pasivo, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia Los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente otro concepto de índole remunerativo, sea pensionable o no.
4. Información contenida en el Registro de procesos de selección de contrataciones y adquisiciones, especificando: los valores referenciales,

nombres de contratistas, montos de los contratos, penalidades y sanciones y costo final, de ser el caso.

5. Los progresos realizados en los indicadores de desempeño establecidos en los planes estratégicos institucionales o en los indicadores que les serán aplicados, en el caso de entidades que hayan suscrito Convenios de Gestión.

“La transparencia en el ejercicio del poder público, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia con valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente” La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)

Asimismo, la Presidencia del Consejo de Ministros (2014) explica los cuatro componentes de la transparencia: Accesibilidad, Relevancia, Calidad y Confiabilidad. (p. 21)

### **Dimensiones de la variable transparencia**

#### **Dimensión 1: Promoción de participación de servidor público**

La transparencia, el acceso a la información pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el

carga que van a desempeñar en concordancia con los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente la responsabilidad de ejercer el cargo. La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución Por ello es indispensable que el servidor como la entidad sean agentes de promoción de la transparencia, como mecanismo de la ética en el ejercicio público.

### **Dimensión 2: Información al público**

La gestión pública y el ciudadano exigen que la información de los organismos públicos sea accesible, relevante, de calidad y confiable. Por ello, la información debe ser transparente y de calidad.

### **Dimensión 3: Transparencia municipal**

“Una gestión pública debe caracterizarse por la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el carga que van a desempeñar en concordancia personales en “l la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente (Presidencia del Consejo de Ministros La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que

permita generar un buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución 2014, p. 29)

La transparencia en la municipalidad debe observarse en función a las normas de transparencia y las directivas de la Presidencia del Consejo de Ministros.

### **1.3. Problema**

#### **1.3.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016?

#### **1.3.2 Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la dimensión de valores personales de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre la dimensión de valores en la entidad de la ética y la transparencia la municipalidad de Santa Anita?

##### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre la dimensión del liderazgo de los directivos de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

Se han consultado a diversos teóricos especialistas en los temas de las variables ética y transparencia al respecto existen diversas teorías; Dicho conocimiento permite entender con cuál de las teorías de la comunicación trabajan las autoridades del sector público. Asimismo, el conocimiento de estos temas, permitirá describir a cada uno de los empleados sobre sus impulsos, tendencias, deseos, necesidades para el cumplimiento óptimo de su labor a efectos de lograr la ética del servicio público.

#### **1.4.2. Justificación practica**

Los resultados de la presente investigación serán puestos a disposición de la administración pública, a efectos que se sirvan considerar que la ética y la transparencia son herramientas estratégicas y su adecuado uso mejora la imagen de la organización e incrementa su sentimiento de pertenencia e identificación a la comunidad.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

Para el logro y el cumplimiento de los objetivos del presente estudio se acudió a la formulación de los instrumentos a efectos de cuantificar las variables ética y transparencia en la Municipalidad de Santa Anita. los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo información que mediante procesos de pruebas estadísticas con el software SPSS 22, se determinaron la confiabilidad del instrumento que determinarán los resultados.

### **1.5. Objetivos**

#### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

#### **1.5.2 Objetivos específicos**

##### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la dimensión de valores personales de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita.

##### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la dimensión de valores en la entidad de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita.

##### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre la dimensión del liderazgo de los directivos de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

La ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

La dimensión de valores personales de la ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita.

#### **Hipótesis específica 2**

La dimensión de valores en la entidad de la ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita.

#### **Hipótesis específica 3**

La dimensión del liderazgo de los directivos de la ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita.

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

Sabino (2000, p. 35) Sostiene que la Metodología determina el camino a seguir para concretizar que los objetivos `planteados se cumplan.

Se empleó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional Hernández, Fernández, y Baptista (2010, p. 27) sostienen que este método permite generalizar y contrastar los resultados de la investigación

### Tipo de estudio

El tipo de estudio fue básico, Tamayo (2010, p. 8), quién afirmó:

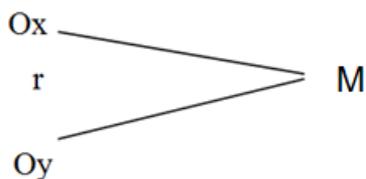
Hace mención que en la investigación se hace uso de teorías existente con el fin de adecuar, modificar las teorías existentes y de acuerdo al estado del conocimiento que existe.

Nivel correlacional: Al respecto, Hernández, Fernández, Baptista (2010) sostienen que nos permite establecer la relación entre las variables de estudio

### Diseño

SE empleó el diseño No experimental, , según Hernández, Fernández y Baptista. (2010. p. 149), se caracteriza porque no se varían las variables se describen interpretan y explican

Este diseño se dnota



Dónde:

P: Población

Ox: Variable Ética

Oy: Variable Transparencia

r : Relación

## 2.2. Operacionalización de variables

Para este estudio se identificaron las siguientes variables:

**Variable 1 ética:** Morales (2009) La ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente

**Variable 2 transparencia:** Salmocorp, (2011. p.1) La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución

Tabla 1

*Dimensiones e indicadores de la variable 1, ética.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Valores Personales	Percepción	Del (01) al (07)		Alta transparencia
Valores en la entidad	Comunicación	Del (08) al (17)	TDA (5) DA (4) NDNED (3) ED (2)	<90-120> Mediana transparencia
Liderazgo en la Entidad.	Coordinación	Del (18) al (24)	TED (1)	<57-89> Baja transparencia <24-56>

Tabla 2

*Dimensiones e indicadores de la variable 2, transparencia:*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Promoción de participación servidor público	de Participación de ciudadana	Del (01) al (03)	TDA (5)	Aceptable <38-53>
Información pública	al Satisfacción	Del (04) al (07)	DA (4) NDNED (3) ED (2)	Regular <24-37> Inaceptable
Transparencia municipal	Corrupción	Del (08) al (10)	TED (1)	<10-23>

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población de estudio

Constituido por 150 trabajadores de la Municipalidad de Santa Anita. Lima

### 2.3.2. Muestra

Estuvo constituida por 110 trabajadores.

### 2.3.3. Muestreo

Se empleó el muestreo probabilístico al azar. Que consistió en seleccionar la muestra por sorteo, dando lugar a que todos los trabajadores de forman la población tienen la misma probabilidad de ser muestra.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1. Técnicas

La Encuesta: El investigador elabora un cuestionario con preguntas cerradas con un nivel de medición ordinal en la escala de Licker, Pérez, (2007. pp.123 - 124).

### 2.4.2. Instrumentos.

Nombre del Instrumento: Encuesta sobre Transparencia

Autor: Teodoro Pérez Pérez, Encuesta de programa de eficiencia y rendición de cuentas en Colombia (2006)

Año: 2006

Descripción

Tipo de instrumento: Cuestionario

## 2.5. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos empleando el software estadístico SPSS V. 25 se ordenan, describen, se interpretan y explica, utilizando tablas de frecuencias y porcentajes para la estadística descriptiva, se empleó la estadística inferencial para el contraste de las hipótesis con la técnica estadística no paramétrica Rho de Spearman, debido a que el nivel de medición fue ordinal en la escala de licker.

Validez y Confiabilidad.

Validez:

Todo instrumento debe ser válido y se lo consigue por medio del juicio de expertos, quienes analizan si los ítem están articulados con los indicadores, los indicadores con las dimensiones y las dimensiones con la variables y estas a su vez deben estar sustentadas con las teorías de las variables contenidas en teorías que lo sustentan.

Tabla 3

*Validez por el juicio d expertos*

Validador	Resultado
Mgtr. Jesus Nuñez Untiveros	Aplicable

*Nota:* Juicio de expetos

Confiabilidad de los Instrumentos:

Todo instrumento debe ser confiable, y la confiabilidad de los instrumentos se obtiene por medio d la prueba piloto, que consiste en aplicar a la los instrumentos a los trabajadores en cantidad pequeña a los trabajadores que muchas veces no conforman la muestra y siendo la variables cualitativa con un nivel de medición ordinal la confiabilidad de los instrumentos se obtendrán por medio alfa de cronbach.

$$\alpha = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right] =$$

Dónde:

$\alpha$  : Coeficiente Alfa de Crombach

$n$  : Número de ítems

$\sum \sigma_{xi}^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los ítems

$\sigma_X^2$  : Varianza de la variable.

Tabla 4

*Confiabilidad cuestionario Ética*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	24

Fuente: Elaboración Propia (2014)

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superiores a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

Tabla 5

*Confiabilidad cuestionario Transparencia*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	10

Interpretación:

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superiores a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos de la variables

Tabla 5

*La ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.*

			Transparencia			Total
			Inaceptable	Regular	Aceptable	
Ética	Baja Prevalencia	Recuento	26	10	0	36
		% del total	17,3%	6,7%	0,0%	24,0%
	Mediana Prevalencia	Recuento	6	81	0	87
		% del total	4,0%	54,0%	0,0%	58,0%
	Alta Prevalencia	Recuento	0	7	20	27
		% del total	0,0%	4,7%	13,3%	18,0%
Total		Recuento	32	98	20	150
		% del total	21,3%	65,3%	13,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Ética y Transparencia (Anexo 2)

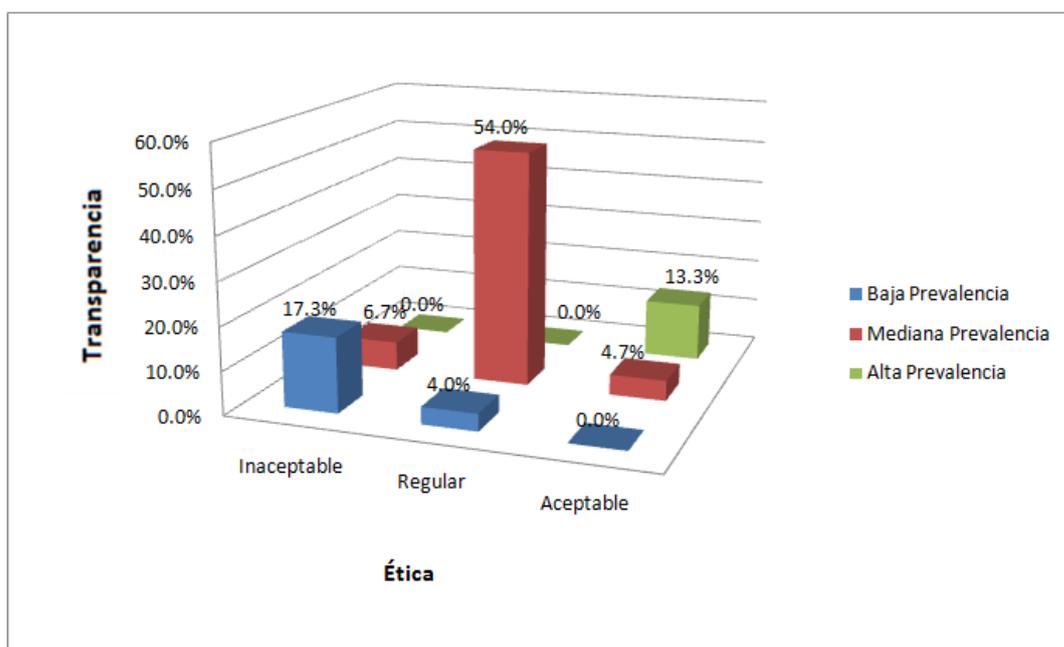


Figura 1. Diagrama de Columnas 3D de la ética y la transparencia

#### Interpretación:

En la tabla 5 y figura 1; la Ética en un nivel de baja prevalencia, el 17.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia inaceptable, por otro lado la Ética en un nivel de mediana prevalencia, el 54.0% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia regular.. Los resultados orientan que la ética en un nivel de mediana prevalencia, es consecuencia que se adolece de principios éticos que debe poseer todo trabajador que no lo tiene por de profesionalidad y bajas competencias y en sus habilidades y destrezas en su desempeño, además sus

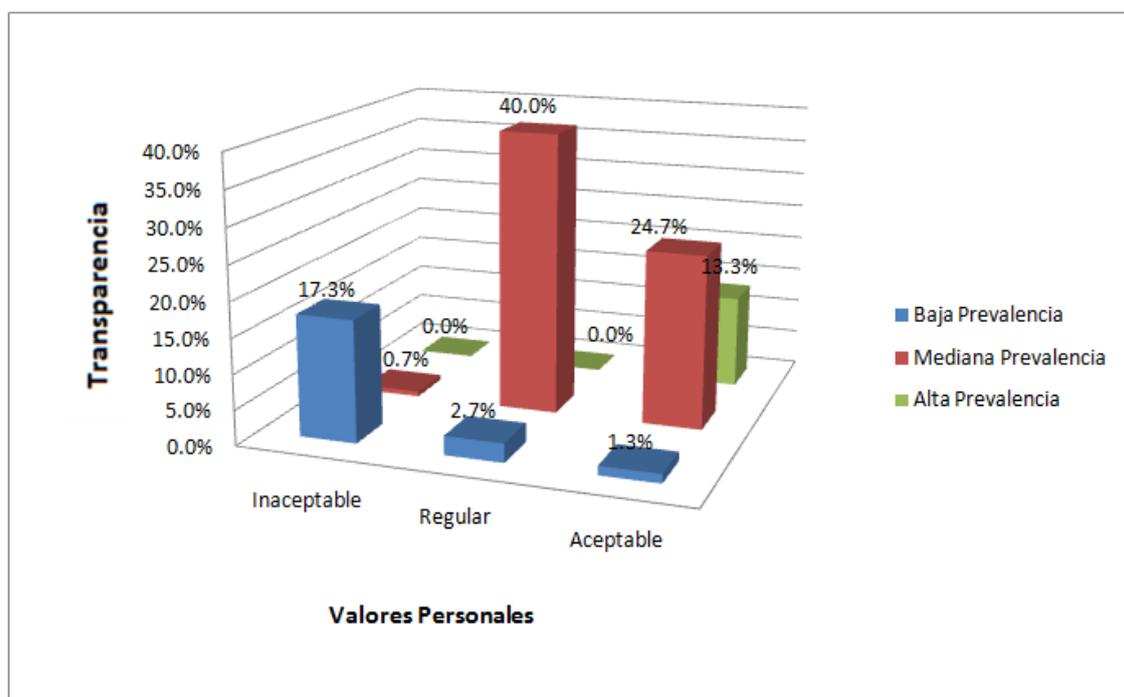
actos no son transparentes, se trabaja sin practicar la verdad, que los conlleva a no ser transparentes. La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución

Tabla 6

*La dimensión de valores personales de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.*

		Transparencia			Total	
		Inaceptable	Regular	Aceptable		
Valores Personales	Baja Prevalencia	Recuento	26	1	0	27
		% del total	17,3%	0,7%	0,0%	18,0%
	Mediana Prevalencia	Recuento	4	60	0	64
		% del total	2,7%	40,0%	0,0%	42,7%
	Alta Prevalencia	Recuento	2	37	20	59
		% del total	1,3%	24,7%	13,3%	39,3%
Total	Recuento	32	98	20	150	
	% del total	21,3%	65,3%	13,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Ética y Transparencia (Anexo 2)



*Figura 2. Diagrama de Columnas 3D de la dimensión de valores personales de la ética y la transparencia*

### Interpretación:

En la tabla 6 y figura 2; la dimensión de valores personales de la Ética en un nivel de baja prevalencia, el 17.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia inaceptable, por otro lado la dimensión de valores personales de la Ética en un nivel de mediana prevalencia, el 40.0% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia regular. Los resultados orientan que los valores en un nivel de mediana prevalencia, es consecuencia que se adolece de principios éticos que debe poseer todo trabajador que no lo tiene por de profesionalidad y bajas competencias y en sus habilidades y destrezas en su desempeño, además sus actos no son transparentes, se trabaja sin practicar la verdad, que los conlleva a a desempeñarse con valores. Los valores personales en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar un buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad

Tabla 7

*La dimensión de valores en la entidad de la ética se y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.*

			Transparencia			Total
			Inaceptable	Regular	Aceptable	
Valores en la entidad	Baja Prevalencia	Recuento	26	1	0	27
		% del total	17,3%	0,7%	0,0%	18,0%
	Mediana Prevalencia	Recuento	6	71	8	85
		% del total	4,0%	47,3%	5,3%	56,7%
	Alta Prevalencia	Recuento	0	26	12	38
		% del total	0,0%	17,3%	8,0%	25,3%
Total	Recuento	32	98	20	150	
	% del total	21,3%	65,3%	13,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Ética y Transparencia (Anexo 2)

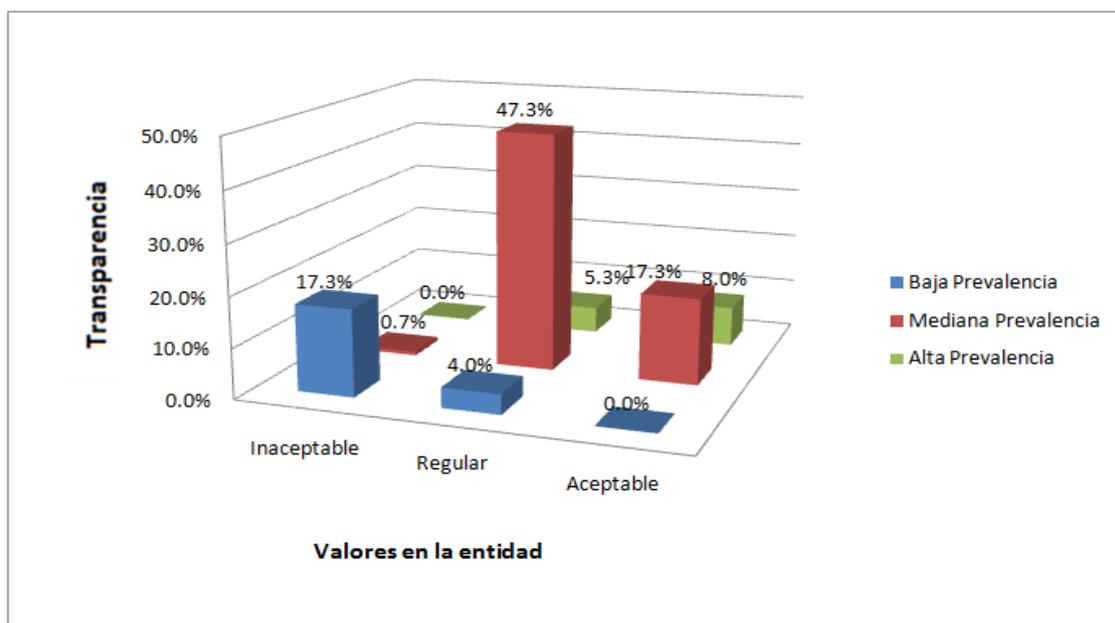


Figura 3. Diagrama de Columnas 3D de la dimensión de valores en la entidad de la ética y la transparencia.

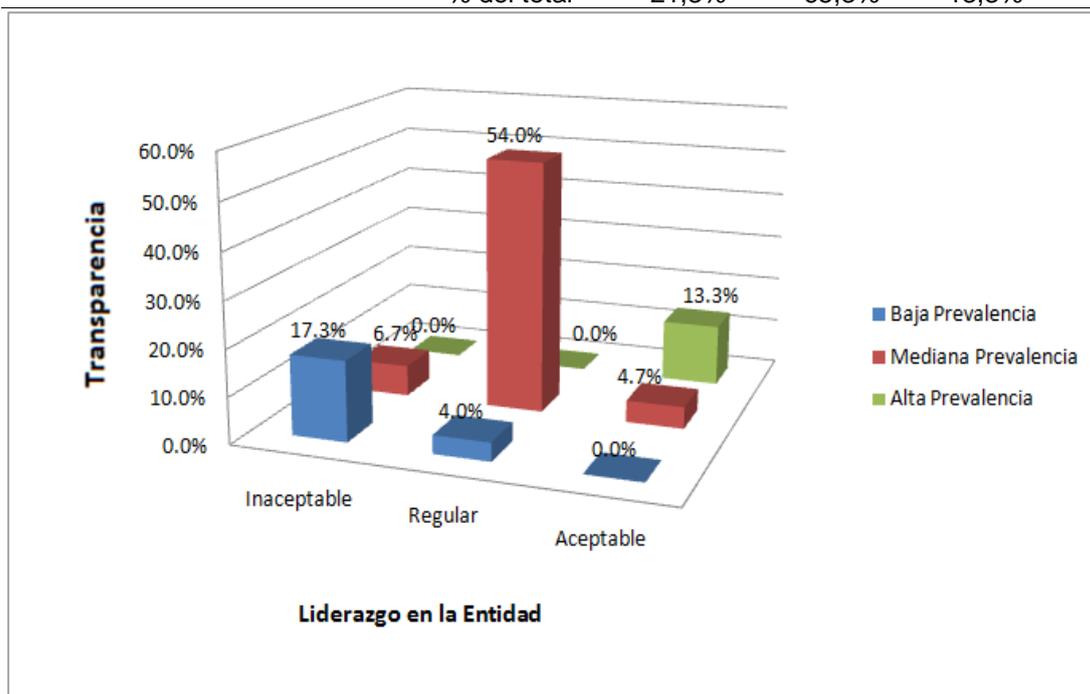
### Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de valores en la entidad de la Ética en un nivel de baja prevalencia, el 17.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia inaceptable, por otro lado la dimensión de valores en la entidad de la Ética en un nivel de mediana prevalencia, el 47.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia regular. Los valores de la entidad del sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución Los resultados orientan que los valores de la entidad en un nivel de regular prevalencia, es consecuencia que se adolece de principios éticos que debe poseer todo trabajados que no lo tiene por de profesionalidad y bajas competencias y en sus habilidades y destrezas en su desempeño, además sus actos no son transparentes, se trabaja sin practicar la verdad, que los conlleva a que los valores personales trascienden

Tabla 8

*La dimensión del liderazgo en la entidad y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.*

		Transparencia			Total	
		Inaceptable	Regular	Aceptable		
Liderazgo en la Entidad	Baja Prevalencia	Recuento	26	10	0	36
		% del total	17,3%	6,7%	0,0%	24,0%
	Mediana Prevalencia	Recuento	6	81	0	87
		% del total	4,0%	54,0%	0,0%	58,0%
	Alta Prevalencia	Recuento	0	7	20	27
		% del total	0,0%	4,7%	13,3%	18,0%
Total	Recuento	32	98	20	150	
	% del total	21,3%	65,3%	13,3%	100,0%	



*Figura 4.* Diagrama de Columnas 3D de la dimensión del liderazgo y la transparencia.

### Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4; la dimensión del liderazgo de la Ética en un nivel de baja prevalencia, el 17.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia inaceptable, por otro lado la dimensión del liderazgo de la Ética en un nivel de mediana prevalencia, el 54.0% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia regular. Los resultados orientan que la ética en un nivel de mediana prevalencia, es consecuencia que se adolece de principios éticos que debe poseer todo trabajadores que no lo tiene por de profesionalidad y bajas competencias y en sus habilidades y destrezas en su desempeño, además sus actos no son

transparentes, se trabaja sin practicar la verdad, que los conlleva a un bajo nivel de liderazgo y transparencia. La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar un buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena del líder de la entidad.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

Ho: La ética no se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

Ha: La ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

Tabla 9

#### *Prueba de hipótesis general.*

Correlaciones		Ética
Rho de Spearman	Transparencia	
	Coficiente de correlación	,796**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	150

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El reporte de Rho de Spearman se evidencia que el  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$  se llega a rechazar la Ho y se acepta la hipótesis general; existiendo una correlación positiva y significativa de 0,796 entre la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

#### Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La dimensión de valores personales de la ética no se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

Ha: La dimensión de valores personales de la ética se relaciona positivamente con

la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

Tabla 10

*Prueba de hipótesis específica 1.*

Correlaciones		Transparencia	Ética
	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
Valores Personales	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	150	150

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El reporte de Rho de Spearman se evidencia que el  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$  se llega a rechazar la  $H_0$  y se acepta la hipótesis específica 1; existiendo una correlación positiva y significativa de 0,712 entre los valores personales y la ética en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016. Los valores personales en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar un buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad

**Prueba de hipótesis específica 2**

$H_0$ : La dimensión de valores en la entidad de la ética no se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

$H_a$ : La dimensión de valores en la entidad de la ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

Tabla 11

*Prueba de hipótesis específica 2.*

Correlaciones		Transparencia	Ética
	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
Valores en la entidad	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	150	150

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El reporte de Rho de Spearman se evidencia que el  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$  se llega a rechazar la  $H_0$  y se acepta la hipótesis específica 2; existiendo una correlación

positiva y significativa de 0,77 entre los valores de la entidad y la ética en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016. Los valores de la entidad en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad los valorse de la entidad

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La dimensión del liderazgo de los directivos de la ética no se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

Ha: La dimensión del liderazgo de los directivos de la ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.

Tabla 12

#### *Prueba de hipótesis específica 3.*

Correlaciones		Transparencia	Ética
Liderazgo en la Entidad	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	150	150

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El reporte de Rho de Sperman se evidencia que el sig = 0,000 < 0,05 se llega a rechazar la Ho y se acepta la hipótesis específica 3; existiendo una correlación positiva y significativa de 0,77 entre liderazgo de los directivos y la ética en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016. El liderazgo de la entidad en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación del liderazgo de la entidad.

## **IV. Discusión**

La presente investigación demuestra que la dimensión de valores personales de la ética se relaciona significativamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita Lima 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,712, lo que representa un nivel de correlación alta. Estos hallazgos concuerdan con Cifuentes, (2009). En la investigación “El desafío ético en la función pública: el caso de Carabineros de Chile. Chile. Universidad de Chile”, donde las principales conclusiones nos indican que la formación valórica y su refuerzo organizacional, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia. Los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente; y la transparencia profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente la responsabilidad de ejercer el cargo. Por ello es indispensable que el servidor como la entidad sean agentes de promoción de la transparencia, como mecanismo de la ética en el ejercicio público. La transparencia en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar un buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución

Los valores en la entidad de la ética se relacionan significativamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita Lima 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,677, lo que representa un nivel de correlación moderada. Estos hallazgos concuerdan con

Naessens (2010) en la investigación “ética pública y transparencia”, las conclusiones nos indican que “la transparencia es el resultado de una forma de gobernar, de administrar y de gestionar al Estado, de lo cual se deduce que este concepto es un valor de la democracia y que ambas variables están relacionadas. Además, la transparencia tiene que ver con el desempeño de la comunidad política, de sus representantes así como también de sus autoridades quienes tienen que aclarar sus acciones para fortalecer al gobierno. Los valores de la entidad que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia. Los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente; y la transparencia profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente la responsabilidad de ejercer el cargo. Por ello es indispensable que el servidor como la entidad sean agentes de promoción en valores, como mecanismo de la ética en su desempeño. Los valores en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar un buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución

El liderazgo de los directivos de la ética se relaciona significativamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita Lima 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,796, lo que representa un nivel de correlación alta. Estos hallazgos concuerdan con Sousa (2010) en la investigación titulada “la experiencia de Chile en la transparencia y

acceso a la información: el cambio institucional del gobierno central ante las nuevas disposiciones normativas”. Los estudios demostraron, algunos elementos se resolvieron de manera adecuada, como la coordinación de los equipos de trabajo en los momentos previos a la vigencia de la LAIP; la capacitación a los funcionarios públicos, y un visible liderazgo de las autoridades al involucrarse en la transformación de las instituciones. El liderazgo en la entidad debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo, competente y con muchas habilidades y destrezas en el cargo que van a desempeñar en concordancia con los valores personales en “la ética pública, la ética profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente; y la transparencia profesional que debe estar presente en toda organización pública; sería aleccionador que se haga una buena selección de personal, que respondan a las expectativas de la institución, captando personal probo que determina el nivel profesional requerida para desempeñarse eficazmente la responsabilidad de ejercer el cargo. Por ello es indispensable que el servidor como la entidad sean agentes de promoción de la transparencia, como mecanismo de un buen liderazgo profesional. El liderazgo en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar un buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad por el buen liderazgo

La ética se relaciona significativamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,796, lo que representa un nivel de correlación alta. Estos hallazgos concuerdan con Quiñones (2012) en la tesis “vigilando al estado: el derecho de acceso a la información pública frente a la corrupción gubernamental”, las conclusiones nos indican que: (1) El legado autoritario del coloniaje español en los sistemas políticos, de partidos y la cultura institucional

desarrollada por sus burocracias a partir de la independencia; (2) La influencia de la política exterior de Estados Unidos en sus conflictos domésticos, particularmente en las confrontaciones entre elites y grupos sociales que desembocaron en la crasa violación de derechos humanos a gran escala. El análisis sistemático de estas variables en permite concluir que la hipótesis ofrecida como variable explicativa sirve como referente útil para explicar el movimiento de la variable dependiente. Si bien las elites políticas de los países de menos desarrollo democrático, se encuentran influenciadas de manera distinta por su pasado colonial y por el desarrollo de actores políticos nacionales distintos, las tres se mostraron vulnerables a los esfuerzos estadounidenses para influenciar sus políticas públicas sobre manejo de la información pública durante la Guerra Fría. Esto contribuyó a uniformar sus políticas dentro de un marco liberal, democrático y republicano similar” La ética en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional que trascienda en la comunidad de la buena ética institucional.

También concuerdan con Briano (2012) en la tesis “factores institucionales que inciden en la transparencia del gobierno corporativo: un estudio en empresas cotizadas latinoamericanas”, “estudia la relación entre los factores institucionales (formales e informales) y la transparencia sobre gobierno corporativo en las empresas de mayor cotización bursátil en los países emergentes latinoamericanos (Argentina, Brasil, Chile y México). Los resultados identifican aquellas dimensiones más relevantes en materia de transparencia y el estado actual de la convergencia regional en las prácticas de gobernanza empresarial en los países emergentes latinoamericanos, pudiendo ser un punto de referencia para los responsables de emitir las políticas y directrices sobre gobierno corporativo. Los factores institucionales en el sector público debe estar orientada en todos sus actos desde el funcionario del más alto nivel incluyendo los integrantes de las dependencias en sus diferentes niveles que su desempeño debe enmarcarse en un escenario transparente que permita generar una buen clima institucional que motive a sus integrantes para su buen desempeño dando lugar al fortalecimiento institucional

que trascienda en la comunidad de la buena actuación de todos los integrantes de la institución

## **V. Conclusiones**

**Primera:** La presente investigación demuestra que la dimensión de valores personales de la ética se relaciona significativamente con la transparencia en la Municipalidad de Santa Anita Lima 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,712, lo que representa un nivel de correlación alta.

**Segunda:** Se demuestra que la dimensión de valores en la entidad de la ética se relaciona significativamente con la transparencia en la Municipalidad de Santa Anita Lima 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,677, lo que representa un nivel de correlación moderada.

**Tercera:** Igualmente se demuestra la dimensión del liderazgo de los directivos de la ética se relaciona significativamente con la transparencia en la Municipalidad de Santa Anita Lima 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,796, lo que representa un nivel de correlación alta.

**Cuarta:** Finalmente se demuestra que la ética se relaciona significativamente con la transparencia en la Municipalidad de Santa Anita 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,796, lo que representa un nivel de correlación alta.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Con la finalidad de enriquecer el estudio sería conveniente ampliar el análisis, incorporando otras entidades del sector público. De ese modo, se estimularía la aparición de nuevas discusiones y análisis sobre las acepciones en torno al concepto de la ética y transparencia.

**Segunda:** los resultados confirman que en la literatura todavía no hay una teoría clara sobre las variables explicativas determinantes para las prácticas de ética y transparencia. Sin embargo, las variables son relevantes en el contexto de hoy.

**Tercera:** Se requiere potenciar las políticas de gestión del capital humano, poniendo especial énfasis en la responsabilidad y sensibilidad de los servidores públicos, en la búsqueda de excelencia en la gestión a fin de que el ciudadano sea el destinatario de un servicio de calidad, fortaleciendo el desarrollo continuo de la transparencia.

**Cuarta:** Se hace indispensable la obtención de una administración pública participativa, con valores, orientada a conjugar las diversas fuerzas o grupos de interés en aras de resolver las necesidades de la ciudadanía, buscando el bienestar social a través del progreso de la ética pública

## **VII. Referencias**

- Aznar, J. (2004). *Ética en las organizaciones*. (6ª ed.). Madrid: Morata
- Bautista, O. (2008). *Ética pública y buen gobierno. Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público*. Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C.
- Briano, G. (2012). *Factores institucionales que inciden en la transparencia del gobierno corporativo: un estudio en empresas cotizadas latinoamericanas*. Universidad de Cantabria. México.
- Chacón, H. (2006) *Conferencia sobre los problemas de personal regional y comunitario*. (6ª ed.). Madrid: Morata
- Cifuentes, F. (2009). *El desafío ético en la función pública: el caso de Carabineros de Chile*. Chile. Universidad de Chile.
- Cortina, A. (2002). *Por una ética del consumo*. Madrid. Taurus.
- Cruz, L. (2014). *Importancia del liderazgo ético en el sector público colombiano*. Universidad Militar Nueva Granada.
- De Bono, M. (2005). *Valores personales*. México: Mc Graw Hill..
- De Vellis, R. (2006). *Valoración del coeficiente de confiabilidad* (6ª ed.). Madrid: Morata
- Epiquién, M y Diestra, E. (2013) *Metodología de la investigación científica (2ª ed.)*. México: Limusa
- Fukuyama, F. (1998). *La confianza*. Barcelona. Ediciones B
- García, R. (2011). *La transparencia en el Sector Público*. En: AA.VV., *El Derecho Público de la Crisis Económica. Transparencia y Sector Público, hacia un nuevo Derecho Administrativo*, Madrid, INAP, pp. 247-248
- Giménez, V. (2012). *Acceso de los ciudadanos a los documentos como transparencia de la gestión pública*. Information World en Español. El profesional de la información. 21(5):504-508. doi:10.3145/epi.2012
- Gómez, M. (2013). *La reforma de la gestión pública en Latinoamérica: su impacto en la transparencia y la divulgación de la información financiera*. Tesis de grado. Universidad de Valencia. España.
- Gortner, H.F. (1994). *Values and Ethics en T.L. Cooper* (6ª ed) *Handbook of Administrative Ethics*, Marcel Dekker, New York.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herranz de la Casa, J. (2010) *la*

- comunicación y la transparencia en las organizaciones no lucrativas.* Universidad Complutense de Madrid.
- Jáquez, Ávila, L. Arras, A., Durán, M., Basurto, M. y Coronado, J. (2009). *La ética una necesidad colectiva. En Syntesis, punto de vista.* Facultad de Ciencias Agrotecnológicas/Facultad de Contaduría y Administración/Universidad Autónoma de Chihuahua
- Laporta, F. y Álvarez, S. (1997). *La corrupción política.* Madrid. Alianza editorial
- Lavigne, J. y Letienne, B. (2000). *Construire une éthique de la coopération.* Lyon. Chronique Sociale
- Marina, J. y López, M. (1999). *Diccionario de los sentimientos.* Barcelona: Anagrama
- Morales, H. (2009). *La ética como disciplina filosófica.* . Buenos Aires: Dunken
- Naessens, H. (2010). *Ética pública y transparencia.* Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades- Universidad Autónoma del Estado de México- Toluca México. Santiago: Santillana
- Naser, P. (2011). *Transparencia y rendición de cuentas.* Madrid. Alianza editorial
- Navas, R. (2005). *Transparencia y responsabilidad en la gestión pública.* Cámara de Cuentas de Andalucía. España
- Ospina, L. y col (2006). *Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado.* Programa eficiencia y rendición de cuentas en Colombia. Agencia de los Estados Unidos Para el Desarrollo Internacional –USAID.
- Pérez, J. (2007). *Metodología de la investigación científica.* (2ª ed.). México: Limusa
- Presidencia del Consejo de Ministros (2014). *Transparencia.* Lima. Programa Pro Descentralización de USAID
- Quiñones, S. (2011). *Vigilando al estado: el derecho de acceso a la información pública frente a la corrupción gubernamental.* Tesis de grado. Universidad de Salamanca. España.
- Sabino, C. (2000,). *Proceso de investigación.* México: Interamericana Editores
- Salmocorp, M. (2011), *Transparencia y conducta humana.* Barcelona: Paidós
- Sánchez, M.; Iniesta, M. A. Y Sáez, E. (1999). *La confianza del consumidor en el minorista: desarrollo y contraste de un modelo conceptual», Revista Española de Investigación de marketing-ESIC, nº 4, pp. 161-182.*

- Savater, F. (2005). *Los caminos para la libertad. Ética y Educación*, México. Fondo de Cultura Económica.
- Sousa, J. (2010). *La experiencia de Chile en la transparencia y acceso a la información: el cambio institucional del gobierno central ante las nuevas disposiciones normativas*. Universidad de Chile.
- Tamayo, T (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Thompson, D.F. (1999). *La ética política y el ejercicio de cargos públicos*, Barcelona. GEDISA,
- Virla, M. (2010). *Generalidades de la confiabilidad*. (6ª ed.). Madrid: Morata.
- Weber, M. (1986). *El Político y el científico*. Madrid. Alianza editorial.

## **Anexos**

## Anexo A

## Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																																
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de valores personales de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de valores en la entidad de la ética y la transparencia la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión del liderazgo de los directivos de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016?</p>	<p>Objetivo general Determinar qué relación existe entre la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la dimensión de valores personales de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la dimensión de valores en la entidad de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la dimensión del liderazgo de los directivos de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.</p>	<p>Hipótesis general La ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.</p> <p>Hipótesis específica 1 La dimensión de valores personales de la ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.</p> <p>Hipótesis específica 2 La dimensión de valores en la entidad de la ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.</p> <p>Hipótesis específica 3 La dimensión del liderazgo de los directivos de la ética se relaciona positivamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.</p>	<p>Tabla 1 <i>Dimensiones e indicadores de la variable 1, ética.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Valores Personales</b></td> <td>Percepción</td> <td>Del (01) al (07)</td> <td>Totalmente de acuerdo (5)</td> </tr> <tr> <td><b>Valores en la entidad</b></td> <td>Comunicación</td> <td>Del (08) al (17)</td> <td>De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</td> </tr> <tr> <td><b>Liderazgo en la Entidad.</b></td> <td>Coordinación</td> <td>Del (18) al (24)</td> <td>En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tabla 2 <i>Dimensiones e indicadores de la variable 2, transparencia:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Promoción de participación de servidor público</b></td> <td>Participación ciudadana</td> <td>Del (01) al (03)</td> <td>Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</td> </tr> <tr> <td><b>Información al público</b></td> <td>Satisfacción</td> <td>Del (04) al (07)</td> <td>En desacuerdo (2)</td> </tr> <tr> <td><b>Transparencia municipal</b></td> <td>Corrupción</td> <td>Del (08) al (10)</td> <td>Totalmente en desacuerdo (1)</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	<b>Valores Personales</b>	Percepción	Del (01) al (07)	Totalmente de acuerdo (5)	<b>Valores en la entidad</b>	Comunicación	Del (08) al (17)	De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	<b>Liderazgo en la Entidad.</b>	Coordinación	Del (18) al (24)	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	<b>Promoción de participación de servidor público</b>	Participación ciudadana	Del (01) al (03)	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	<b>Información al público</b>	Satisfacción	Del (04) al (07)	En desacuerdo (2)	<b>Transparencia municipal</b>	Corrupción	Del (08) al (10)	Totalmente en desacuerdo (1)
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																																
<b>Valores Personales</b>	Percepción	Del (01) al (07)	Totalmente de acuerdo (5)																																
<b>Valores en la entidad</b>	Comunicación	Del (08) al (17)	De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)																																
<b>Liderazgo en la Entidad.</b>	Coordinación	Del (18) al (24)	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo																																
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																																
<b>Promoción de participación de servidor público</b>	Participación ciudadana	Del (01) al (03)	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)																																
<b>Información al público</b>	Satisfacción	Del (04) al (07)	En desacuerdo (2)																																
<b>Transparencia municipal</b>	Corrupción	Del (08) al (10)	Totalmente en desacuerdo (1)																																

<b>Anexo B</b> <b>Matriz de operacionalización</b>			
TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA - INFERENCIAL
<p><b>3.3. Metodología</b></p> <p><b>3.3.1. Tipo de investigación</b> La presente investigación sustantiva es de tipo descriptiva correlacional. Hernández et al (2010, p. 388)</p> <p><b>3.3.2. Diseño de la investigación</b> El Diseño del estudio es no experimental y transversal o transeccional. En concordancia con Hernández et al (2010) es Diseño no experimental, transeccional correlacional causal: Según la recolección de los datos de la presente investigación, el diseño adecuado para el estudio es transeccional correlacional causal debido a que los datos obtenidos son recogidos en un solo momento y en un tiempo único. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p><i>Figura 1.</i> Diagrama del diseño correlacional Donde: "m" es la muestra donde se realiza el estudio Los subíndices "x, y," en cada "O" nos indican las observaciones obtenidas en cada de dos variables distintas (x, y), Intervinientes "r" hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas.</p>	<p><b>Población</b> Hernández y otros (2010), dice que, "población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo" (p.174).</p> <p>La población para la presente investigación, está conformado por 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Anita, Lima 2016.</p> <p><b>Muestra</b> Hernández y otros (2010), dice que muestra es "Es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta" (p.173).</p> <p>La muestra es la cantidad significativa que se extrae de la totalidad de la población.</p> <p>Se realizó mediante el procedimiento de muestreo probabilístico, el tamaño muestral de acuerdo a lo expresado por Hernández et al (2010) fue determinado estadísticamente y calculado mediante la aplicación de fórmula</p>	<p>Instrumento 1: Medición de la variable Ética</p> <p>Para medir la variable Ética Nombre: Cuestionario para medir el Ética Autor: Objetivo: Determinar el liderazgo según personal de la Municipalidad Distrital de Santa Anita, Lima 2016 Lugar de aplicación: Municipalidad de Santa Anita Forma de aplicación: Directa Duración de la Aplicación: 30min. Descripción del instrumento: Para la variable liderazgo, el cuestionario está constituido por 24 preguntas, distribuidas en 7 preguntas para la dimensión valores personales, 10 preguntas para la dimensión valores de la entidad, 7 preguntas para la dimensión liderazgo en la entidad; la medición se realizó con la escala Likert, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: Total acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Total desacuerdo. Sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Índices</p> <p>Instrumento 2: Transparencia Autor: Año: 2016 Tipo de instrumento: Encuesta. Objetivo: Esta encuesta evalúa las características y dimensiones de la Motivación Población: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Anita Número de ítem: 10 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 15 minutos Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo lo que considere respecto a lo observado en la transparencia. Escala: de Likert, considerando cinco categorías como: total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo. Sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Índices Niveles y rango: Los niveles y rangos establecidos</p>	<p>Este estudio permite determinar si la frecuencia observada de un fenómeno es significativamente igual a la frecuencia teórica prevista, o sí, por el contrario, estas dos frecuencias muestran una diferencia significativa, como por ejemplo, un nivel de significación del 0,05. Asimismo, este estadístico sirve para establecer el grado asociación o correlación entre dos variables.</p> <p>La hipótesis se demuestra mediante los procedimientos de estadística descriptiva en razón al objetivo planteado para este estudio.</p> <p>La relación será cuantificada mediante el coeficiente de Correlación rho de Spearman dado que se trata de dos variables cualitativas.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$

## Anexo C: Instrumentos de recojo de datos

### Instrumento sobre ética

Muy desacuerdo (1)	en	Más desacuerdo (2)	en	Ni de acuerdo (3)	Más desacuerdo (4)	Muy desacuerdo (5)
-----------------------	----	-----------------------	----	----------------------	-----------------------	-----------------------

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1 Valores personales</b>					
Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.					
En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.					
Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio al a ciudadanía.					
En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.					
Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.					
Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.					
Las afirmaciones que siguen a continuación, se refieren a la percepción que usted tiene sobre lo que ocurre en su entidad.					
<b>Dimensión 2 Valores en la entidad</b>					
Se promueve los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.					
Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.					
Todos sus servidores públicos son honrados.					
En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tiene actuaciones por fuera de la ética.					
Todos los servidores públicos asumen que su función primordiales prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.					
Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.					
Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.					
Son muy raros los casos de corrupción.					
Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de entidad son honestos y transparentes.					

Cuando se conocen las actuaciones del algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.					
<b>Dimensión 3 Liderazgo en la entidad</b>					
Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.					
Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades.					
La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.					
En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particular.					
Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.					
Los directivos aplican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.					
Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen.					

### Anexo D: Instrumento sobre la Transparencia

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

	5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1 Promoción de participación de servidor público</b>					
1. Usted cree que la institución difunde y estimula la participación de la transparencia en su Institución.					
2. La institución realiza campañas o programas para fomentar valores cívicos en la institución.					
3. Usted cree que el personal es suficiente para la atención al público					
<b>Dimensión 2 Información al público</b>					
4. Usted cree que el área de atención de quejas, servicios y trámites está trabajando correctamente					
5. Usted cree que se cuenta con un sistema de canalización de las quejas idóneo					
6. Se hacen del conocimiento público los resultados de la atención de sugerencias y quejas, así como las sanciones que se deriven					
7. Todos los servidores públicos resuelven las quejas de los usuarios en el tiempo adecuado.					
<b>Dimensión 3 Transparencia municipal</b>					
8. Está de acuerdo que la rendición de cuentas al público sea de forma frecuente.					
9. Cree usted que debe continuar la publicación de los trámites por vía web.					
10. Cree usted que debe continuar la publicación de los trámites por vía en el periódico mural.					

## Anexo E: Base de datos

N°	ETICA																							
	Valores Personales							Valores en la entidad										Liderazgo en la Entidad						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
2	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1	
4	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	1
5	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
6	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	2
7	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	2
8	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2
9	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	2
10	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
11	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5
12	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2
13	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
14	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
15	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1	
16	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	1
17	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
18	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
19	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
20	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	1
21	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
22	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	2
23	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	2
24	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2
25	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	2
26	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
27	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5
28	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2
29	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
30	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
31	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
32	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	1
33	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
34	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
35	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
36	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	1
37	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
38	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	2
39	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	2
40	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2
41	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	2
42	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
43	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5
44	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2
45	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3

46	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
47	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
48	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	1
49	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
50	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
51	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
52	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	1
53	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
54	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	2
55	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	2
56	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2
57	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	2
58	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
59	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5
60	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2
61	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
62	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
63	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
64	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	1
65	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
66	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
67	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
68	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	1
69	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
70	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	2
71	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	2
72	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2
73	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	2
74	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
75	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5
76	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2
77	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
78	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
79	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
80	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	1
81	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
82	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
83	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
84	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	1
85	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
86	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	2
87	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	2
88	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2
89	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	2
90	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
91	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5
92	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2
93	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
94	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
95	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
96	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	1
97	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
98	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
99	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
100	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	1
101	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
102	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	2
103	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	2

104	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2
105	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	2
106	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
107	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5
108	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2
109	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
110	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
111	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
112	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	1
113	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
114	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
115	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
116	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	1
117	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
118	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	2
119	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	2
120	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2
121	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	2
122	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
123	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5
124	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2
125	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
126	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
127	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
128	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	1
129	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
130	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
131	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
132	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	1
133	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
134	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	2
135	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	2
136	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	2
137	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	2
138	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
139	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5
140	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2
141	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
142	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	3
143	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1
144	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	1
145	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	2	4	4	2	5	5	5	1	1	4
146	2	5	1	5	5	5	5	1	2	1	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	1	1	2
147	2	5	1	5	5	5	1	1	5	4	5	4	2	5	1	2	5	1	5	5	4	5	1	1
148	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5
149	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5
150	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	2	5

N°	TRANSPARENCIA									
	RELACIONES INTERPERSONALES									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3
4	3	3	1	2	3	2	2	3	1	3
5	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2
6	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3
7	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
8	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
9	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
10	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
11	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3
12	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1
13	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
14	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
15	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
16	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3
17	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3
18	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
19	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
20	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3
21	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
22	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3
23	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
24	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
25	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
26	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
27	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3
28	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1
29	2	1	3	3	3	3	5	3	1	2
30	2	2	2	3	2	2	5	3	1	2
31	3	1	1	3	3	3	5	3	3	3
32	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
33	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
34	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3
35	3	3	2	2	1	3	5	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
37	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
38	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3
39	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
40	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
41	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
42	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2

43	3	3	1	3	3	3	3	5	5	3
44	3	1	2	2	3	2	2	3	3	1
45	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2
46	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3
50	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
51	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
52	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3
53	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
54	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3
55	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
56	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
57	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
58	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
59	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3
60	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1
61	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
62	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
63	1	3	3	3	3	5	5	3	3	3
64	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
65	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3
66	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
67	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3
68	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3
69	3	2	2	1	3	2	5	3	1	2
70	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
71	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
72	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
73	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
74	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
75	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3
76	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1
77	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
78	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
79	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
80	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3
81	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3
82	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
83	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
84	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3
85	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
86	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3
87	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
88	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
89	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
90	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
91	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3
92	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1
93	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
94	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
95	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
96	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3
97	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3
98	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
99	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
100	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3

101	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
102	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3
103	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
104	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
105	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
106	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
107	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3
108	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1
109	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
110	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
111	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
112	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3
113	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3
114	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
115	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
116	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3
117	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
118	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3
119	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
120	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
121	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
122	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
123	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3
124	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1
125	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
126	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
127	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
128	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3
129	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3
130	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
131	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
132	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3
133	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
134	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3
135	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
136	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
137	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
138	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
139	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3
140	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1
141	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
142	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
143	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
144	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3
145	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3
146	2	3	1	3	3	3	1	2	1	3
147	2	3	1	3	3	1	1	3	3	3
148	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3
149	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
150	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3

## Anexo F

### Tabla de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

*Tipo y grado de correlación de acuerdo al  $r$  de Spearman*

Valores de $r$	Tipo y grado de correlación
-1	Negativa perfecta
$-1 < r \leq -0.8$	Negativa fuerte
$-0.8 < r < -0.5$	Negativa moderada
$-0.5 \leq r < 0$	Negativa débil
0	No existe
$0 < r \leq 0.5$	Positiva débil
$0.5 < r < 0.8$	Positiva moderada
$0.8 \leq r < 1$	Positiva fuerte
1	Positiva perfecta

Fuente: Martínez, Nieves y Domínguez (2009), Probabilidad y Estadística para Ingeniería. Un enfoque moderno. (p. 16)

**Anexo G**  
**Análisis de Confiabilidad del Instrumento**

**Variable Ética**

		N	%
	Válidos	24	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ética	,875	24

*Fuente: Elaboración Propia (2016)*

**Variable Transparencia**

		N	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	10	100,0

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

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Transparencia	,802	30

*Fuente: Elaboración Propia (2016)*

N°	ETICA PRUEBA PILOTO																							
	Valores Personales							Valores en la entidad										Liderazgo en la Entidad						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	2	5	
2	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	5	
3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1	
4	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	
5	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	3	
6	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	4	2	
7	2	5	2	5	5	2	2	1	4	5	5	5	2	5	1	1	5	2	5	2	2	1	2	
8	4	2	2	5	5	4	3	3	4	2	5	5	2	2	3	2	3	5	5	4	3	4	2	
9	2	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	2	2	
10	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	3	
11	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	1	1	5	1	5	5	5	4	5	
12	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	
13	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	3	
14	2	5	2	2	2	4	2	1	5	1	2	1	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	3	
15	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	1	
16	5	4	1	4	4	2	3	2	5	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	3	5	5	2	
17	5	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	5	
18	2	4	5	4	4	2	5	2	2	2	4	4	2	5	1	2	5	1	4	2	2	2	5	
19	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	
20	4	5	1	5	5	3	4	1	3	1	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	4	2	1	

N°	TRANSPARENCIA PRUEBA PILOTO									
	RELACIONES INTERPERSONALES									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3
4	3	3	1	2	3	2	2	3	1	3
5	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2
6	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3
7	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3
8	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
9	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2
10	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
11	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3
12	3	1	2	1	3	1	1	3	3	1
13	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
14	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2
15	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3
16	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3
17	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3
18	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
19	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3

## **Anexo H: Artículo científico**

**Título:** *La ética y transparencia en la Municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.*

**Autor:** Roger Pérez Ruiz

Email:

**Resumen:**

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita, Lima 2016; la población fue de 150 trabajadores administrativos, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se han empleado las variables: ética y transparencia. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Ética, el cual estuvo constituido por 24 preguntas en la escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y el Cuestionario de Transparencia, el cual estuvo constituido por 10 preguntas en la escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo), que brindaron información acerca de la ética y transparencia en la subgerencia de fiscalización y transporte de la municipalidad de Lima, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La ética se relaciona significativamente con la transparencia en la subgerencia de fiscalización y transporte en la municipalidad de Lima. Lima 2013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,796, lo que representa un nivel de correlación alta.

*Palabras claves:* *Ética, Transparencia*

**Abstract:**

The present study had the general objective, to determine the relationship between ethics and transparency in the sub control and transport management in the city of Lima, Lima 2013; the population was 150 administrative workers, the census shows the population considered, in which the variables have been used: ethics and transparency. The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlational level transeccional court, which collected information on a specific period, which was developed to apply the tools: Questionnaire Ethics, which consisted of 24 questions on the Likert scale (strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree, strongly agree) and Questionnaire Transparency, which consisted of 10 questions in Likert scale (strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree, strongly agree), which provided information about ethics and transparency in the sub-management control and transport of the municipality of Lima, through the evaluation of its different dimensions, the results are presented graphically and verbatim.

The research concluded that there is significant evidence to say that: Ethics is significantly related to transparency in the sub-management control and transportation in the municipality of Lima. Lima 2013; a correlation coefficient Spearman Rho 0.796, which represents a high level of correlation having been determined.

**Keywords:** **Ethics, Transparency**

**Introducción**

**Metodología**

La investigación empleada es descriptiva ya que recolecta información relevante en una muestra, que en este caso fue igual a la población. La población está constituida por el personal administrativo de la Municipalidad de Santa Anita, Lima 2016. Para la variable liderazgo, el cuestionario está constituido por 24 preguntas, distribuidas en 7 preguntas para la dimensión valores personales, 10 preguntas para la dimensión valores de la entidad, 7 preguntas para la dimensión liderazgo en la entidad; y la Variable 2 Transparencia el trabajador marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo lo que considere respecto a lo observado en la motivación, escala: de Likert, considerando cinco categorías como: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

## Resultados

Tabla 5

*La ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.*

		Transparencia			Total
		Inaceptable	Regular	Aceptable	
Baja Prevalencia	Recuento	26	10	0	36
	% del total	17,3%	6,7%	0,0%	24,0%
Ética Mediana Prevalencia	Recuento	6	81	0	87
	% del total	4,0%	54,0%	0,0%	58,0%
Alta Prevalencia	Recuento	0	7	20	27
	% del total	0,0%	4,7%	13,3%	18,0%
Total	Recuento	32	98	20	150
	% del total	21,3%	65,3%	13,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Ética y Transparencia (Anexo 2)

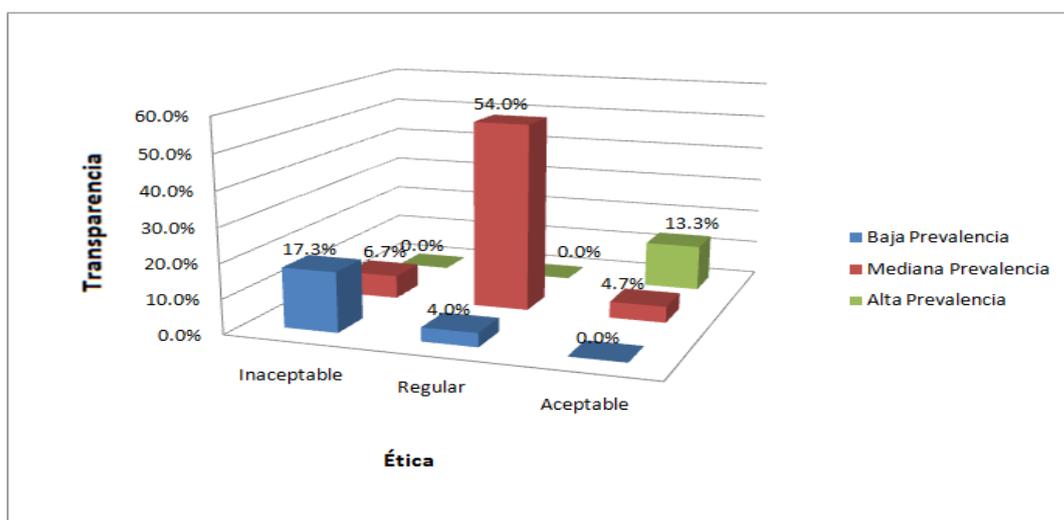


Figura 1. Diagrama de Columnas 3D de la ética y la transparencia

### Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la Ética en un nivel de baja prevalencia, el 17.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia inaceptable, por otro lado la Ética en un nivel de mediana prevalencia, el 54.0% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia regular. Así mismo, la Ética en un nivel de alta prevalencia, el 13.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia aceptable.

Tabla 6

La dimensión de valores personales de la ética y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.

			Transparencia			Total
			Inaceptable	Regular	Aceptable	
Baja Prevalencia	Recuento		26	1	0	27
	% del total		17,3%	0,7%	0,0%	18,0%
Valores Personales Mediana Prevalencia	Recuento		4	60	0	64
	% del total		2,7%	40,0%	0,0%	42,7%
Alta Prevalencia	Recuento		2	37	20	59
	% del total		1,3%	24,7%	13,3%	39,3%
Total	Recuento		32	98	20	150
	% del total		21,3%	65,3%	13,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Ética y Transparencia (Anexo 2)

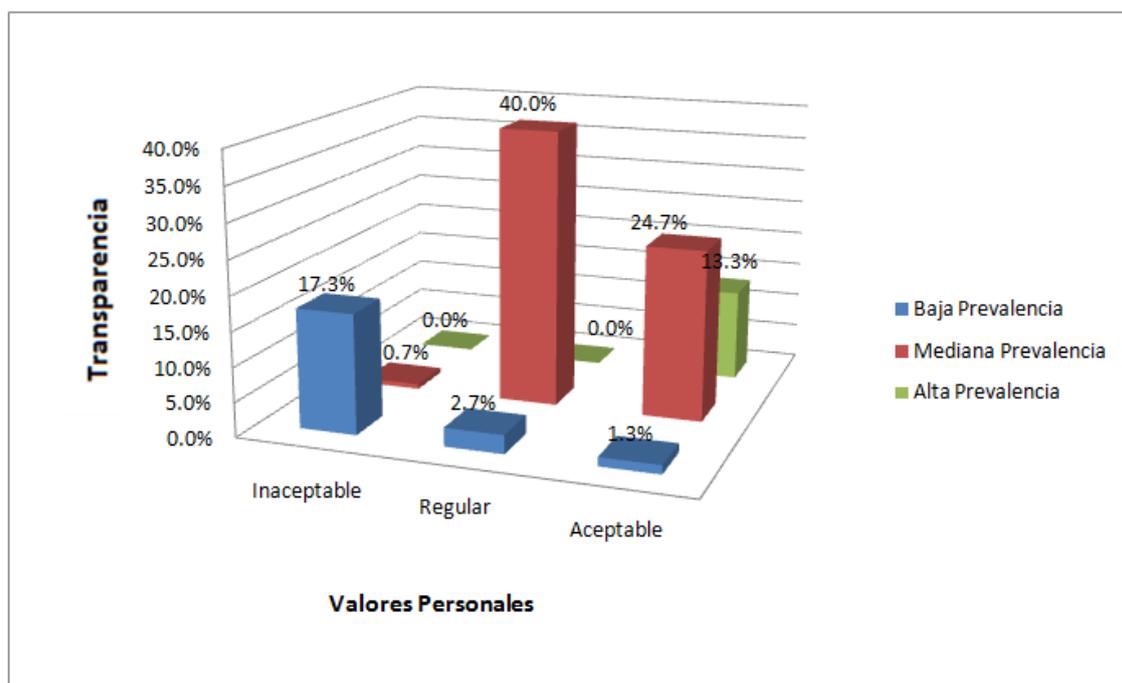


Figura 1. Diagrama de Columnas 3D de la dimensión de valores personales de la ética y la transparencia

**Interpretación:**

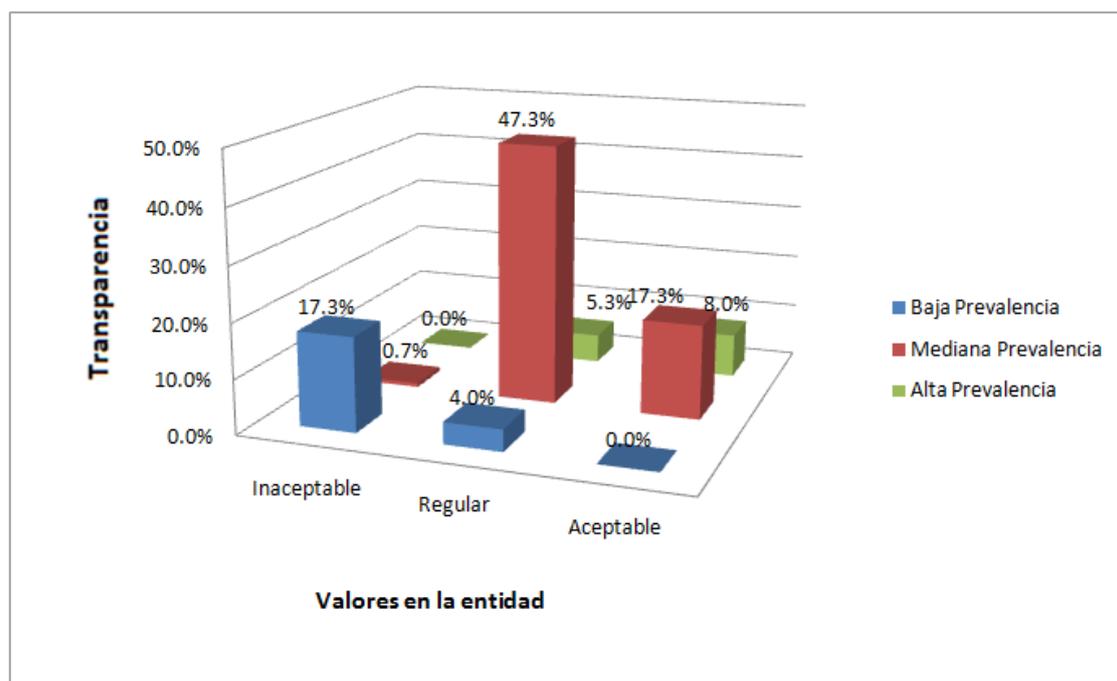
Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de valores personales de la Ética en un nivel de baja prevalencia, el 17.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia inaceptable, por otro lado la dimensión de valores personales de la Ética en un nivel de mediana prevalencia, el 40.0% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia regular. Así mismo, la dimensión de valores personales de la Ética en un nivel de alta prevalencia, el 13.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia aceptable.

Tabla 7

*La dimensión de valores en la entidad de la ética se y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.*

		Transparencia			Total	
		Inaceptable	Regular	Aceptable		
Valores en la entidad	Baja Prevalencia	Recuento	26	1	0	27
		% del total	17,3%	0,7%	0,0%	18,0%
	Mediana Prevalencia	Recuento	6	71	8	85
		% del total	4,0%	47,3%	5,3%	56,7%
	Alta Prevalencia	Recuento	0	26	12	38
		% del total	0,0%	17,3%	8,0%	25,3%
Total	Recuento	32	98	20	150	
	% del total	21,3%	65,3%	13,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Ética y Transparencia (Anexo 2)



*Figura 1.* Diagrama de Columnas 3D de la dimensión de valores en la entidad de la ética y la transparencia.

#### **Interpretación:**

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de valores en la entidad de la Ética en un nivel de baja prevalencia, el 17.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia inaceptable, por otro lado la dimensión de valores en la entidad de la Ética en un nivel de mediana prevalencia, el 47.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia regular. Así mismo, la dimensión

de valores en la entidad de la Ética en un nivel de alta prevalencia, el 8.0% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia aceptable.

Tabla 8

*La dimensión del liderazgo y la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016.*

		Transparencia			Total	
		Inaceptable	Regular	Aceptable		
Liderazgo en la Entidad	Baja Prevalencia	Recuento	26	10	0	36
		% del total	17,3%	6,7%	0,0%	24,0%
	Mediana Prevalencia	Recuento	6	81	0	87
		% del total	4,0%	54,0%	0,0%	58,0%
	Alta Prevalencia	Recuento	0	7	20	27
		% del total	0,0%	4,7%	13,3%	18,0%
Total	Recuento	32	98	20	150	
	% del total	21,3%	65,3%	13,3%	100,0%	

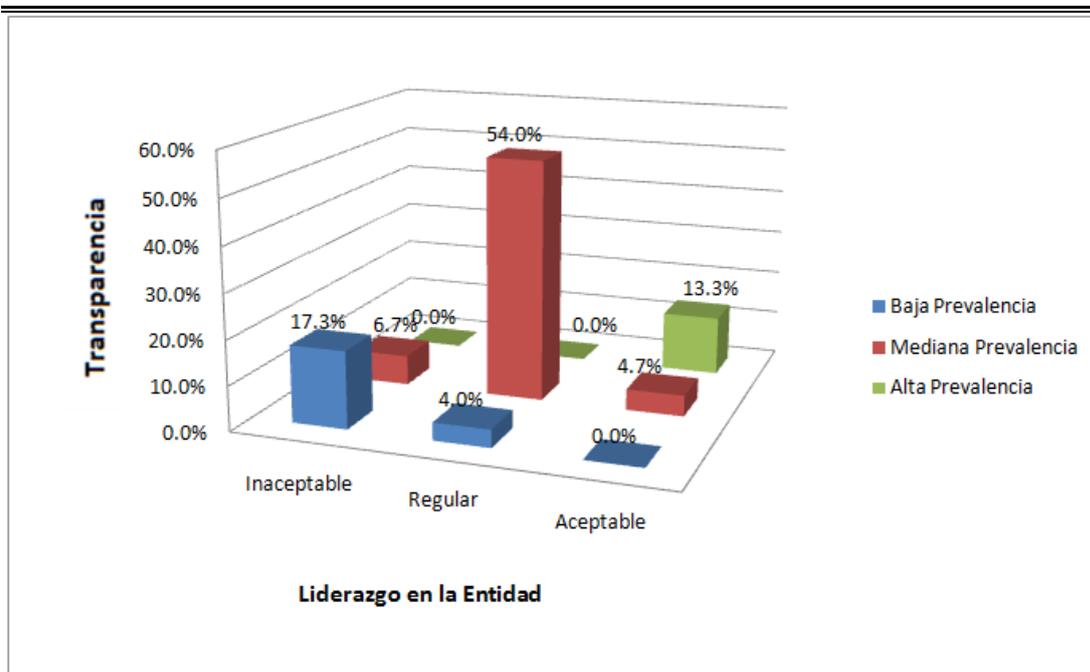


Figura 1. Diagrama de Columnas 3D de la dimensión del liderazgo y la transparencia.

#### Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión del liderazgo de la Ética en un nivel de baja prevalencia, el 17.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia inaceptable, por otro lado la dimensión del liderazgo de la Ética en un nivel de mediana prevalencia, el 54.0% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia regular. Así mismo, la dimensión del liderazgo de la Ética en un nivel de alta prevalencia, el 13.3% de los trabajadores encuentra un nivel de transparencia aceptable.

**Discusión.** La ética se relaciona significativamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita. Lima 2016, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman

0,796, lo que representa un nivel de correlación alta. Estos hallazgos concuerdan con Quiñones (2012) en la tesis “vigilando al estado: el derecho de acceso a la información pública frente a la corrupción gubernamental”, las conclusiones nos indican que: (1) El legado autoritario del coloniaje español en los sistemas políticos, de partidos y la cultura institucional desarrollada por sus burocracias a partir de la independencia; (2) La influencia de la política exterior de Estados Unidos en sus conflictos domésticos, particularmente en las confrontaciones entre elites y grupos sociales que desembocaron en la crasa violación de derechos humanos a gran escala. El análisis sistemático de estas variables en permite concluir que la hipótesis ofrecida como variable explicativa sirve como referente útil para explicar el movimiento de la variable dependiente. Si bien las elites políticas de los países de menos desarrollo democrático, se encuentran influenciadas de manera distinta por su pasado colonial y por el desarrollo de actores políticos nacionales distintos, las tres se mostraron vulnerables a los esfuerzos estadounidenses para influenciar sus políticas públicas sobre manejo de la información pública durante la Guerra Fría. Esto contribuyó a uniformar sus políticas dentro de un marco liberal, democrático y republicano similar”.

### **Conclusiones**

La dimensión de valores personales de la ética se relaciona significativamente con la Transparencia en la municipalidad de Santa Anita Lima 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,712, lo que representa un nivel de correlación alta.

La dimensión de valores en la entidad de la ética se relaciona significativamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita Lima 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,677, lo que representa un nivel de correlación moderada. La dimensión del liderazgo de los directivos de la ética se relaciona significativamente con la transparencia en la municipalidad de Santa Anita Lima 2016; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,796, lo que representa un nivel de correlación alta.

La ética se relaciona significativamente con la transparencia en la subgerencia de fiscalización y transporte en la municipalidad de Santa Anita Lima, 2016 ; habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,796, lo que representa un nivel de correlación alta.

### **Referencias**

- Bautista, O. (2008) *ética pública y buen gobierno. Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público*. Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C.
- Briano, G. (2012) *factores institucionales que inciden en la transparencia del gobierno corporativo: un estudio en empresas cotizadas latinoamericanas*. Universidad de Cantabria. México.
- Chacón (2006) “*Conferencia sobre los problemas de personal regional y comunitario*”,
- Cifuentes, F. (2009). *El desafío ético en la función pública: el caso de Carabineros de Chile*. Chile. Universidad de Chile.
- Cortina, A. (2002): *Por una ética del consumo*. Madrid. Taurus.

**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Mtro. Jesus Enrique Nuñez Untiveros, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "La ética y transparencia en la Municipalidad de Santa Anita, Lima 2016" del estudiante Roger Pérez Ruiz; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 20 de enero de 2017

Mtro. Jesús Enrique Nuñez Untiveros  
Abogado  
CAL N° 68172  
DNI: 07876624



Visualizador de Documentos de Turnitin - Microsoft Edge

turnitin.com/dv?ts=3&u=1051396172&o=724496056&lang=es

Revisión domingos Problemas de aprendizaje para el: 31-Di... Roadmap Trabajo 7 de 7

Originality GradeMark PeerMark

Tesis\_Roger\_ok.pdf  
POR ROGER PEREZ

turnitin 24% SIMILAR DE 0

Resumen de Coincidencias

1	ridum.umanizales.edu...	3%
2	on	2%
3	www.grin.com	2%
4	www.tesis.uchile.cl	1%
5	encuentros-multidiscipli...	1%
6	dspace.usc.es	1%
7	www.agubernamental.org	1%
8	www.tdx.cat	1%
9	Entregado a Universid...	1%

ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La ética y transparencia en la Municipalidad de Santa Anita, Lima 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**  
Br. Roger Pérez Ruiz

**ASESOR:**  
Mgtr. Jesús Nuñez Untiveros

PÁGINA: 1 DE 87

9:59  
22/10/2016



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

PEREZ RUIZ ROGER  
D.N.I. : 07284524  
Domicilio : Moyobamba - Santo Domingo - La Victoria - Lima  
Teléfono : Fijo : Móvil :  
E-mail : perez.rui.r@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

PEREZ RUIZ ROGER

Título de la tesis:

La ética y transparencia en la Municipalidad de  
Santa Anita, Lima 2019

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

22-07-2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROGER PEREZ RUIZ

INFORME TITULADO:

LA ETICA Y TRANSPARENCIA EN LA MUNICIPALIDAD  
DE SANTA ANITA, LIMA 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 25 JUNIO DE 2017

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



\_\_\_\_\_  
PRIMADO DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN