



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Escuela Profesional de Ciencia Política

**Ley del Código de Ética de la Función Pública y su
influencia en la ejecución del POI de la Dirección
Regional de Educación de Lima Metropolitana 2022**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencia Política

AUTOR

Henderson Alexander VALDERA GALARRETA

ASESOR

Mg. Michael Iván MENDIETA PÉREZ

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

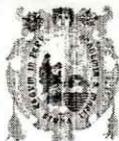
Referencia bibliográfica

Valdera, H. (2024). *Ley del Código de Ética de la Función Pública y su influencia en la ejecución del POI de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Ciencia Política]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	HENDERSON ALEXANDER VALDERA GALARRETA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44881345
URL de ORCID	No Aplica
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	MICHAEL IVÁN MENDIETA PÉREZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06802088
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1952-9014
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	RAMÓN RAMIREZ ERAZO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09165290
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROLF KENT PÉREZ CAMARENA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41399613
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ALIZON WILDA RODRIGUEZ NAVIA
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	08147009
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.1.3.6. Gestión Pública
Grupo de investigación	No Aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Coordenadas Geográficas: Latitud: -12.05819215 Longitud: -77.0189181894387
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022
URL de disciplinas OCDE	Ciencia Política https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**ACTA DE EXAMEN ORAL PRESENCIAL PARA EL OTORGAMIENTO
DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIA
POLÍTICA CON SUSTENTACIÓN DE TESIS**

004

Reunido el Jurado Examinador, constituido por los señores profesores:

- 1.-PRESIDENTE: **Dr. RAMÓN RAMÍREZ ERAZO**
- 2.- **Dra. ALIZON WILDA RODRÍGUEZ NAVIA**
- 3.- **Mg. ROLF KENT PÉREZ CAMARENA**
- 4.- **Mg MICHAEL IVÁN MENDIETA PÉREZ (ASESOR)**

El bachiller postulante al Título Profesional de Licenciado, don:

Henderson Alexander Valdera Galarreta

Procedió la sustentación de su Tesis titulado:

**LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA EN LA EJECUCIÓN
DEL POI DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA 2022**

Concluida la prueba oral, se practicó la votación correspondiente, resultando el candidato:

APROBADO CON LA NOTA DE 14

Y para constancia se le extiende la presente acta, en Lima a los VEINTICUATRO
Días del mes de ABRIL del año 2024

Presidente del Jurado

Dr. RAMÓN RAMÍREZ ERAZO

[Firma]
Dra. ALIZON WILDA RODRÍGUEZ NAVIA

[Firma]
Mg. ROLF KENT PÉREZ CAMARENA

[Firma]
Mg MICHAEL IVÁN MENDIETA PÉREZ (ASESOR)



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIA POLÍTICA

CSEPCP N°05-2024

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Michael Iván Mendieta Pérez en mi condición de asesor acreditado con la Resolución Directoral N° 000039-2023-EPCP-FDCP/UNMSM de la tesis cuyo título es: Ley del código de ética de la función pública y su influencia en la ejecución del POI de la Dirección Regional de Educación de Lima metropolitana 2022, presentado por el bachiller Henderson Alexander Valdera Galarreta para optar el título de Licenciado en Ciencia Política.

CERTIFICO:

Que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 16% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título correspondiente.

Firma del Asesor

DNI: 06802088

Nombres y apellidos del asesor: Michael Iván

Fecha: Ciudad Universitaria 4 de marzo del 2024



Dedicatoria

Esta investigación se la dedico a mis familiares por brindarme todo su apoyo en todo momento a lo largo de mis estudios, asimismo poder ser ejemplo de superación y dedicación para todos mis compañeros, hermano, sobrinos y primos para que puedan seguir con mucha dedicación sus estudios y logren todos sus objetivos.

Valdera Galarreta, Henderson Alexander

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por la fuerza y la determinación necesarias para completar mis estudios. Además, quiero agradecer a mis padres y hermano por su apoyo durante mis años de carrera en Ciencia Política. También deseo agradecer a mis profesores por compartir sus conocimientos y ayudarme a tener éxito en mi carrera de Ciencia Política.

Valdera Galarreta, Henderson Alexander

Resumen

La investigación que se pone bajo consideración se titula Ley del código de ética de la función pública y su influencia en la ejecución del POI de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, 2022. Se traza como objetivo general Determinar cómo incide el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en la ejecución del POI 2022 de la DRELM. Los objetivos específicos han sido Identificar los factores que determinan el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM, tales como la carencia de capacitación, sensibilización, supervisión, sanción, entre otros. Evaluar cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública afecta a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros. Estimar cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública repercute en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afecta la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública. Las variables analizadas fueron dos. La variable independiente (inobservancia del Código de Ética de la Función Pública). La variable dependiente (Ejecución del POI 2022 de la DRELM). El tipo de diseño aplicado fue no experimental, lo que significa que no se manipulan las variables ni se asignan aleatoriamente los sujetos a los grupos. Se basó en un instrumento de encuesta. Se concluye que se ha determinado cómo incide el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en la ejecución del POI 2022 de la DRELM.

Palabras clave: código de ética, función pública, capacitación, sensibilización, supervisión.

Abstract

The research that is under consideration is titled Law of the code of ethics of the public service and its influence on the execution of the POI of the Regional Directorate of Education of Metropolitan Lima, 2022. The general objective is to determine how non-compliance with the Code affects of Public Service Ethics in the execution of the POI 2022 of the DRELM. The specific objectives have been to identify the factors that determine non-compliance with the Public Service Code of Ethics by DRELM public servants, such as lack of training, awareness, supervision, sanction, among others. Evaluate how non-compliance with the Public Service Code of Ethics affects the interpersonal ties and well-being of DRELM workers, generating a negative work environment, conflicts, stress, demotivation, among others. Estimate how non-compliance with the Public Service Code of Ethics impacts institutional performance and the achievement of public purposes, affects the quality, efficiency, effectiveness, transparency and accountability of public management. The variables analyzed were two. The independent variable (non-compliance with the Public Service Code of Ethics). The dependent variable (Execution of the DRELM POI 2022). The type of design applied was non-experimental, which means that the variables are not manipulated nor are subjects randomly assigned to groups. It was based on a survey instrument. It is concluded that it has been determined how non-compliance with the Public Service Code of Ethics affects the execution of POI 2022 of the DRELM.

Keywords: code of ethics, public service, training, awareness, supervision,

Tabla de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Tabla de contenidos	vi
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
I.2. Planteamiento del problema	4
1.2.1 Determinación del problema	5
1.2.2 Formulación del problema	8
1.2.2.1 Problema General.....	8
1.2.2.2 Problemas Específicos.	8
I.3. Objetivos de la Investigación	9
1.3.1. Objetivo General.....	9
1.3.2. Objetivos Específicos	9
I.4. Significancia y alcance de la investigación	9
I.5. Limitaciones de la Investigación	10
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	12
II.1. Marco teórico	12
II.2. Antecedentes del estudio.....	12
2.2.1 Antecedentes Internacionales.....	12
2.2.2 Antecedentes Nacionales	14
II.3. Bases teóricas	16
II.4 Marco Legal y Conceptual	35
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	39
III.1. Hipótesis	39
3.1.1 Hipótesis general	39
3.1.2 Hipótesis específicas	40
III.2. Variables	40
III.3. Operacionalización de las variables.....	40

IV. MATERIALES Y METODOS	42
IV.1 Área de estudio.....	42
IV. 2 Diseño de investigación	42
Tipo.....	42
Nivel.....	43
Enfoque	43
Diseño	43
IV.3. Población y muestra	44
IV. Procedimientos. Técnicas e instrumentos de recolección de información	45
IV. Análisis estadístico.....	46
V. RESULTADOS	48
V.1 Análisis de Fiabilidad	48
V.2 Resultados descriptivos	49
V.3 Resultados inferenciales	54
DISCUSIÓN	66
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS.....	85
ANEXOS	91
Anexo 1. Matriz de consistencia	91
Anexo 2. Matriz Dispositivo. Encuesta.....	93
Anexo 2. Presentación de la encuesta.....	97

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	41
Tabla 2. Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento de medición de la variable: inobservancia del Código de Ética de la Función Pública	48
Tabla 3. Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento de medición de la variable: Ejecución del POI 2022 de la DRELM.....	49
Tabla 4. Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública	49
Tabla 5. Dimensiones de la Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública	50
Tabla 6. Ejecución del POI 2022 de la DRELM	52
Tabla 7. Dimensiones de la Ejecución del POI 2022 de la DRELM.....	53
Tabla 8. <i>Prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i>	55
Tabla 9. <i>Prueba de hipótesis general: Coeficiente Rho de Pearson</i>	56
Tabla 10. <i>Resumen del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores</i>	57
Tabla 11. <i>ANOVA del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores</i>	58
Tabla 12 Coeficientes del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores.....	59
Tabla 13. <i>Resumen del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos</i>	62
Tabla 14 ANOVA del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos	63
Tabla 15 Coeficientes del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos.....	64
Tabla 16 Escala de correlación	104

Lista de figuras

Figura 1. Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores	60
Figura 2. Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos	65

I. INTRODUCCIÓN

El propósito del estudio se sustenta en una realidad problemática sobre la inobservancia de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y su influencia en la ejecución del POI de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRLEM), 2022.

Los objetivos específicos han sido: identificar los factores que determinan el incumplimiento del mencionado Código por parte de los servidores públicos de la DRELM, tales como la carencia de capacitación, sensibilización, supervisión, sanción, entre otros; evaluar cómo el incumplimiento de este Código afecta a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros; estimar cómo el incumplimiento del Código repercute en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afectando la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.

Las hipótesis específicas planteadas fueron que la inobservancia del Código por parte de los servidores públicos de la DRELM se debe a diversos elementos que limitan el crecimiento de una cultura ética en la institución, como la carencia de capacitación, sensibilización, fiscalización y monitoreo, sanción, entre otros. La inobservancia del Código según los servidores públicos de la DRELM afecta negativamente a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros. La inobservancia del Código por parte de los servidores públicos de la DRELM repercute negativamente en el desempeño

institucional y la obtención de los fines públicos, afectando la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.

Las variables analizadas fueron dos. La independiente, inobservancia del Código de Ética de la Función Pública, y dependiente, Ejecución del POI 2022 de la DRELM.

El diseño aplicado fue no experimental; es decir, no se manipulan las variables ni se asignan aleatoriamente los sujetos a los grupos. Se basó en un instrumento de encuesta. Esta situación crítica repercute gravemente en la excelencia formativa de la región, así como en la credibilidad y legitimidad de la institución. Ante este escenario, resulta fundamental implementar un programa de examinación y vigilancia de la implementación del Código (en adelante, el Documento bajo estudio) para optimizar la implementación de la estrategia organizacional, 2022.

Respecto a la significancia y el alcance, la justificación teórica se basa en el marco prescriptivo que regula la moralidad cívica en el Perú, así como en los conceptos y enfoques que explican la significancia de la ética para el progreso de una gestión estatal eficiente y orientada al servicio de la ciudadanía. Asimismo, se revisan los estudios previos que han abordado la problemática de la inobservancia del Código y su influencia en la ejecución del POI de la DRELM 2022 y sus consecuencias en el entorno organizacional y colectivo.

La justificación práctica de esta investigación radica en ubicar e individualizar las causas y los efectos de la inobservancia bajo estudio, con el propósito de sugerir proyectos de mejora que ayuden a fortalecer el enfoque de

responsabilidad y el compromiso del funcionario del Poder público con los postulados y axiomas que rigen su función.

La justificación metodológica de esta investigación se sustenta en el diseño y aplicación de dispositivos adecuados para recoger y analizar la información pertinente, en este caso cuantitativa, que permita responder a los objetivos planteados y contrastar las hipótesis formuladas. Además, se consideran los criterios de validez, confiabilidad y ética que garantizan la excelencia y rigor científico de la investigación.

La investigación presenta algunas limitaciones que se deben tener en cuenta al momento de interpretar y adscribir sus resultados. Entre ellas, se pueden mencionar, primero, que se enfoca en el caso específico de la DRELM, por lo que sus hallazgos no pueden generalizarse a otras entidades públicas sin considerar las particularidades de cada contexto; se basa en la interpretación de los funcionarios del Poder público de la DRELM, lo que puede estar sujeto a sesgos, subjetividades y distorsiones; no aborda las causas profundas ni los efectos a largo plazo de la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, sino que se limita a ubicar e individualizar los componentes asociados, revisar los efectos inmediatos y estimar las conmociones potenciales; y, no propone soluciones ni recomendaciones para optimizar la observancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, sino que se enfoca en la devaluación y el examen del contexto presente.

I.2. Planteamiento del problema

El Código subanálisis es un ligado de axiomas y prescripciones que orientan el comportamiento de los agentes del Poder público en el desempeño de sus competencias. Su objetivo es fomentar una moralidad cívica basada en postulados y axiomas democráticos, transparencia, responsabilidad e integridad en la dirección y coordinación pública, así como prevenir y castigar las acciones que violan los axiomas morales. Contribuye a incrementar la confianza de la sociedad en las organizaciones y a elevar el estándar de los servicios que se ofrecen (Morey, 2023).

En otro extremo, un POI es un documento que fija los objetivos, las metas, los indicadores, los recursos y los responsables de cada espacio organizativo para un ciclo fijo, ordinariamente anual. La implementación de la estrategia organizacional implica el seguimiento, la fiscalización y monitoreo, la evaluación y el ajuste de las acciones realizadas para conseguir los hallazgos esperados. La incorporación de la estrategia organizacional requiere de una coordinación efectiva entre los diferentes niveles y actores de la institución, así como de una comunicación fluida y transparente con los beneficiarios y los socios estratégicos. La implementación de la estrategia organizacional es fundamental para la observancia del propósito, la meta y los axiomas de la institución, así como para la vigorización de su capacidad institucional y su responsabilidad política (Berrospi & Aguilar, 2023).

El tejido situacional del que se parte reside en que el Documento bajo estudio es un dispositivo prescriptivo que fija los axiomas y postulados que tienen que orientar el trabajo de los burocráticos, así como las prohibiciones y medidas coercitivas que se adscriben en caso de inobservancia. La Institución bajo

estudio es la entidad descentralizada funcionalmente del Ministerio de Educación (Minedu) que tiene como función planificar, implementar, monitorear y revisar las políticas formativas en la región. Sin embargo, se observa que existen prácticas antitéticas con la ética, como el nepotismo, el favoritismo, la corrupción, el abuso de autoridad, entre otras, que generan incredulidad, desmotivación y desestructuración en el personal y en la población beneficiaria. Estas prácticas impiden el progreso de los propósitos del POI 2022, que busca elevar el estándar educativo en la región.

1.2.1 Determinación del problema

La DRELM presenta una situación crítica en cuanto a la observancia del Documento bajo estudio como ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, lo que repercute negativamente en la implementación de la estrategia organizacional, 2022. Se evidencia una carencia de compromiso, responsabilidad y transparencia desde los funcionarios del Poder público, que incurren en comportamientos antitéticos con la ética. Estos comportamientos generan un clima laboral, hostil, incredulidad, desmotivación y desestructuración en el personal y en la población beneficiaria, que ven afectados sus derechos e intereses. Asimismo, se dificulta el progreso de los propósitos del POI 2022, que tiene como finalidad elevar el estándar formativo en la región.

La carencia de observancia de este ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica desde los funcionarios del Poder público de la DRELM afecta gravemente la excelencia formativa en la región, así como la credibilidad y legitimidad de la institución. Si no se toman medidas para garantizar el respeto a los axiomas y postulados éticos, se corre el riesgo de que

se agudicen las prácticas incompatibles con la ética, que se generen conflictos internos y externos, que se pierda el compromiso y la credibilidad del personal y de la población beneficiaria, y que se incumplan los propósitos del POI 2022. Esto podría tener consecuencias negativas para el progreso humano, integral y resiliente de la región, así como para la vigorización del régimen constitucional y el Estado de derecho.

En este orden, la realidad problemática se concreta en la carencia de observancia de este ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica desde los funcionarios del Poder Público en la Institución bajo estudio, lo que afecta negativamente la implementación de la estrategia organizacional, 2022. El Documento bajo estudio fija los axiomas y postulados que tiene que orientar el desenvolvimiento de los servidores públicos, así como las prohibiciones y medidas coercitivas que se adscriben en caso de inobservancia. Sin embargo, se observa que en la DRELM existen prácticas antiéticas que generan incredulidad, desmotivación y desestructuración en el personal y en la población beneficiaria. Estas prácticas impiden el progreso de los propósitos del POI 2022, que busca elevar el estándar formativo en la región.

El pronóstico tentativo es que, si se implementase un sistema de evaluación y monitoreo de la implementación del Documento bajo estudio de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica en la Institución bajo estudio, se lograría optimizar la implementación de la estrategia organizacional, 2022, al fortalecer el enfoque de responsabilidad, el control democrático y la responsabilidad política en el personal y en la dirección y coordinación. formativa. Para este propósito, se requeriría accionar capacitaciones del personal de la DRELM sobre el comprendido y la significancia del Documento bajo estudio, así

como sobre los efectos legales y administrativas de su inobservancia. Otra salida podría ser el establecimiento de un órgano de control moral responsable de recibir, investigar y resolver las denuncias o quejas relacionadas con la inobservancia del Documento bajo estudio desde los funcionarios del Poder público de la DRELM. Del mismo modo, es imprescindible fijar indicadores y mecanismos de evaluación y monitoreo de la observancia del Documento bajo estudio en la DRELM, así como de los avances y resultados del POI 2022. Otra medida útil sería la difusión periódica de informes y reportes sobre la observancia del Documento bajo estudio y el estado del POI 2022, tanto al interior como al exterior de la DRELM, para generar credibilidad y confianza en la población. Finalmente, otro elemento de control del pronóstico sería el reconocimiento y premiación del funcionario del Poder público que destaquen por su comportamiento ético y su compromiso con el POI 2022, así como sancionar ejemplarmente a los que incurran en carencias graves o muy graves.

En este orden, se han realizado estudio relacionado con la problemática formulada. En efecto, existen estudios sobre la ética y la actividad públicas en el tejido situacional latinoamericano que presentan diferentes enfoques y perspectivas. Huarhua y Navarrete (2023) analizan la relación entre la moralidad cívica y la dignidad en la magistratura dentro del sistema judicial peruano, y proponen medidas para optimizar el desempeño de los jueces y fiscales. Correa (2020) examina los axiomas esenciales de la ética en la actividad pública uruguaya, y destaca la significancia del control democrático, la responsabilidad política y la participación ciudadana. Morey (2023) evalúa la ética del desempeño público y la dirección y coordinación presupuestaria en la Municipalidad Distrital de Manantay, en Ucayali, y detecta problemas de corrupción, nepotismo y

malversación. Díaz (2023) estudia la ética en la actividad pública en las municipalidades de Iquitos, en Loreto, y propone un modelo de dirección y coordinación, ética cimentada en postulados, axiomas y prescripciones. Castro (2023) reflexiona sobre las consideraciones éticas en la actividad pública de los funcionarios del Estado municipales, y plantea la necesidad de una cultura ética que promueva el bienestar general, el acato a los estándares de derechos reconocidos mundialmente y el progreso resiliente. Estos estudios previos evidencian la relevancia de investigar la ley del ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica y su influencia en la implementación de la estrategia organizacional, de la Institución bajo estudio, ya que esta entidad tiene un rol clave en la dirección y coordinación. formativa y el servicio público.

1.2.2 Formulación del problema

1.2.2.1 Problema General

¿Cómo incide el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en la ejecución del POI 2022 de la DRELM?

1.2.2.2 Problemas Específicos.

¿Qué factores determinan el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM?

¿Cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública afecta a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM?

¿Cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública repercute en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos?

I.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General.

Determinar cómo incide el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en la ejecución del POI 2022 de la DRELM.

1.3.2. Objetivos Específicos

-Identificar los factores que determinan el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM, tales como la carencia de capacitación, sensibilización, supervisión, sanción, entre otros.

- Evaluar cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública afecta a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros.

- Estimar cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública repercute en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afecta la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.

I.4. Significancia y alcance de la investigación

La justificación teórica se basa en el marco prescriptivo que regula la moralidad cívica en el Perú, así como en los conceptos y enfoques que explican la significancia de la ética para el progreso de una gestión estatal eficiente y orientada al servicio de la ciudadanía. Asimismo, se revisan los estudios previos

que han abordado la problemática de la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica y sus consecuencias en el contorno organizacional y social.

La justificación práctica radica en la urgencia de comprender el panorama de la DRELM acerca de la observancia del ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, así como de ubicar e individualizar las causas y los efectos de dicha inobservancia, con el propósito de sugerir actividades de desarrollo que ayuden a fortalecer el enfoque de responsabilidad y el compromiso del funcionario del Poder público con los postulados y axiomas que rigen su función.

La justificación metodológica de esta investigación se sustenta en el diseño y aplicación de dispositivos adecuados para recoger y analizar la información pertinente, tanto cuantitativa como cualitativa, que permita responder a los objetivos planteados y contrastar las hipótesis formuladas. Además, se consideran los criterios de validez, confiabilidad y ética que garantizan la excelencia y rigor científico del estudio.

I.5. Limitaciones de la Investigación

La presente investigación tiene algunas limitaciones que se deben tener en cuenta al momento de interpretar y adscribir sus resultados. Entre ellas, se pueden mencionar, primero, que se enfoca en el caso específico de la DRELM, por lo que sus hallazgos no pueden generalizarse a otras entidades públicas sin considerar las particularidades de cada contexto; se basa en la interpretación de los funcionarios del Poder público de la DRELM sobre la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, lo que puede estar sujeto a sesgos, subjetividades y distorsiones; no aborda las causas

profundas ni los efectos a largo plazo de la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica , sino que se limita a ubicar e individualizar los componentes asociados, revisar los efectos inmediatos y estimar las conmociones potenciales; y, no propone soluciones ni recomendaciones para optimizar la observancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, sino que se enfoca en la devaluación y el examen del contexto presente.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

II.1. Marco teórico

La Ley del Ligado de Prescripciones, Criterios y Fines sobre Moralidad Cívica es un marco legal que fija los axiomas y prescripciones de comportamiento que deben el desempeño de los servidores públicos en el Perú. Esta ley tiene como objetivo promover la ética, la integridad y el control democrático en la práctica de la actividad pública, y busca prevenir y sancionar los comportamientos que atenten contra estos axiomas. En el estricto contorno de la normativa peruana, la influencia de esta ley en la implementación de la estrategia organizacional, de la Institución bajo estudio, se manifiesta a través de diversos mecanismos y disposiciones que buscan garantizar la observancia de los objetivos institucionales y el manejo eficiente de los fondos estatales (Carhuaricra, 2023).

II.2. Antecedentes del estudio

2.2.1 Antecedentes Internacionales

Castro (2023) en su artículo académico titulado Consideraciones éticas en la actividad pública del funcionario del Estado municipales (De Iure), se trazó como objetivo general analizar los axiomas y postulados que deben direccionar la actuación de los funcionarios municipales. Metodológicamente, el trabajo fue descriptivo, con un diseño documental y cualitativo. Concluye que es necesario fortalecer el enfoque de responsabilidad y el control democrático en la dirección y coordinación público local.

Huarhua y Navarrete (2023) en su artículo académico titulado La moralidad cívica y la dignidad en la Magistratura dentro del sistema judicial: Propuestas para su maximización (Revista de Climatología. Edición Especial, Ciencias Sociales), se plantearon como objetivo general proponer medidas para elevar el estándar ético y la dignidad de los jueces y magistrados en el sistema judicial peruano. Metodológicamente, el trabajo fue prescriptivo, con diseño bibliográfico y deductivo. Concluyen que es imprescindible fomentar una moralidad cívica basada en postulados y axiomas democráticos y responsabilidad en la práctica de la actividad jurisdiccional.

Jiménez y Larrea (2022) en su artículo académico titulado Códigos éticos y de comportamiento pública (Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha), se plantearon como objetivo general estudiar los principales códigos éticos y de comportamiento público que reglan la actividad de los empleados públicos en España. Metodológicamente, el trabajo fue de tipo comparativo, con un diseño jurídico y analítico. Concluyen que es conveniente armonizar los distintos códigos existentes y fijar mecanismos efectivos de control y sanción.

Trescastro (2022) en su artículo académico Ética, Códigos de conducta e integridad e na Administração Pública Brasileira (Revista administração Pública e Gestão Social) se traza el objetivo de explorar la noción de ética en la trama de los programas de integridad en la gestión estatal brasileña, subrayando retos y potencialidades. La metodología utilizada está basada en la filosofía del quehacer filosófico a partir de problemas y la producción de conceptos contextualizados. La conclusión es que se propone el quehacer filosófico para la depuración conceptual de la ética y sus diferentes vertientes en la evolución de

apropiación de los códigos de comportamiento y la actuación de las comisiones de ética en los programas de integridad, superando la instrumentalidad y el formalismo vigente.

Correa (2020) en su artículo académico titulado Los axiomas esenciales de la ética en la actividad pública uruguaya (Revista de la Facultad de Derecho), se trazó como objetivo general ubicar e individualizar y analizar los axiomas éticos que orientan el desempeño de los servidores públicos en Uruguay. Metodológicamente, el trabajo fue de tipo exploratorio, con un diseño histórico-hermenéutico y un enfoque crítico. Concluye que es necesario revisar y actualizar el marco prescriptivo vigente para garantizar una dirección y coordinación. Pública, ética y eficaz.

2.2.2 Antecedentes Nacionales

Berrospi & Aguilar (2023) en su artículo académico titulado Ejecución del plan operativo institucional del proyecto especial Alto Huallaga, año 2020 (Balance´s) se trazó como objetivo general analizar la observancia de las metas y actividades del POI de Alto Huallaga en 2020. Metodológicamente, el trabajo fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, muestra de 30 funcionario del Poder público, técnica de encuesta. Resulta que el grado de implementación de la táctica organizacional fue regular.

Castro (2023) en su artículo académico titulado Consideraciones éticas en la actividad pública de los funcionarios del Estado municipales (De Iure), se trazó como objetivo general ubicar e individualizar las principales prescripciones éticas que deben direccionar el comportamiento del funcionario del Estado municipal en el Perú. Metodológicamente, el trabajo fue de tipo bibliográfico, diseño documental, enfoque cualitativo, muestra de 10 documentos prescriptivos,

técnica de análisis de contenido. Concluye que existe un marco ético legal que orienta la actividad pública de los funcionarios del Estado municipales, pero que se requiere una mayor difusión y capacitación al respecto.

Morey (2023) en su tesis de maestría *Ética de la actividad pública y dirección y coordinación presupuestaria en la municipalidad distrital de Manantay*, año 2022 (Universidad Nacional de Ucayali), se trazó como propósito analizar la asociación entre la ética de la actividad colectiva, y la dirección y coordinación presupuestaria. Metodológicamente, fue descriptivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, muestra de 50 funcionarios públicos, técnica de encuesta. Concluye que hay una relación positiva entre los parámetros estudiados.

Díaz (2023) en su tesis de titulación *Ética en la actividad pública, caso municipalidades de la ciudad de Iquitos*, año 2022 (Universidad Científica del Sur), se trazó como objetivo general ubicar e individualizar los constituyentes que inciden en la observancia de la ética en la actividad pública desde los servidores municipales. Metodológicamente, el trabajo fue de tipo exploratorio, diseño mixto, enfoque cualitativo y cuantitativo, muestra de 40 trabajadores municipales, técnica de entrevista y cuestionario. Concluye que los constituyentes más relevantes son la capacitación, la fiscalización y la sanción.

Carhuaricra (2023) en su tesis de maestría titulada *Dirección y coordinación. formativa y ley del ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica n.º 27815 en la interpretación de los docentes de la institución formativa Francisco Bolognesi-Calleria, Ucayali, 2023* (Universidad Nacional de Ucayali), se trazó como propósito establecer el grado de impacto de la dirección y coordinación. formativa en la observancia del ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica desde los docentes. Metodológicamente, el trabajo

fue aplicado, experimental, cuantitativo, muestra de 60 profesores, técnica de pretest y postest. Concluye que la dirección y coordinación formativa tiene un efecto significativo en el comportamiento ético de los docentes.

II.3. Bases teóricas

Incumplimiento del Código de Ética de la actividad Pública

Es el ligado de actividades que realizan los ciudadanos al servicio del Poder público, en los tres poderes, o en los organismos autónomos o descentralizados. El Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica es un documento que fija los axiomas y postulados que deben direccionar el comportamiento del funcionario del Poder público, tales como la integridad, el control democrático, la imparcialidad, la responsabilidad, la eficiencia y la lealtad. La inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica se produce cuando un servidor público actúa en contra de estos axiomas y postulados, ya sea por acción u omisión, afectando la relevancia pública, el patrimonio del Poder público o los derechos de los ciudadanos. La inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica puede acarrear medidas coercitivas, administrativas, sociales o penales, según la profundidad y las circunstancias del caso. Algunos ejemplos de inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica es la corrupción, el acoso laboral o sexual, la discriminación, la inobservancia de las prescripciones o los deberes funcionales, entre otros. Estos comportamientos no solo dañan la imagen y la credibilidad del Poder público, sino que también generan incredulidad y descontento en la sociedad. Por eso, es importante que los funcionarios del Poder público actúen con ética y respeten el Documento bajo estudio que los rige, así como que los ciudadanos denuncien cualquier

irregularidad o carencia que observen en la práctica de la actividad pública (Mondragón, 2020).

Carencia de capacitación

Uno de los conceptos teóricos que se puede adscribir en este aspecto es el de la ética del deber, propuesta por el filósofo alemán Immanuel Kant. Según esta perspectiva, la acción moral se basa en la observancia del deber, que se deriva de la razón práctica y se expresa en imperativos categóricos. Estos son axiomas universales y necesarios que obligan a todos los seres racionales a actuar de acuerdo con ellos. Esto figura proceder perennemente según una regla que se pueda admitir como válida para todos, sin salvedades ni condiciones. La ética del deber se puede adscribir a la actividad pública por medio de la formulación y difusión de un código de ética que establezca los deberes y las prohibiciones que deben cumplir los funcionarios del Poder público, así como las medidas coercitivas en caso de inobservancia. Este código debe ser conocido y respetado por todos los servidores, en todos los niveles, y debe ser supervisado por una entidad independiente y transparente. Además, se debe fomentar una cultura ética en el sector público, que promueva postulados como la integridad, la responsabilidad, la integridad y el respeto (Pliscoff-Varas & Lagos-Machuca, 2021)

Otro concepto teórico que se puede adscribir en este aspecto es el de la educación ética, que consiste en el progreso de las competencias morales de los ciudadanos, por medio de procesos formativos que les permitan reflexionar sobre sus postulados, actitudes y comportamientos, y tomar determinaciones éticas en diferentes situaciones. La educación ética no solo implica transmitir conocimientos teóricos sobre la ética, sino también acrecentar habilidades

prácticas como el razonamiento moral, el diálogo, la empatía y el juicio crítico. La educación ética se puede adscribir a la actividad pública a través de la incorporación de actividades de capacitación continua que aborden temas relacionados con la moralidad cívica, tales como los estándares de derechos reconocidos universalmente, el régimen constitucional, la ciudadanía, el control democrático, la responsabilidad política y el control social (Pliscoff-Varas & Lagos-Machuca, 2021)

Un tercer concepto teórico que se puede adscribir en este aspecto es el de la dirección y coordinación. pública por resultados, que consiste en orientar las acciones del sector público hacia el progreso de objetivos estratégicos previamente definidos y medibles, que respondan a las exigencias de la población. Implica, planificar, poner en marcha, monitorear y revisar las políticas públicas con base en indicadores de desempeño y conmovición, así como fijar mecanismos de incentivos y medidas coercitivas para los funcionarios del Poder público según su observancia (Mondragón, 2020).

Conocimiento del Código de Ética

No basta con tener un código de ética, sino que es necesario que los funcionarios del Poder público lo conozcan, lo comprendan y lo apliquen en su desempeño laboral. Para ello, se requiere de una capacitación permanente y efectiva que les permita acrecentar las competencias éticas imprescindibles para actuar con integridad, transparencia, responsabilidad y respeto. Algunos conceptos teóricos que se pueden adscribir en este aspecto son: la ética como categoría de la filosofía que aborda la moralidad de la actuación humana y los criterios para distinguir el bien del mal, los axiomas éticos como prescripciones universales que expresan los postulados esenciales que deben direccionar el

comportamiento humana, los postulados éticos como cualidades deseables que orientan las determinaciones y acciones de los ciudadanos hacia el bien común, las virtudes éticas como hábitos o disposiciones internas que facilitan la observancia de los axiomas y postulados éticos, los dilemas éticos como situaciones conflictivas en las que se debe elegir entre dos o más opciones moralmente válidas, pero incompatibles entre sí, la responsabilidad ética como la capacidad de asumir los efectos de las propias determinaciones y acciones, así como de rendir cuentas ante los demás, y el enfoque de responsabilidad como el ligado de creencias, actitudes, prescripciones y prácticas compartidas por un grupo social que reflejan su concepción del bien y del mal (Orozco, 2020)

Acceso a programas de formación en ética y postulados

Algunos conceptos teóricos que se pueden adscribir en el aspecto de acceso a programas de formación en ética y postulados para los funcionarios del Poder público son la educación ética, que alude a la evolución de enseñanza y aprendizaje de los axiomas, prescripciones y postulados que orientan el comportamiento moral de los ciudadanos y las organizaciones. También considérese la educación ética que busca acrecentar el juicio crítico, la responsabilidad, el compromiso y la integridad de los individuos y los grupos; el enfoque de responsabilidad que alude al ligado de creencias, postulados, actitudes y prácticas que peculiarizan el ser y actuar de una institución o una sociedad, incide en el comportamiento de los integrantes de una entidad y en la interpretación que tienen los demás sobre ella; si es fuerte, promueve la Credibilidad, el control democrático, la participación y la responsabilidad política. Finalmente, la dirección y coordinación. ética, que alude al ligado de acciones, mecanismos y herramientas que se implementan para promover, difundir y

revisar la ética en una institución o una institución; implica definir una visión, una misión, unos objetivos y unas políticas éticas; fijar un código de ética y un sistema de denuncias; capacitar y sensibilizar a los empleados; monitorear y controlar la observancia; y reconocer y sancionar los comportamientos éticos y no éticos (Rengifo y Sánchez, 2022).

Aplicación del Código de Ética en la práctica

Algunos conceptos que sustentan este punto son, primero, la responsabilidad, que implica asumir los efectos de las acciones y omisiones propias, así como rendir cuentas ante los superiores, los pares, los subordinados y la sociedad en general. Segundo, el control democrático, que implica actuar con claridad, veracidad e integridad, facilitando la accesibilidad de datos colectivos y evitando el ocultamiento o la manipulación. Tercero, la integridad, que implica actuar con coherencia, rectitud y honradez, respetando los axiomas y postulados éticos, así como las prescripciones legales vigentes. Tercero, la imparcialidad, que implica actuar con objetividad, equidad y justicia, sin dejarse influir por intereses personales, familiares, políticos o de cualquier otra índole. Cuarto, el servicio, que implica poner la relevancia general sobre la relevancia particular, buscando absolver las exigencias y expectativas de los ciudadanos con eficiencia, eficacia y excelencia (Alfaro, 2021).

Carencia de sensibilización

La educación ética consiste en impartir conocimientos, habilidades y postulados éticos al funcionario del Poder público, desde el inicio hasta su capacitación constante; busca acrecentar el juicio moral, el razonamiento ético y la capacidad de resolver dilemas éticos. El enfoque de responsabilidad alude al ligado de prescripciones, creencias, postulados y prácticas compartidas por los

integrantes de una institución pública que inciden en su comportamiento ético; se construye a partir del liderazgo ético, el ejemplo de los superiores, el reconocimiento de los comportamientos éticos, el control social y la responsabilidad política. La comunicación ética implica el manejo adecuado del lenguaje, los datos y las redes comunicativas para transmitir mensajes éticos al funcionario del Poder público y a la ciudadanía; busca informar, persuadir y movilizar a favor de la moralidad cívica, así como prevenir y denunciar los comportamientos antitéticos con el código de ética (Quevedo y García, 2021).

Desconocimiento del Código de Ética

El Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica fija los axiomas y postulados que deben direccionar el comportamiento de los agentes del Poder público en el desempeño de sus competencias. Sin embargo, muchas veces no se cumple o se adscribe de manera parcial o arbitraria, lo que genera incredibilidad y malestar en la ciudadanía. Para que el Código de Ética se aplique efectivamente en la práctica, se pueden recurrir a los conceptos teóricos que sustentan la moralidad cívica, como la responsabilidad, el control democrático, la integridad, la imparcialidad y la probidad. Estos conceptos pueden favorecer al funcionario del Poder público a adscribir el Código de Ética en la práctica, siempre que se interioricen y se pongan en acción. Para ello, se requiere también de una cultura ética que promueva el compromiso, la participación y el control social, así como de una institucionalidad ética que garantice la prevención, la sanción y la educación en materia de moralidad cívica (Páramo, 2019).

Ausencia de formación en ética

La ausencia de formación en ética en los funcionarios del Poder público puede generar diversos problemas, como el desconocimiento de las

prescripciones éticas y legales, conflictos de intereses, dificultad para resolver dilemas éticos, incapacidad para asumir consecuencias, desmotivación y corrupción. La formación ética es crucial para la observancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, que busca promover una dirección y coordinación pública, transparente, eficiente, eficaz y responsable. Algunos conceptos teóricos que pueden adscribirse en este aspecto son, primero, la ética como categoría de la filosofía que aborda la moralidad de la actuación humana. Segundo, la ética aplicada, que se ocupa de problemas morales concretos en diferentes campos de la actividad humana. Tercero, la ética profesional, entendida como un ligado de prescripciones y postulados que reglan el comportamiento de los profesionales en la práctica de su actividad. Tercero, la moralidad cívica, que es un ligado de axiomas y postulados que orientan la actuación del funcionario del Poder público en el desempeño de sus funciones. Cuarto, la responsabilidad social, que es la obligación moral que tienen los individuos y las organizaciones de contribuir al progreso resiliente de la sociedad. Quinto, el control democrático, que alude al principio que implica la responsabilidad política, la obtención de los datos públicos, el ejercicio ciudadano, y el control social sobre la dirección y coordinación pública. Finalmente, la integridad, el valor que implica la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, procediendo con integridad, rectitud y justicia. Estos conceptos teóricos pueden favorecer a comprender mejor el sentido y la significancia de la ética en la actividad pública, así como a acrecentar una conciencia crítica y reflexiva sobre las implicaciones morales de las determinaciones y acciones. También pueden servir como referencia para

elaborar programas formativos que incluyan comprendidos teóricos y prácticos sobre moralidad cívica (Maglio, 2020).

Indiferencia hacia la ética

La indiferencia hacia la ética en la actividad pública alude a la actitud de desinterés, apatía o negligencia que muestran algunos funcionarios del Poder público frente a los axiomas y postulados que deben direccionar su comportamiento profesional. Algunos conceptos teóricos que se pueden adscribir para analizar la indiferencia hacia la ética son la responsabilidad moral: Es la capacidad de reconocer y asumir los efectos de nuestras acciones sobre nosotros mismos y sobre los demás. Los funcionarios tienen una responsabilidad moral especial, ya que sus determinaciones y acciones afectan al bienestar y los derechos de los habitantes. Otro concepto es el compromiso ético, que es el grado de adhesión y fidelidad que mostramos a los axiomas y postulados que orientan nuestro comportamiento profesional. El compromiso ético implica una voluntad firme y consciente de actuar de acuerdo con la ética, incluso cuando esto suponga un sacrificio o un riesgo personal. Considérese el enfoque de responsabilidad, es decir, el ligado de prescripciones, creencias, hábitos y prácticas que conforman el clima moral de una institución o de una sociedad. El enfoque de responsabilidad incide en la actuación de los sujetos y sociedades, y refleja el grado de madurez y coherencia ética de una comunidad. La indiferencia hacia la ética puede tener diversas causas, como la carencia de motivación, la presión social, el miedo a las represalias, la corrupción, el cinismo o el relativismo moral. Es importante analizar y abordar este problema en el contorno de la actividad pública, ya que puede generar daños irreparables a la

sociedad, tales como incredibilidad, desvaloración y depreciación de la actividad pública (Husserl, 2020).

Carencia de supervisión

La carencia de fiscalización y monitoreo es un elemento que puede contribuir a la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica. Según el Manual de Moralidad cívica de Argentina, la práctica de la actividad pública exige una actuación eficaz, íntegra y transparente, y los funcionarios del Poder público deben entender los axiomas y prescripciones éticas que deben respetar y comprometerse con su observancia (Larocca, 2019). La ética de la actividad colectiva es el saber del adecuado accionar en la atención de la sociedad y una relevante herramienta de manejo de la arbitrariedad en el poder público (Naessens, 2010). En este contexto, la carencia de fiscalización y monitoreo puede dar lugar a la desviación del comportamiento ético. Para abordar este problema, se pueden adscribir conceptos teóricos como la probidad, la prudencia, la justicia, la templanza, la idoneidad y la responsabilidad, que son axiomas generales que deben direccionar la acción del funcionario público, según el Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica de Argentina. Asimismo, la incorporación de la ética en los sistemas de formación de los servidores es una prueba de manifiesto social que enfatiza en la solidaridad y la dignidad humana. En resumen, la carencia de fiscalización y monitoreo en la actividad pública puede socavar la integridad y el control democrático. Para abordar este problema, es fundamental promover una cultura organizativa basada en axiomas éticos y brindar formación continua a los funcionarios para que puedan enfrentar los desafíos éticos en su quehacer cotidiano (Organización de Estados Americanos [OEA], 1997).

Asignación de responsabilidades

La carencia de fiscalización y monitoreo en la asignación de responsabilidades es un componente crítico en la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica. Algunos conceptos teóricos que se pueden adscribir en este aspecto incluyen la fiscalización y monitoreo profesional, la fiscalización y monitoreo de apoyo, la fiscalización y monitoreo grupal y la responsabilidad disciplinaria en la contratación estatal. La fiscalización y monitoreo profesional alude a las acciones que ejecuta un individuo al vigilar y/o encaminar el desempeño de un equipo, con el propósito de garantizar un desempeño adecuado. Por su parte, tiene como propósito brindar ayuda a los ciudadanos que la reciben, de modo que consigan vencer óptimamente los conflictos y trabas que surjan en su ambiente laboral. La fiscalización y monitoreo grupal, por su parte, consiente que cada integrante puede instruirse de la vivencia de los demás, reduciendo la conmoción de los cruces de temperamento o las ideas dominantes del jefe sobre el empleado. En el tejido situacional de la contratación estatal, la responsabilidad disciplinaria recae en quienes son funcionarios públicos y en los contratistas, y es sobre ellos en quienes recae la responsabilidad disciplinaria por las irregularidades que se presenten en la contratación estatal. La delegación y la fiscalización y monitoreo son figuras concebidas para el adecuado funcionamiento de la gestión estatal, y es fundamental delimitar claramente el alcance de las designaciones de fiscalización y monitoreo y los límites en las labores de apoyo. En resumen, la fiscalización y monitoreo profesional, la fiscalización y monitoreo de apoyo, la fiscalización y monitoreo grupal y la responsabilidad disciplinaria en la contratación estatal son conceptos teóricos que se pueden adscribir en el aspecto de la carencia de fiscalización y monitoreo en la asignación de

responsabilidades. Estos conceptos teóricos proporcionan un marco para comprender la significancia de una fiscalización y monitoreo adecuada en la observancia de las responsabilidades en la actividad pública (Aguirre & Bahamon, 2022).

Seguimiento de actividades

Para abordar la carencia de fiscalización y monitoreo en el seguimiento de actividades como un elemento de inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, se pueden adscribir varios conceptos teóricos. La ética de la actividad pública es la ciencia del buen accionar en la atención a la sociedad, y es una herramienta de control que aglutina un ligado de postulados como la honradez, el control democrático, la imparcialidad, entre otros. El control democrático es un componente fundamental para incrementar la excelencia de la gestión estatal a través del comportamiento transparente, eficaz, objetivo y digno de los servidores en la dirección y coordinación de la gestión pública. El control de la probidad de la actividad pública adopta múltiples formas, como la fiscalización y monitoreo de la actividad pública, que implica que los empleados estatales tienen que probar los más exigente parámetros de excelencia académica, capacidad, eficiencia y eficacia de acuerdo con las normas. En resumen, la moralidad cívica, el control democrático y el control de la probidad son conceptos teóricos que se pueden adscribir para abordar la carencia de fiscalización y monitoreo en el seguimiento de actividades en la actividad pública (Jiménez & Larrea, 2022).

Capacitación en fiscalización y monitoreo

En el tejido situacional de la carencia de fiscalización y monitoreo en el sentido de capacitación, se pueden adscribir varios conceptos teóricos para abordar este problema. Algunos de estos conceptos incluyen:

Capacitación en fiscalización y monitoreo: es fundamental que los supervisores reciban una formación adecuada en el arte de monitorear, incluyendo la evaluación de habilidades, la comunicación efectiva y el manejo de problemas. Liderazgo, un buen liderazgo es esencial para direccionar y motivar a los empleados, así como para ubicar e individualizar y abordar problemas de desempeño. Interacción personal-social, facultad de participar de manera efectiva con los empleados, es crucial para el éxito en la fiscalización y monitoreo, ya que consiente ubicar e individualizar y resolver problemas de comunicación y relaciones laborales. Conocimiento de las habilidades y estilos de los empleados: un supervisor debe estar al tanto de las habilidades y estilos de trabajo de sus empleados para poder brindarles apoyo y orientación adecuados. Establecimiento de objetivos claros y compartidos: es importante que los empleados comprendan los objetivos y las metas de su institución, así como cómo sus habilidades contribuyen a lograrlos. Feedback y evaluación: los supervisores deben proporcionar retroalimentación constructiva y evaluaciones periódicas a sus empleados para favorecerles a optimizar y acrecentar sus habilidades. Fomento de la responsabilidad y la autonomía: los supervisores eficaces deben delegar tareas y responsabilidades a sus empleados, permitiéndoles tomar determinaciones y trabajar de manera autónoma. En resumen, abordar la carencia de fiscalización y monitoreo en el sentido de capacitación implica no solo la proporción de habilidades y conocimientos

específicos, sino también el fomento de un ambiente laboral que promueva la comunicación, la colaboración y la responsabilidad (Pelayo et al., 2019).

Carencia de sanción

La inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica puede atribuirse a diversos constituyentes, y uno de ellos es la carencia de sanción. En este aspecto, se pueden adscribir varios conceptos teóricos relacionados con el derecho disciplinario y las medidas coercitivas a los funcionarios del Estado. Según el Derecho Disciplinario, la carencia disciplinaria es aquel comportamiento que pone trabas al óptimo desempeño de la actividad pública y suscita el mandato de una pena. Las medidas coercitivas disciplinarias pueden incluir la suspensión en la práctica del cargo, la multa, la destitución e inhabilidad general, entre otras, dependiendo de la gravedad de la carencia. La sanción penal del comportamiento de integridad pública alude a la detección, indagación y pena de los comportamientos indebidos graves que socavan la integridad social. Estos mecanismos de sanción son esenciales para garantizar la responsabilidad política, disuadir comportamientos indebidos y promover la credibilidad en el sistema de integridad pública del gobierno. (Maya, 2021).

Carencia de sanción por inobservancia de las prescripciones de comportamiento profesional y ética

En cuanto a los conceptos teóricos que se pueden adscribir en el aspecto de la carencia de sanción por inobservancia de las prescripciones de comportamiento profesional y ética, en el ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, se pueden mencionar los siguientes:

Responsabilidad: los funcionarios del Estado tienen la responsabilidad de cumplir con las prescripciones de comportamiento profesional y ética establecidas en el Ligado de Prescripciones, Criterios y Fines sobre Moralidad Cívica. En caso de inobservancia, son posibles de medidas coercitivas establecidas en el Régimen Jurídico Básico de la actividad pública, ratificado por la Ley N.º 22.140, o en la norma que le sea adscribible según el cargo ejercido (Perú. Congreso de la república, 2002).

Medidas coercitivas: el Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica fija medidas coercitivas para los funcionarios del Estado que incumplen con las prescripciones de comportamiento profesional y ética. Las medidas coercitivas se adscribirán atendiendo a la gravedad de las infracciones, y pueden incluir amonestación, suspensión y/o multa (Presidencia del Consejo de Ministros, 2005).

Registro de medidas coercitivas: existe un Registro Nacional de Medidas coercitivas de Destitución y Despido, fijado en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, en el cual se anotan las medidas coercitivas originadas por el incumplimiento del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica.

Campañas formativas: las entidades públicas tienen el deber de acrecentar campañas formativas sobre las medidas coercitivas para los funcionarios del Estado que tengan prácticas antitéticas con los axiomas fijados en el Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica.

Denuncias: cualquier persona o servidor público puede denunciar la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica. Las denuncias pueden ser recibidas y registradas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses del organismo. En resumen, los conceptos teóricos que se pueden adscribir en el aspecto de la

carencia de sanción por inobservancia de las prescripciones de comportamiento profesional y ética en el Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica incluyen la responsabilidad, las medidas coercitivas, el registro de medidas coercitivas, las campañas formativas y las denuncias. Perú (Presidencia del consejo de ministros, 2023).

Carencia de sanción por inobservancia de las prescripciones de confidencialidad, lealtad, integridad y rendimiento.

La inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica puede atribuirse a la carencia de sanción por violación de prescripciones como confidencialidad, lealtad, integridad y rendimiento. Algunos conceptos teóricos adscribibles son la buena fe, la confidencialidad, los acuerdos de no divulgación (NDA) que incluyen penalidades por inobservancia, y el criterio de buena fe en el ejercicio laboral, que se asocia con la moralización del comportamiento y la observancia contractual (Irureta, 2011).

Carencia de sanción por inobservancia de las prescripciones de trato a los ciudadanos, en especial con personas con capacidades o exigencias especiales

La carencia de sanción por inobservancia de las prescripciones de trato a los ciudadanos, en especial con personas con capacidades o exigencias especiales, es un componente crítico en la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica. Según el Derecho Internacional, la sanción es la réplica de un sistema prescriptivo frente al observancia o inobservancia de una norma. En el contorno de la Comunidad Andina, la sanción debe recaer en el sujeto que incumplió, evitando afectar a sujetos inocentes. Esta es producto jurídico de que la inobservancia de una obligación origina sobre la base del obligado. En el ejercicio público, los

funcionarios del Estado que ejerzan actos irresponsables frente al Estado serán penalizados con llamadas de atención, destitución e inhabilitación, asimismo, medidas coercitivas financieras (Correa, 2020).

Ejecución del POI

Es un dispositivo de dirección y coordinación que orienta la implementación de la estrategia organizacional, de los propósitos tácticos a lo largo del periodo fiscal. El POI debe estimar los parámetros seleccionados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y consiente la implementación de la estrategia organizacional, de los procedimientos presupuestarios designados en el inicial de la entidad. Este compone el planeamiento de actividades a ser ejecutadas en el ciclo anual, guiadas a lograr los propósitos institucionales. Responde a preguntas como "¿Qué voy a hacer?", y "¿Cómo lo voy a hacer?", y se divide en componentes como perfil institucional, metas de producción, unidad de medida, entre otros. La elaboración del POI se realiza en las Unidades Ejecutoras del gobierno nacional y regional, y las Municipalidades (gobiernos locales), su ciclo de vigor es multianual y su implementación de la estrategia organizacional, es anual. (Saldoya et al., 2021).

Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores

En el tejido situacional de la Implementación de la estrategia organizacional, los vínculos interpersonales aluden a la forma en que los trabajadores interactúan entre sí y con sus superiores en el lugar de trabajo. El bienestar de los trabajadores alude a su bienestar integral y satisfacción en el centro de trabajo. Estudios han demostrado que los vínculos interpersonales positivos en el lugar de trabajo pueden optimizar la satisfacción de los trabajadores y aumentar su eficiencia. La credibilidad en los supervisores y

compañeros de trabajo también puede desempeñar un rol significativo en el bienestar de los trabajadores. Además, la motivación y el sentido de progreso también pueden contribuir al bienestar de los trabajadores. Es importante que los empleadores fomenten relaciones interpersonales saludables y un ambiente de trabajo positivo para optimizar el bienestar de los trabajadores y aumentar la productividad (Ángel-Salazar et al., 2020).

Satisfacción laboral

Alude al nivel en que los empleados se perciben contentos y satisfechos con sus trabajos. Incluye diversos aspectos, como el ambiente laboral, los vínculos interpersonales, el sueldo las distinciones, las posibilidades de mejora, entre otros. Cuando los trabajadores están satisfechos, tienden a ser más productivos, a tener una mejor salud mental y física, y a permanecer en la institución por más tiempo. La satisfacción laboral es un elemento crucial en el bienestar de los trabajadores y en el éxito de las organizaciones (Mora & Mariscal, 2019).

Excelencia de los vínculos interpersonales

Alude a la naturaleza de las interacciones entre los individuos en un entorno laboral. Incluye la comunicación efectiva, el apoyo mutuo, el respeto, la empatía y la resolución constructiva de conflictos. Cuando se expresa el elemento "Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores" en el tejido situacional de la Implementación de la estrategia organizacional, se está haciendo referencia a la significancia de fomentar un ambiente laboral saludable y positivo, donde los empleados se sientan valorados y apoyados (Ramírez & Tesén, 2022).

Salud y bienestar

En el tejido situacional de la Implementación de la estrategia organizacional, el componente de relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores es importante. La salud y el bienestar impactan en el plano físico, psicológico y colectivo de sus empleados. La salud implica la ausencia de padecimientos y lesiones, así como la difusión de tipos de vida saludables. El bienestar abarca aspectos emocionales, interpersonales y de satisfacción en el trabajo. Ambos son esenciales para el funcionamiento laboral y la excelencia de sus colaboradores (Fernández, 2021).

Desempeño institucional y obtención de los fines públicos

Es la facultad de una institución para cumplir con eficiencia y eficacia sus propósitos. En el tejido situacional de la implementación de la estrategia organizacional, el desempeño institucional implica la correcta implementación de las acciones operativas y recursos imprescindibles para poner en marcha los planes tácticos organizacionales, con el fin de asegurar la eficiencia y eficacia en la observancia de los fines públicos. Por otro lado, la obtención de los fines públicos alude a la capacidad de la institución para lograr los propósitos que contribuyan al bienestar y al interés general de la sociedad. El POI, por su parte, debe contener las actividades operativas imprescindibles para poner en marcha las acciones estratégicas institucionales definidas en el Plan Estratégico Institucional (PEI), y fijar las metas que permitan medir el grado de observancia de dichas acciones (Pérez & Barbarán, 2021).

Eficiencia en la asignación de recursos

La eficiencia en la asignación de recursos en el tejido situacional de la Implementación de la estrategia organizacional alude a la capacidad de la

institución para utilizar sus recursos de manera óptima, maximizando los resultados y minimizando los costos. Esto implica asignar los recursos a las áreas que generen la mayor conmoción en la obtención de los objetivos institucionales, evitando el desperdicio y la duplicación de esfuerzos. La eficiencia en la asignación de recursos es fundamental para garantizar que la institución pueda cumplir con sus fines públicos de manera efectiva y transparente.

Excelencia de los servicios públicos

La excelencia de las prestaciones sociales alude a la prestación eficiente, oportuna, equitativa y transparente de servicios desde las instituciones gubernamentales para absolver las exigencias de la ciudadanía. Esto implica la observancia de estándares de excelencia, la participación ciudadana, la responsabilidad política y la mejora continua. Según el Código de Comportamiento del IPN, la excelencia en el servicio público es fundamental para la adecuada práctica del servicio público. Asimismo, implica promover el progreso local integral con las prestaciones sociales de excelencia (Monsiváis, 2019).

Mejoramiento de la educación y formación docente

Mejoramiento de la educación y formación docente en el tejido situacional de la Implementación de la estrategia organizacional, alude a la mejora en la excelencia formativa y las condiciones laborales dignas para los docentes. Algunas estrategias para lograr esto incluyen: Formación docente: La formación docente es fundamental para garantizar que la enseñanza sea de excelencia y relevante para los estudiantes. La Ley de la Carrera Docente regula los vínculos entre el Poder público y las instituciones formativas, así como el sistema de

valoración del escalafón. Evaluación del docente: La evaluación del docente es una herramienta para elevar el estándar formativa, basándose en indicadores asociados a práctica pedagógica, contribuciones profesionales, medidas de trabajo colaborativo y el aprendizaje de los estudiantes. Infraestructura: La infraestructura es un componente clave para la mejora de la educación, ya que proporciona un ambiente adecuado para la enseñanza y el aprendizaje. Currículo renovado: Un currículo actualizado y relevante es esencial para garantizar que la educación sea pertinente y efectiva para los estudiantes. Salud y nutrición: La atención a la salud y nutrición de los estudiantes y docentes es fundamental para garantizar un ambiente de aprendizaje óptimo. En resumen, el mejoramiento de la educación y formación docente en el tejido situacional de la Implementación de la estrategia organizacional implica la implementación de estrategias que aborden la formación docente, la evaluación del docente, la infraestructura, el currículo renovado y la atención a la salud y nutrición de los estudiantes y docentes.

II.4 Marco Legal y Conceptual

La Ley del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, Ley N° 27815, fija los axiomas y prescripciones de comportamiento que deben observar los funcionarios públicos en la práctica de sus funciones. Esta ley se adscribe a todos los funcionarios y funcionario del Poder público, así como a los integrantes de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. Entre los axiomas que rigen el comportamiento de los funcionarios públicos se encuentran la legalidad, la probidad, la lealtad, la imparcialidad, la eficiencia, entre otros. (Morales, 2019)

Por su parte, el Plan Operativo Institucional (POI) es un dispositivo de dirección y coordinación. que fija los objetivos, metas, acciones, indicadores y recursos que se requieren para la observancia de los objetivos estratégicos de una entidad pública. El POI es aprobado por la máxima autoridad de la entidad y constituye el marco de referencia para la toma de determinaciones y la asignación de recursos a lo largo del año (Chuquiyauri & Robles, 2020).

Influencia de la Ley del Código de Ética de la actividad Pública en la Ejecución del POI

Siguiendo a Polo (2020) la influencia de la Ley del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica en la implementación de la estrategia organizacional, de la Institución bajo estudio se manifiesta a través de diversos mecanismos y disposiciones que buscan garantizar la observancia de los objetivos institucionales y el manejo eficiente de los fondos estatales. Algunos de los aspectos más relevantes son los siguientes:

Transparencia y Responsabilidad política

La Ley del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica fija el principio de transparencia como uno de los pilares esenciales de la actividad pública. En este sentido, los funcionarios públicos tienen la obligación de actuar con transparencia en la práctica de sus funciones y de rendir cuentas sobre su dirección y coordinación. Esta disposición se relaciona directamente con la elaboración e implementación de la estrategia organizacional, ya que exige que los objetivos, metas, acciones e indicadores del POI sean de

conocimiento público y estén alineados con los axiomas de transparencia y responsabilidad política (Amezquita & Arredondo, 2019).

Legalidad y observancia de Prescripciones

Otro aspecto relevante de la Ley del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica es el principio de legalidad, que fija que los funcionarios públicos deben actuar conforme a la Constitución y las leyes. En el tejido situacional de la implementación de la estrategia organizacional, esto implica que todas las acciones y determinaciones de la Institución bajo estudio deben estar enmarcadas dentro de la legalidad y la observancia de las prescripciones vigentes, incluyendo las disposiciones presupuestarias y administrativas que reglan la implementación de la estrategia organizacional, (Mori, 2020).

Ética en la Dirección y coordinación. Pública

La Ley sobre este ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica también promueve la ética en la dirección y coordinación pública, estableciendo que los funcionarios públicos deben actuar con probidad, integridad e integridad en la práctica de sus funciones. En el tejido situacional de la implementación de la estrategia organizacional, esto implica que los funcionarios de la Institución bajo estudio deben velar por la observancia de los objetivos institucionales de manera ética y responsable, evitando cualquier forma de corrupción o conflicto de intereses (González, 2022).

En conclusión, la Ley del ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica tiene una influencia significativa en la implementación de la estrategia organizacional, de la Institución bajo estudio, en el estricto contorno de la normativa peruana. Esta influencia se manifiesta a través de mecanismos

y disposiciones que buscan promover la ética, el control democrático y la legalidad en la dirección y coordinación. pública, garantizando la observancia de los objetivos institucionales y el buen manejo de los fondos estatales. La observancia de esta ley es fundamental para asegurar una dirección y coordinación. eficiente y responsable desde los funcionarios públicos, contribuyendo al progreso y bienestar de la sociedad.

II.5. Definición de términos

inobservancia del Código de Ética de la actividad Pública: Alude al comportamiento del funcionario del Poder público que no cumplen con los axiomas y postulados fijados en la Ley N° 27815, como la legalidad, legitimidad, competencia, probidad y deber en el servicio (Castro, 2023).

Factores determinantes: Son aspectos que inciden en la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, como la carencia de capacitación, sensibilización, fiscalización y monitoreo y sanción (Ruiz & Ruiz, 2019).

Relaciones interpersonales: Aluden a las interacciones entre los trabajadores de la DRELM, que pueden verse afectadas por la inobservancia del Ligado de prescripciones, criterios y fines sobre moralidad cívica, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros (Ramírez & Tesén, 2022).

Desempeño institucional: Alude al resultado de la dirección y coordinación. pública en términos de excelencia, eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad política (Mora & Mariscal, 2019).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

III.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

La inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM incide negativamente en la ejecución del POI 2022 de la DRELM.

3.1.2 Hipótesis específicas

- La inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM se debe a diversos elementos que limitan el desarrollo de una cultura ética en la institución, como la carencia de capacitación, sensibilización, fiscalización y monitoreo, sanción, entre otros.

- La inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM afecta negativamente a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros.

- La inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM repercute negativamente en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afectando la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.

III.2. Variables

Variable independiente: inobservancia del Código de Ética de la Función Pública: violación de los principios y valores que rigen el ejercicio de la función pública, tales como la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la integridad.

Variable dependiente: ejecución del POI: proceso de implementar las actividades y proyectos que se han planificado para cumplir con los objetivos y metas institucionales, así como para optimizar el manejo de los recursos disponibles.

III.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable INDEPENDIENTE: inobservancia del Código de Ética de la Función Pública	Dimensión Carencia capacitación	I.1. de Indicador A. Conocimiento del Código de Ética
		Indicador B. Acceso a programas de formación en ética y valores
		Indicador C. Adscripción del Código de Ética en la práctica
	DIMENSIÓN Carencia sensibilización	I.2. de INDICADOR D. Desconocimiento del Código de Ética
		Indicador E. Ausencia de formación en ética
		Indicador F. Indiferencia hacia la ética
	DIMENSIÓN Carencia fiscalización monitoreo	I.3. de y Indicador G. Asignación de responsabilidades
		Seguimiento de actividades
		Indicador H. Capacitación en fiscalización y monitoreo
	DIMENSIÓN Carencia sanción	I.4. de Indicador I. Carencia de sanción por inobservancia de las normas de conducta profesional y ética
		Indicador J. Carencia de sanción por inobservancia o de las normas de confidencialidad, lealtad, honestidad y rendimiento.
		Indicador K. Carencia de sanción por inobservancia de las normas de trato a los ciudadanos, en especial con personas con capacidades o exigencias especiales.
VARIABLE DEPENDIENTE: Ejecución del POI 2022 de la DRELM:	DIMENSIÓN II.1. Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores	Indicador L. Satisfacción laboral:
		Indicador M. Calidad de los vínculos interpersonales.
		Indicador N. Salud y bienestar
	DIMENSIÓN II.2. Desempeño institucional y obtención de los fines públicos	Indicador Ñ. Eficiencia en la asignación de recursos
		Indicador O. Calidad de los servicios públicos
		Indicador P. Mejoramiento de la educación y formación docente

IV. MATERIALES Y METODOS

IV.1 Área de estudio

El área de estudio de esta investigación es la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), que es el órgano desconcentrado del Ministerio de Educación encargado de planificar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas educativas en la región Lima Metropolitana. La DRELM cuenta con 7 unidades de gestión educativa local (UGEL), que son las encargadas de administrar los servicios educativos en los distritos de la región. La DRELM tiene como misión garantizar el derecho a una educación de calidad, inclusiva, equitativa y pertinente para todos los estudiantes de la región, así como promover el desarrollo profesional y ético de los servidores públicos del sector educación. (Gobierno de Perú, 2023).

IV. 2 Diseño de investigación

Tipo

El tipo de investigación es básica, es una forma de indagar y descubrir conocimiento fundamental sobre fenómenos naturales o principios fundamentales, con el propósito principal de aumentar la comprensión general del mundo, sin tener necesariamente una aplicación inmediata o directa (Jiménez, 2020). En este caso se analiza el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y su influencia en la ejecución del POI 2022 de la DRELM.

Nivel

El nivel de investigación es correlacional-causal porque se busca establecer la relación entre el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM, así como determinar si existe una influencia causal entre ambas variables. Para ello, se utilizará un diseño no experimental de tipo transeccional correlacional-causal, que permitirá medir las variables en un solo momento y en un contexto natural. Se aplicará un cuestionario-encuesta con escala de Likert a una muestra de servidores públicos de la DRELM para recoger sus percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética y el logro de los objetivos institucionales. (Polanía et al., 2020).

Enfoque

La investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, utilizando el método correlacional-causal y el diseño no experimental. Se aplica una encuesta a una muestra representativa de los servidores públicos de la DRELM para medir las variables de estudio y se utilizan técnicas estadísticas para analizar los datos obtenidos (Villalobos, 2019).

Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, lo que significa que no se manipulan las variables ni se asignan aleatoriamente los sujetos a los grupos. Y transeccional porque se realiza en un solo momento, en un tiempo único, para obtener datos que permitan describir y explicar la situación actual de las variables. Finalmente, se pretende establecer no solo la existencia de una asociación entre las variables, sino la influencia que ejerce una variable sobre la otra.

IV.3. Población y muestra

Población. La población objetivo de la encuesta son los funcionarios públicos que laboran en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y sus respectivas instituciones educativas. Estos funcionarios incluyen profesores, directores, administrativos y personal de apoyo.

La población objetivo está integrada por 100 funcionarios públicos, entre docentes, directores, administrativos y personal de apoyo. Para escoger la muestra, se empleará una técnica de muestreo aleatorio simple, todos los participantes tienen la misma probabilidad de escogerse. Con esta técnica, se busca obtener el tamaño de muestra correcta para encuestarse.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra es la siguiente:

$$n = (N * Z^2 * p * q) / (e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q)$$

Donde:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de población

Z = nivel de confianza

p = proporción esperada

q = 1 - p

e = margen de error

Aplicando la fórmula a 100 personas, el tamaño de muestra sería:

$$n = (100 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5) / (0.05^2 * (100 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)$$

n = 80.36

La muestra está conformada por 80 servidores públicos de la DRELM, a quienes se les aplica un cuestionario con preguntas cerradas y una escala tipo Likert para medir el grado de cumplimiento del Código de Ética y el nivel de ejecución del POI.

IV. Procedimientos. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica para utilizar es la encuesta, la misma consta de dos variables: la variable independiente, que es la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública, y la variable dependiente, que es la Ejecución del POI 2022 de la DRELM. La variable independiente se desglosa en cuatro dimensiones: Carencia de capacitación, Carencia de sensibilización, Carencia de fiscalización y monitoreo y Carencia de sanción. Cada dimensión a su vez tiene varios indicadores, como el Conocimiento del Código de Ética, Acceso a programas de formación en ética y valores, Aplicación del Código de Ética en la práctica, entre otros. Estos indicadores se evalúan a través de preguntas específicas que los encuestados deben responder utilizando la escala de Likert.

Por otro lado, la variable dependiente se desglosa en dos dimensiones: Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores, y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos. Cada dimensión tiene también varios indicadores, como Satisfacción laboral, Calidad de los vínculos interpersonales, Eficiencia en la asignación de recursos, Calidad de los servicios públicos, entre otros, que se evalúan a través de preguntas con la escala de Likert.

El instrumento que se utiliza para evaluar la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y su relación con la ejecución del Plan Operativo Institucional (POI) 2022 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. La encuesta utiliza la escala de Likert, que es un tipo de escala de actitud que consiente a los encuestados expresar su acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones. En este caso, la escala va del 1 al 5, donde 1 es "Muy negativo" y 5 es "Muy positivo".

IV. Análisis estadístico

Para realizar el análisis estadístico de la encuesta que evalúa la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y su influencia con la ejecución del Plan Operativo Institucional (POI) 2022 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, se seguirán los siguientes pasos:

Análisis Descriptivo: Se realiza un análisis descriptivo de las respuestas a las preguntas de la encuesta, calculando medidas de tendencia central, dispersión y frecuencias para cada indicador y dimensión.

Análisis de Correlación: Se realizará una evaluación de la influencia entre la variable independiente (inobservancia del Código de Ética) y la variable dependiente (Ejecución del POI 2022) mediante técnicas de correlación, como el coeficiente de correlación de Spearman o Pearson, para identificar posibles asociaciones entre las variables.

Análisis de Regresión: Para determinar el impacto de la inobservancia del Código de Ética en la ejecución del POI 2022, se realiza un análisis de regresión, como la regresión lineal, que permita estimar la relación entre las

variables independientes (indicadores de inobservancia del Código de Ética) y la variable dependiente (Ejecución del POI 2022).

Análisis de Fiabilidad: Se ejecuta una evaluación de la fiabilidad de la escala de Likert utilizada en la encuesta mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, para asegurar la consistencia interna de las respuestas a los indicadores. Los resultados de este análisis proporcionan información valiosa sobre la relación entre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022, así como la fiabilidad de la encuesta utilizada.

V. RESULTADOS

V.1 Análisis de Fiabilidad

En lo que concierne al nivel de confiabilidad, este se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, considerando que es una medida ampliamente aceptada para evaluar la consistencia interna de un conjunto de ítems en un cuestionario y aplicable a los estudios que trabajan con muestras superiores a los 50 elementos. Este coeficiente proporciona una estimación de la fiabilidad de las respuestas de los participantes, permitiendo evaluar la consistencia de las preguntas en relación con el constructo que se está midiendo.

Un valor de Alfa de Cronbach cercano a 1.0 indica una alta consistencia interna entre los ítems del cuestionario, lo que sugiere que las preguntas miden de manera confiable el mismo concepto o constructo. Por otro lado, un valor inferior puede indicar una falta de coherencia en las respuestas de los participantes, indicando la necesidad de revisar o eliminar ciertas preguntas del cuestionario. En este estudio, se obtuvieron los siguientes resultados del Alfa de Cronbach:

Tabla 2.

Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento de medición de la variable: inobservancia del Código de Ética de la Función Pública

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	12

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento de medición de la variable "inobservancia del Código de Ética de la Función Pública" es de

0.918, lo que indica una excelente consistencia interna entre los elementos del instrumento, lo que significa que las preguntas incluidas en el instrumento miden de manera consistente y confiable esta variable.

Tabla 3.

Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento de medición de la variable:

Ejecución del POI 2022 de la DRELM

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	6

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento de medición de la variable "Ejecución del POI 2022 de la DRELM" es de 0.793. Este valor indica una buena consistencia interna entre los elementos del instrumento.

V.2 Resultados descriptivos

Tabla 4.

Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	13	12,9
	Medio	69	68,3
	Alto	19	18,8
	Total	101	100,0

La tabla 4 proporciona de forma detallada los resultados obtenidos en cuanto a la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública según los funcionarios públicos, clasificando su valoración en tres categorías: baja, media y alta. Dado que los indicadores están formulados en términos positivos, en relación al conocimiento del código, acceso a formación y capacitación, adhesión activa a los principios y normas éticas, sensibilización hacia este instrumento,

presencia en programas de formación ética, así como la preocupación mostrada hacia los principios éticos, entre otros, la valoración alta representa un nivel favorable de cumplimiento y conocimiento del código, mientras que una valoración baja alude al incumplimiento y desconocimiento del mismo. Sobre esta base, se observa que la mayoría de los participantes se ubican en un nivel de valoración media de la inobservancia, representando el 68,3% del total, mientras que el 18,8% otorga una calificación alta (positiva) a esta variable.

Estos hallazgos revelan que la mayoría de los funcionarios estiman un nivel medio o alto de observancia del Código de Ética de la Función Pública, lo cual sugiere una conciencia generalizada sobre la importancia de la ética en el ejercicio de sus funciones. Este resultado también indica que existe un nivel aceptable de conocimiento y adhesión a los principios éticos establecidos en el código. Sin embargo, también es importante considerar que algunos aspectos podrían beneficiarse de mejoras o fortalecimiento, como la sensibilización hacia el código, la participación en programas de formación ética, entre otras acciones dirigidas a potenciar la cultura ética dentro de la institución. En última instancia, es fundamental seguir monitoreando y evaluando el cumplimiento ético en la función pública para garantizar la transparencia, la responsabilidad y la confianza en las instituciones gubernamentales.

Tabla 5.

Dimensiones de la Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública

Nivel	Carencia de capacitación		Carencia de sensibilización		Carencia de supervisión		Carencia de sanción	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Baja	16	15,8	25	24,8	24	23,8	28	27,7
Media	64	63,4	60	59,4	61	60,4	57	56,4
Alta	21	20,8	16	15,8	16	15,8	16	15,8
Total	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0

En la tabla anterior, se exponen de manera detallada los datos asociados a las dimensiones de la variable inobservancia del Código de Ética de la Función Pública, las cuales se desglosan en cuatro categorías principales: carencia de capacitación, carencia de sensibilización, carencia de supervisión y carencia de sanción. Considerando que la medición de los indicadores está basada en expresiones positivas, el nivel bajo en la valoración de estas dimensiones representa la carencia del atributo, mientras que el nivel alto significa la presencia de las cualidades medidas, tales como capacitación, sensibilización, supervisión y sanción.

Tomando como base estas consideraciones, al examinar los resultados, se observa que en todas las áreas vinculadas con el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública la valoración de los funcionarios es predominantemente media o moderada, aunque se observa una leve tendencia favorable en la capacitación (63,4% media y 20,8% alta) y supervisión (60,4% media y 15,8% alta), frente a las acciones de sensibilización (59,4% media y 15,8% alta) y sanción (56,4% media y 15,8% alta).

Este análisis indica que, en general, los funcionarios públicos evalúan de manera moderada las áreas vinculadas con el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública. Esto sugiere que existe un nivel intermedio de satisfacción o percepción en cuanto a la implementación y seguimiento de las políticas éticas dentro de la institución. Sin embargo, los funcionarios tienen una percepción ligeramente más positiva en relación con la capacitación recibida en ética y la supervisión de su cumplimiento, en cuanto a responsabilidades, seguimiento de actividades y capacitación en fiscalización y monitoreo.

Tabla 6.*Ejecución del POI 2022 de la DRELM*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	12	11,9
	Media	73	72,3
	Alta	16	15,8
	Total	101	100,0

En esta tabla se muestra una visión descriptiva sobre la variable ejecución del Plan Operativo Institucional (POI) 2022 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), cuya valoración se sustenta en tres categorías: baja, media y alta. En cuanto a la distribución de los participantes en cada nivel de ejecución, se destaca que la mayoría de los funcionarios entrevistados, un 72,3% estima que en esta institución se ha logrado a un nivel medio la ejecución de su POI. La predominancia de esta valoración media podría implicar que hay aspectos en los cuales la ejecución del POI podría mejorarse o fortalecida para alcanzar niveles más altos de cumplimiento.

No obstante, considerando que otro 15,8% de los encuestados reporta una ejecución alta del POI, puede asumirse que existen una tendencia positiva en la que respecta a la implementación de los diferentes elementos que definen este plan. Esto puede implicar que se están cumpliendo parcialmente los objetivos establecidos en el POI, pero también pueden indicar áreas de mejora que podrían optimizarse para alcanzar un nivel más alto de cumplimiento. Estos resultados podrían servir como base para futuras evaluaciones y ajustes en la gestión y planificación de actividades educativas en la región.

Tabla 7.*Dimensiones de la Ejecución del POI 2022 de la DRELM*

		Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores		Desempeño institucional y obtención de fines públicos	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	19	18,8	12	11,9
	Media	63	62,4	79	78,2
	Alta	19	18,8	10	9,9
	Total	101	101	100,0	100,0

Ahora bien, en el estudio de la ejecución del POI 2022 de la DRELM, se consideran dos dimensiones principales: relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores (dimensión 1), por un lado, y desempeño institucional y obtención de los fines públicos (dimensión 2), por otro.

En cuanto a la dimensión 1, se observa que la mayoría de los participantes se ubican en un nivel medio en su valoración sobre las relaciones interpersonales y bienestar del trabajador en la ejecución del plan, con un total de 63 participantes, lo que representa el 62,4% del total de la muestra. Este hallazgo que evidencia una evaluación moderada sugiere que, aunque los funcionarios perciben cierto grado de logro en determinados propósitos y estrategias asociadas a este aspecto, también consideran que la ejecución de este podría mejorarse para alcanzar niveles más altos de cumplimiento.

Asimismo, destaca que el resto de los participantes se distribuyen equitativamente entre las valoraciones alta y baja de la ejecución, en esa medida se reafirma esta perspectiva de articulación entre elementos aceptables y mejorables de la dimensión humana de este proceso: satisfacción laboral, calidad de los vínculos interpersonales, salud y bienestar.

Por otro lado, en cuanto la dimensión 2, se observa un comportamiento similar, puesto que la mayoría de los funcionarios tienen una valoración media del desempeño institucional y obtención de fines públicos: 78,8%, que incluye los indicadores de eficiencia en la asignación de recursos, calidad de los servicios públicos y mejoramiento de la educación y formación docente. Esto implica una percepción moderada sobre esta dimensión, indicando que, a pesar de los esfuerzos observados en el cumplimiento de estos criterios, también se aprecian áreas donde se podrían realizar mejoras para alcanzar niveles más altos de desempeño institucional y logro de fines públicos.

Es importante tener en cuenta que estos hallazgos pueden servir como punto de partida para el diseño de acciones destinadas a mejorar la efectividad e impacto del plan operativo en la gestión educativa de la región. En conjunto, estos resultados subrayan la importancia de una evaluación continua y un monitoreo riguroso de la ejecución del POI para garantizar el logro de los objetivos y metas establecidos por la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

V.3 Resultados inferenciales

Análisis correlacional

Después de completar el análisis descriptivo de las variables inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM, es esencial proceder al análisis inferencial para probar las hipótesis sobre la relación de influencia entre ambas variables, así como entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente. Para llevar a cabo estas pruebas de hipótesis, es necesario seleccionar el método estadístico apropiado según las características de la distribución. La prueba de

Normalidad de Kolmogorov-Smirnov se considera adecuada en este caso, especialmente porque la muestra utilizada en esta investigación consiste en 101 elementos, superando el umbral de 30 elementos requerido para su aplicación.

Prueba de Normalidad. Con el objetivo de determinar si la distribución de cada una de las variables examinadas: inobservancia del CEFP y ejecución del POI, sigue una distribución normal, se establecen las hipótesis y el criterio de decisión de la siguiente manera:

H0: La distribución de los datos es normal.

H1: La distribución de los datos no es normal.

Se rechaza la H0 si el valor Sig. < 0.05.

Para calcular el coeficiente K-S, se consideran los datos que corresponden a la sumatoria de las respuestas a los ítems de todos los indicadores que integran cada variable, previo a ser convertida en una variable categorial.

Tabla 8.

Prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Inobservancia	Ejecución
N		101	101
Parámetros normales ^{a,b}	Media	36,9109	18,6832
	Desviación típica	7,60408	3,42908
Diferencias más extremas	Absoluta	,079	,083
	Positiva	,079	,083
	Negativa	-,046	-,065
Z de Kolmogorov-Smirnov		,799	,836
Sig. asintót. (bilateral)		,546	,487

a. La distribución de contraste es la Normal.
b. Se han calculado a partir de los datos.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se empleó para evaluar si las muestras de las variables "Inobservancia del CEF" y "Ejecución del POI" seguían una distribución normal. Los resultados indican que las significancias asintóticas (bilateral) para ambas variables son de 0.546 y 0.487 respectivamente, lo que sugiere que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que las muestras siguen una distribución normal, por ende, se concluye que ambas variables cumplen las condiciones de normalidad. Dado este resultado, se decide utilizar la prueba de correlación de Pearson para analizar la relación de influencia entre la inobservancia del código y la ejecución del plan operativo en la DRELM.

Se desarrolla la prueba para la hipótesis general: la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM incide negativamente en la ejecución del POI 2022 de la DRELM. Se formula así las hipótesis estadísticas:

Tabla 9.

Prueba de hipótesis general: Coeficiente Rho de Pearson

Correlaciones			
		Inobservancia	Ejecución
Inobservancia	Coef. de correlación	1	,688**
	Sig.		,000
	N	101	101
Ejecución	Coef. de correlación	,688**	1
	Sig.	,000	
	N	101	101

Los resultados muestran correlaciones significativas entre las variables inobservancia del CEF y ejecución del POI, puesto que el valor de significancia

(bilateral) es de 0.000, lo que indica que la asociación entre ambas variables no es atribuible al azar y es estadísticamente significativa, esto es, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson entre ambas variables es de 0.688, lo que indica una asociación positiva considerable entre ellas. Este valor sugiere que a medida que se alcanza una mayor observancia del Código de Ética de la Función Pública, también tiende a incrementarse el grado de ejecución del Plan Operativo Institucional (POI) 2022 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM).

Análisis de regresión

Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores.

Tabla 10.

Resumen del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado-correcta	Error típ. de la estimación
1	,628 ^a	,395	,389	1,645

a. Variables predictoras: (Constante), Variable1

La tabla 10 muestra el resumen del modelo de regresión lineal simple que examina la relación causal entre la variable dependiente: Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y una dimensión de la variable

independiente: Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores. Se muestra el coeficiente de correlación (R) es de 0,628, que indica que existe una relación significativa, positiva y considerable entre estas variables.

En cuanto al coeficiente de determinación (R cuadrado) indica que alrededor del 39,5% de la variabilidad en la variable dependiente puede ser explicada por la variable independiente. Mientras tanto, el R cuadrado corregido, que ajusta el valor del R cuadrado según el número de variables predictoras y el tamaño de la muestra, es de 0,389. Esto significa que alrededor del 38,9% de la variabilidad en la variable dependiente puede ser explicada por las variables independientes en el modelo, teniendo en cuenta el número de variables predictoras y el tamaño de la muestra.

El error típico de la estimación es de 1.645 unidades en la escala de la variable dependiente, lo que representa la desviación estándar de los errores de predicción en el modelo de regresión. Aunque el modelo parece capturar cierta variabilidad en la variable dependiente, los valores de R cuadrado sugieren que podría haber espacio para mejorar el ajuste del modelo. Sería beneficioso explorar más variables predictoras para potencialmente mejorar la capacidad predictiva del modelo.

Tabla 11.

ANOVA del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	174,689	1	174,689	64,563	,000 ^b
	Residual	267,866	99	2,706		

Total	442,554	100
a. Variable dependiente: Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores		
b. Variables predictoras: (Constante), Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública		

El análisis ANOVA proporciona una evaluación importante sobre la relación entre la variable dependiente "Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores" y la variable independiente "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública". Los resultados revelan que el modelo de regresión es estadísticamente significativo, lo que sugiere que existe una relación relevante entre estas dos variables. Esto se refleja en el alto valor del estadístico F (64.563) y el valor de significancia asociado (0.000), indicando que el modelo es significativo al nivel de confianza del 5%. Este hallazgo implica que la "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública" tiene un impacto significativo en las "Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores".

La suma de cuadrados del modelo (174.689) indica cuánta variabilidad en las "Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores" puede ser explicada por la "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública". Sin embargo, es importante destacar que aún existe una cantidad considerable de variabilidad no explicada por el modelo, como se evidencia en la suma de cuadrados residual (267.866) con 99 grados de libertad. Esto sugiere que hay otros factores que también pueden influir en las "Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores", los cuales no se han considerado en este modelo.

Tabla 12

Coefficientes del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores

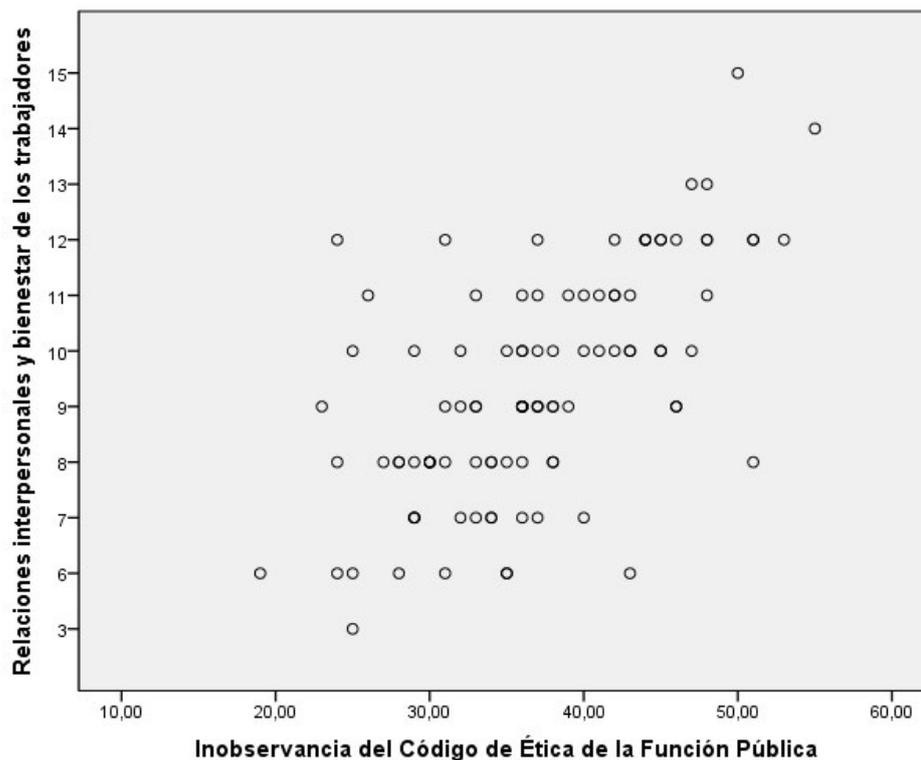
		Coeficientes ^a				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,921	,815		3,584	,001
	Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública	,174	,022	,628	8,035	,000

a. Variable dependiente: Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores

Los resultados presentados en la tabla de coeficientes revelan información detallada sobre cómo las variables independientes influyen en la variable dependiente "Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores" dentro del modelo de regresión lineal. Se observa que el coeficiente del término constante (intercepto) es 2.921, pero no es estadísticamente significativo con un valor p de 0.001, lo que sugiere que no hay suficiente evidencia para afirmar que la "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública" difiere de cero cuando la "Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores" es cero.

Por otro lado, el coeficiente para la "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública" es de 0.174, lo que significa que, por cada unidad de aumento en la inobservancia del código ético, se espera un aumento promedio de 0.174 unidades en las "Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores". Este efecto es altamente significativo, respaldado por un valor p de 0.000 y un valor t de 8.035, lo que subraya la importancia estadística de esta variable independiente en el modelo.

Figura 1. *Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores*



Por otro lado, en el gráfico de dispersión que se muestra en la figura 1, se observa un patrón de relación considerable entre la Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores, los puntos se encuentran relativamente concentrados, indicando una relación que tiende a ser fuerte. La dirección de la relación es positiva, lo que sugiere que, en general, a medida que aumenta el ejercicio de las relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores, también lo hace la observancia del código. De igual manera, se denota una tendencia ascendente, respaldando el análisis de la relación positiva observada. Esta interpretación se considera una evidencia estadística que permite afirmar que hay relación entre estas variables en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), en el periodo 2022.

Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos

Tabla 13.

Resumen del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado-corregida	Error típ. de la estimación
1	,602 ^a	,363	,356	1,382

a. Variables predictoras: (Constante), Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública

Los resultados presentados en el resumen del modelo indican una relación significativa entre la variable dependiente "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública" y la variable independiente "Desempeño institucional y obtención de los fines públicos". El coeficiente de correlación (R) de 0.602 sugiere una relación positiva y considerable entre estas variables. Esto significa que a medida que aumenta la inobservancia del código ético, tiende a haber un aumento en el desempeño institucional y obtención de los fines públicos.

El coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.363 indica que alrededor del 36.3% de la variabilidad en la variable dependiente puede ser explicada por la variable independiente. Mientras tanto, el R cuadrado corregido, que ajusta este valor según el número de variables predictoras y el tamaño de la muestra, es de 0,356. Esto sugiere que alrededor del 35.6% de la variabilidad en la variable dependiente puede ser explicada por las variables independientes en el modelo, lo cual es consistente con la interpretación anterior.

El error típico de la estimación de 1.382 unidades en la escala de la variable dependiente indica la desviación estándar de los errores de predicción

en el modelo de regresión. Aunque el modelo parece capturar cierta variabilidad en la variable dependiente, los valores de R cuadrado sugieren que podría haber margen para mejorar el ajuste del modelo. Explorar más variables predictoras podría ser beneficioso para mejorar la capacidad predictiva del modelo y capturar más precisamente la variabilidad en la variable dependiente.

Tabla 14

ANOVA del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	107,694	1	107,694	56,358	,000 ^b
	Residual	189,177	99	1,911		
	Total	296,871	100			

a. Variable dependiente: Desempeño institucional y obtención de los fines públicos
b. Variables predictoras: (Constante), Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública

El análisis ANOVA proporciona una evaluación estadística crucial sobre la relación entre la variable dependiente "Desempeño institucional y obtención de los fines públicos" y la variable independiente "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública". Los resultados revelan que el modelo de regresión es estadísticamente significativo, lo que sugiere que existe una relación relevante entre estas dos variables.

El alto valor del estadístico F (64.563) y el valor de significancia asociado (0.000) indican que el modelo es significativo al nivel de confianza del 5%. Esto implica que la "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública" tiene

un impacto significativo en el "Desempeño institucional y obtención de los fines públicos".

La suma de cuadrados del modelo es de 107.694, lo que indica cuánta variabilidad en el "Desempeño institucional y obtención de los fines públicos" puede ser explicada por la "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública". Sin embargo, aún queda una cantidad considerable de variabilidad no explicada por el modelo, como se evidencia en la suma de cuadrados residual de 189.177 con 99 grados de libertad. Esto sugiere que pueden existir otros factores no considerados en este modelo que también influyen en el "Desempeño institucional y obtención de los fines públicos".

Tabla 15

Coefficientes del modelo de regresión lineal para las variables Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos

Modelo		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	4,309	,685		6,291	,000
	Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública	,136	,018	,602	7,507	,000

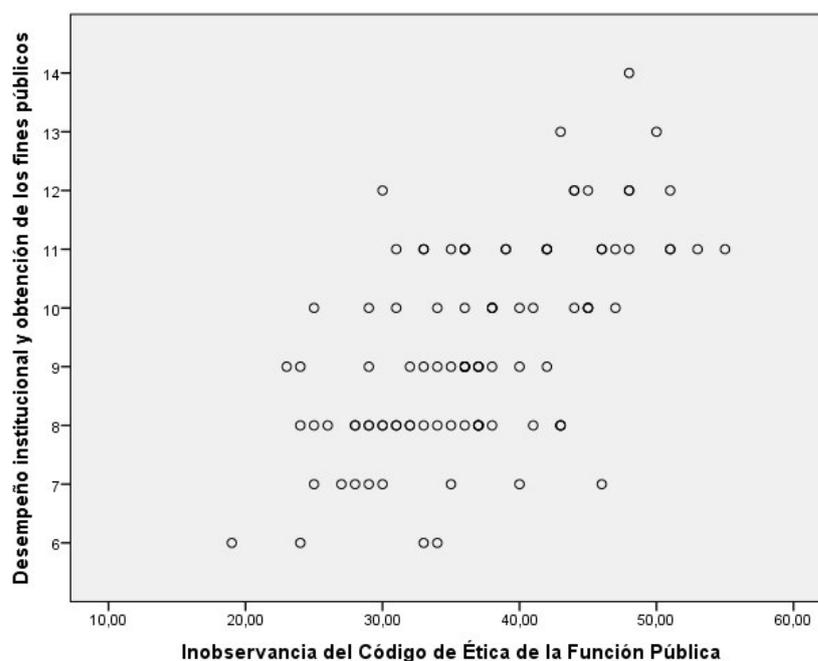
a. Variable dependiente: Desempeño institucional y obtención de los fines públicos

Los resultados presentados en la tabla de coeficientes revelan información detallada sobre cómo las variables independientes afectan la variable dependiente "Desempeño institucional y obtención de los fines públicos" dentro del modelo de regresión lineal.

El coeficiente del término constante (intercepto) es de 4.309, con un error estándar de 0.685. Este coeficiente no es estadísticamente significativo, ya que el valor p asociado es menor que 0.001. Esto sugiere que no hay suficiente evidencia para afirmar que la inobservancia del código ético difiere de cero cuando el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos es cero.

Por otro lado, el coeficiente para la "Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública" es de 0.136, con un error estándar de 0.018. Esto indica que, por cada unidad de aumento en la inobservancia del código ético, se espera un aumento promedio de 0.136 unidades en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos. Este efecto es altamente significativo, respaldado por un valor p de 0.000 y un valor t de 7.507, lo que subraya la importancia estadística de esta variable independiente en el modelo.

Figura 2. *Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos*



Por otro lado, en el gráfico de dispersión que se muestra en la figura 2, se observa un patrón de relación considerable entre la Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública como variable independiente o predictora del Desempeño institucional y obtención de los fines públicos, los puntos están relativamente concentrados, indicando una relación que tiende a ser fuerte. La dirección de la relación es positiva, lo que sugiere que, en general, a medida que aumenta la observancia del código, también lo hace el desempeño institucional y obtención de los fines públicos, respaldando el análisis de la relación positiva observada. Esta interpretación se considera una evidencia estadística que permite afirmar que hay relación entre estas variables en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), en el periodo 2022.

DISCUSIÓN

El análisis de los resultados descriptivos proporciona información significativa sobre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del Plan Operativo Institucional (POI) 2022 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM). La mayoría de los funcionarios públicos evaluaron el cumplimiento del código ético con una valoración media o alta, lo que indica una conciencia generalizada sobre la importancia de la ética en el ejercicio de sus funciones y un nivel aceptable de conocimiento y adhesión a los principios éticos establecidos en el código. Sin embargo, también se identificaron áreas que podrían beneficiarse de mejoras o fortalecimiento, como

la sensibilización hacia el código, la participación en programas de formación ética, entre otras acciones.

En cuanto a la ejecución del POI 2022 de la DRELM, la mayoría de los funcionarios entrevistados (72,3%) evaluaron que se había logrado a un nivel medio la ejecución de este plan, lo que sugiere que hay aspectos en los cuales la ejecución del POI podría mejorarse o fortalecida para alcanzar niveles más altos de cumplimiento. El análisis de las dos dimensiones principales de la ejecución del POI (relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores, y desempeño institucional y obtención de fines públicos) muestra que la mayoría de los participantes tienen una valoración media en ambas dimensiones, lo que indica que, aunque se han logrado ciertos propósitos y estrategias, también hay áreas que podrían mejorarse para alcanzar niveles más altos de cumplimiento.

En resumen, estos resultados destacan la importancia de monitorear y evaluar el cumplimiento ético en la función pública y la ejecución de los planes operativos institucionales para garantizar la transparencia, la responsabilidad y la confianza en las instituciones gubernamentales. Estos hallazgos pueden utilizarse como base para futuras evaluaciones y ajustes en la gestión y planificación de actividades, con el objetivo de mejorar el desempeño y el logro de los objetivos establecidos en estos planes.

El análisis inferencial permite probar las hipótesis sobre la relación de influencia entre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM. Para ello, se realizó un análisis correlacional utilizando la prueba de correlación de Pearson. Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre ambas variables, lo que indica que a medida que se alcanza una mayor observancia del Código de Ética

de la Función Pública, también tiende a incrementarse el grado de ejecución del POI. Este hallazgo es relevante, ya que sugiere que la promoción y el cumplimiento del Código de Ética en la función pública pueden tener un impacto positivo en la ejecución de los planes operativos institucionales. Esto podría utilizarse como base para la implementación de estrategias y acciones que fortalezcan la cultura ética en las instituciones y, al mismo tiempo, mejoren el desempeño y logro de objetivos en los planes operativos.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que estos resultados provienen de un análisis correlacional, lo que significa que se establece una relación entre las variables, pero no se puede establecer una relación de causalidad. Para establecer una relación causal, se necesitarían estudios experimentales o de campo que controlen variables confundidas y manipulen las variables independientes y dependientes. En resumen, los resultados inferenciales de este análisis correlacional son relevantes para comprender la relación entre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM. Estos hallazgos pueden utilizarse como base para el diseño de estrategias y acciones que promuevan la cultura ética en las instituciones y mejoren el desempeño y logro de objetivos en los planes operativos institucionales. Sin embargo, es esencial considerar que estos resultados provienen de un análisis correlacional y no deben interpretarse como evidencia de causalidad.

Los resultados de los análisis de regresión lineal muestran que hay relaciones significativas entre la variable dependiente, Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública, y dos dimensiones de la variable independiente: Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores y Desempeño

institucional y obtención de los fines públicos en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) en el período 2022. En ambos casos, se observa una relación positiva y significativa entre las variables.

En el primer modelo de regresión lineal, se encuentra que alrededor del 39,5% de la variabilidad en la variable dependiente, Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública, puede ser explicada por la variable independiente, Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores. En el segundo modelo de regresión lineal, se demuestra que alrededor del 36,3% de la variabilidad en la variable dependiente, Inobservancia del Código de Ética de la Función Pública, puede ser explicada por la variable independiente, Desempeño institucional y obtención de los fines públicos.

Estos resultados sugieren que la inobservancia del código ético podría estar relacionada con aspectos como el bienestar y el desarrollo de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, así como también con el desempeño institucional y la capacidad de lograr los objetivos públicos en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. Este conocimiento puede ser útil para la toma de decisiones en el futuro, ya que permite identificar áreas de mejora y focalizar esfuerzos en mejorar la observancia del código de ética, lo que podría contribuir a un mejor desempeño institucional y logros en los fines públicos.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos análisis de regresión lineal no son la única manera de analizar estos datos ni abarcan todas las posibles relaciones y factores que pueden influir en la inobservancia del código ético y los resultados mencionados. Además, los modelos de regresión lineal pueden tener limitaciones, como sugerir que solo una variable puede influir

en otra variable a la vez, lo que puede no ser verdadero en la vida real. Por lo tanto, es importante considerar estos resultados en el contexto y complementarlos con otros análisis y datos para obtener una visión más completa y precisa de la situación.

Respecto de la hipótesis específica 1 de que la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM se debe a diversos elementos que limitan el desarrollo de una cultura ética en la institución, como la carencia de capacitación, sensibilización, fiscalización y monitoreo, sanción, entre otros.

El estudio presenta resultados significativos en relación con la determinación del incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM. Los resultados descriptivos muestran que la mayoría de los funcionarios evaluaron el cumplimiento del código ético con una valoración media o alta, aunque también se identificaron áreas que podrían beneficiarse de mejoras. En cuanto a la ejecución del POI 2022 de la DRELM, la mayoría de los entrevistados evaluó un nivel medio de logro, lo que indica que también hay áreas que podrían mejorarse.

Los análisis inferenciales, tanto correlacionales como de regresión, demuestran una relación significativa y positiva entre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM. Esto sugiere que la promoción y el cumplimiento del Código de Ética en la función pública pueden tener un impacto positivo en la ejecución de los planes operativos institucionales.

Para mejorar el desempeño y logro de objetivos en los planes operativos, es importante considerar estos resultados en el contexto y complementarlos con

otros análisis y datos. Además, es crucial implementar estrategias y acciones que fortalezcan la cultura ética en las instituciones gubernamentales y focalizar esfuerzos en mejorar la observancia del código de ética, lo que podría contribuir a un mejor desempeño institucional y logros en los fines públicos.

Respecto de la hipótesis específica 2 de que la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM afecta negativamente a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros.

Los resultados sugieren que la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública en la DRELM puede estar relacionada con aspectos como el bienestar y el desarrollo de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, así como con el desempeño institucional y la capacidad de lograr los objetivos públicos. Esto podría generar un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros.

La investigación respalda la confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio, lo que fortalece la validez de las conclusiones basadas en estos datos. Los análisis correlacionales y de regresión lineal muestran una relación significativa y positiva entre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y las variables relacionadas con los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores, así como con el desempeño institucional y la obtención de fines públicos en la DRELM. Esto sugiere que la promoción y el cumplimiento del Código de Ética en la función pública pueden tener un impacto positivo en la ejecución de los planes operativos institucionales.

Para mejorar el desempeño y logro de objetivos en los planes operativos, es crucial considerar estos resultados y focalizar esfuerzos en mejorar la observancia del código de ética, lo que podría mejorar los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores, y contribuir a un mejor desempeño institucional y logros en los fines públicos. Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones de los análisis realizados y complementar estos resultados con otros análisis y datos para obtener una visión más completa y precisa de la situación.

Respecto de la hipótesis específica 3 de que la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM repercute negativamente en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afectando la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.

Los resultados sugieren que la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM podría repercutir negativamente en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afectando la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública. La inobservancia del código ético podría estar relacionada con aspectos como el bienestar y el desarrollo de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, así como también con el desempeño institucional y la capacidad de lograr los objetivos públicos en la DRELM.

Los análisis correlacionales y de regresión lineal muestran una relación significativa y positiva entre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM. Esto sugiere que la promoción

y el cumplimiento del Código de Ética en la función pública pueden tener un impacto positivo en la ejecución de los planes operativos institucionales.

Para mejorar el desempeño y logro de objetivos en los planes operativos, es crucial considerar estos resultados y focalizar esfuerzos en mejorar la observancia del código de ética, lo que podría mejorar los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores, y contribuir a un mejor desempeño institucional y logros en los fines públicos. Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones de los análisis realizados y complementar estos resultados con otros análisis y datos para obtener una visión más completa y precisa de la situación

Respecto de identificar las limitaciones o dificultades para realizar la investigación y cómo afectaron a los resultados, los estudios previos coinciden con que la inobservancia de un código de ética de la función pública por parte de los servidores públicos tiene consecuencias negativas para el desempeño institucional y la consecución de los fines públicos, afectando la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.

Resultados similares se encuentran en Jiménez y Larrea (2022) cuando analizaron los códigos éticos y de conducta pública en España y América Latina, y destacan la importancia de que los servidores públicos actúen con integridad, honestidad, imparcialidad, objetividad, respeto, lealtad y responsabilidad. Por su parte, Trescastros (2022) examinaron la evolución de la ética, los códigos de conducta y la integridad en la administración pública brasileña, y señala que el incumplimiento de los principios éticos genera desconfianza, corrupción, ineficiencia e ineficacia en el servicio público.

En ese sentido, Correa (2020) estudio los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya, y afirma que el respeto al Código de Ética es esencial para garantizar el interés general, el bien común, la legalidad, la probidad y la transparencia en la gestión pública. También Morey (2023) investigó la relación entre la ética de la función pública y el control de fondos en la municipalidad distrital de Manantay, y concluye que la falta de observancia del Código de Ética afecta negativamente la calidad y eficacia de los servicios públicos, así como la confianza ciudadana.

Asimismo, Díaz (2023) evaluó la ética en la función pública en las municipalidades de la ciudad de Iquitos, y determina que el incumplimiento del Código de Ética genera ineficiencia, ineficacia, corrupción e impunidad en la administración pública. Carhuaricra (2023) explora la influencia de la gestión educativa y el Código de Ética en la percepción de los docentes de una institución educativa en Ucayali, y constata que el desconocimiento o incumplimiento del Código de Ética repercute negativamente en el clima organizacional, el liderazgo pedagógico y los resultados educativos.

Respecto de evaluar cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública afecta a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros, los estudios previos coinciden en que la inobservancia de un código de ética de la función pública por parte de los servidores públicos afecta negativamente a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros. Estos estudios se basan en diferentes metodologías y contextos, pero coinciden en resaltar la importancia de la ética

pública como un valor fundamental para el ejercicio de la función pública y el servicio a la ciudadanía.

Algunos de los hallazgos más relevantes son: Trescastros (2022) analizó la evolución histórica y normativa de la ética, los códigos de conducta y la integridad en la administración pública brasileña, y propone una serie de recomendaciones para fortalecer estos aspectos en el contexto actual. Igualmente, Correa (2020) expuso los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya, y los contrasta con las prácticas reales de los servidores públicos, identificando las principales debilidades y desafíos que enfrentan. En ese orden, Morey (2023) evaluó el nivel de cumplimiento de la ética de la función pública y el control de fondos en la municipalidad distrital de Manantay, año 2022, y determina que existe una baja cultura ética y un deficiente control interno, lo que genera un clima de desconfianza y malestar entre los trabajadores.

De igual manera, Díaz (2023) investigó la relación entre la ética en la función pública y el desempeño laboral de los servidores públicos municipales de la ciudad de Iquitos, año 2022, y concluye que existe una correlación positiva entre ambos factores, es decir, que, a mayor nivel de ética, mayor es el rendimiento y la satisfacción laboral. Así, Carhuaricra (2023) estudió la influencia de la gestión educativa y la ley del código de ética de la función pública n.º 27815 en la percepción de los docentes de la institución educativa Francisco Bolognesi-Calleria, Ucayali, 2023, y halló que existe una percepción negativa sobre el cumplimiento de dicha ley por parte de las autoridades educativas, lo que afecta el clima organizacional y el compromiso docente.

Los estudios de Castro (2023) reflexionaron sobre las consideraciones éticas en la función pública de los servidores públicos municipales, y plantea que es necesario promover una cultura ética basada en el respeto, la responsabilidad, la transparencia y la rendición de cuentas. Huarhua y Navarrete (2023) abordan la problemática de la ética pública y la dignidad en la Magistratura dentro del sistema judicial, y proponen una serie de medidas para maximizar estos valores, tales como el fortalecimiento del Consejo Nacional de la Magistratura, el desarrollo de programas de capacitación ética y el fomento de una participación ciudadana activa.

Estos hallazgos evidencian que la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos tiene consecuencias negativas tanto para los propios trabajadores como para las instituciones públicas y la sociedad en general. Por ello, se hace necesario impulsar acciones que contribuyan a mejorar el nivel de ética pública y a generar un clima laboral positivo, basado en el respeto mutuo, la confianza, el diálogo y el trabajo en equipo.

Respecto de estimar cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública repercute en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afecta la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública, los estudios previos coinciden en que la inobservancia de los códigos de ética sobre función pública por parte de los servidores públicos repercute negativamente en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afectando la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.

Según Trescastros (2022), la ética pública es un conjunto de principios y valores que orientan el comportamiento de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, buscando el bien común y el respeto a los derechos humanos. También Correa (2020) y Morey (2023) afirmaron que la ética pública implica una responsabilidad social y una vocación de servicio, así como una actitud de honestidad, integridad y probidad, además de ser una herramienta para prevenir y combatir la corrupción, el nepotismo, el clientelismo y otras prácticas indebidas que afectan el interés general.

Por su parte, Díaz (2023) y Castro (2023) y Carhuaricra (2023) sostuvieron que la ética pública es una exigencia de la democracia y el Estado de derecho, ya que implica el cumplimiento de las normas legales y el respeto a los principios constitucionales y representa un factor clave para mejorar la calidad educativa y el desarrollo humano, ya que implica el compromiso de los docentes con la formación integral de los estudiantes. Así pues, es un valor fundamental para fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad social de las instituciones públicas, ya que implica el respeto a la dignidad, la participación y el control social. Finalmente, Huarhua y Navarrete (2023) propusieron que la ética pública es un requisito indispensable para garantizar la independencia, imparcialidad y eficiencia del sistema judicial, ya que implica el respeto a la ley, la justicia y los derechos fundamentales.

Respecto de la hipótesis general de que la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM incide negativamente en la ejecución del POI 2022 de la DRELM, se destacan 5 hallazgos:

La evaluación de la confiabilidad de los instrumentos de medición de dos variables, mostrando una excelente consistencia interna para la variable "inobservancia del Código de Ética de la Función Pública" y una buena consistencia interna para la variable "Ejecución del POI 2022 de la DRELM". La mayoría de los funcionarios públicos evaluaron el cumplimiento del código ético con una valoración media o alta, indicando una conciencia generalizada sobre la importancia de la ética y un nivel aceptable de conocimiento y adhesión a los principios éticos. También evaluaron que se había logrado a un nivel medio la ejecución del POI 2022 de la DRELM, lo que sugiere que hay áreas que podrían mejorarse.

Desde la óptica inferencial, existe una correlación significativa y positiva entre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM, sugiriendo que la promoción y cumplimiento del Código de Ética pueden tener un impacto positivo en la ejecución de los planes operativos institucionales.

La inobservancia del código ético podría estar relacionada con aspectos como el bienestar y el desarrollo de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, así como también con el desempeño institucional y la capacidad de lograr los objetivos públicos en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

Por tanto, sí existe una correlación significativa y positiva entre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM. Esto sugiere que la promoción y el cumplimiento del Código de Ética en la función pública pueden tener un impacto positivo en la ejecución de los planes operativos institucionales. Además, se menciona que la

inobservancia del código ético podría estar relacionada con aspectos como el bienestar y el desarrollo de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, así como también con el desempeño institucional y la capacidad de lograr los objetivos públicos en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

CONCLUSIONES

Las conclusiones del estudio están representadas por cada uno de los hallazgos encontrados en respuesta a los objetivos de la investigación, por tanto:

Primero. Se determinó que existe una correlación significativa y positiva entre la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM. Esto sugiere que la promoción y el cumplimiento del Código de Ética en la función pública pueden tener un impacto positivo en la ejecución de los planes operativos institucionales. Además, la inobservancia del código ético está relacionada con aspectos como el bienestar y el desarrollo de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, así como también con el desempeño institucional y la capacidad de lograr los objetivos públicos en la DRELM.

Segundo. Se comprobó que existe una relación directa entre el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y la ejecución del POI 2022 de la DRELM. Esto implica que el nivel de observancia del código ético influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales. Por lo tanto, es clave fortalecer las acciones de capacitación, sensibilización, supervisión y sanción en materia ética para los servidores públicos de la DRELM, con el fin de mejorar su desempeño y contribuir al logro de los fines públicos.

También se identificaron los factores que determinan el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM, tales como la carencia de capacitación, sensibilización, supervisión, sanción, entre otros, se ha logrado dar respuesta en el sentido de que se han identificado los factores que determinan el incumplimiento del Código de Ética

de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM: la carencia de capacitación, sensibilización, supervisión, sanción, entre otros.

Tercero. Se evidenció una asociación estadísticamente significativa entre la inobservancia del Código de Ética y las variables que miden el clima laboral, el bienestar y el desempeño de los trabajadores, así como el logro de los fines públicos. Esto implica que, a mayor incumplimiento del Código de Ética, menor es la calidad de las relaciones interpersonales, el nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores, y la capacidad de la institución para cumplir con sus objetivos y funciones. Por el contrario, a mayor observancia del Código de Ética, mayor es la calidad de las relaciones interpersonales, el nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores, y la capacidad de la institución para cumplir con sus objetivos y funciones.

Se concuerda con que la ética pública es un factor clave para el desarrollo organizacional y el servicio a la ciudadanía. Por lo tanto, es clave fortalecer las acciones orientadas a promover y garantizar el cumplimiento del Código de Ética en la función pública, como una forma de mejorar el clima laboral, el bienestar y el desempeño de los trabajadores, y contribuir al logro de los fines públicos en la DRELM. Igualmente se determinó que el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública afecta a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros.

Cuarto. Se estimó cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, se asoció de manera fuerte y directa al desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, lo cual afecta la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.

También la mayoría de los funcionarios públicos evaluaron el cumplimiento del código ético con una valoración media o alta, lo que indica una conciencia generalizada sobre la importancia de la ética en el ejercicio de sus funciones y un nivel aceptable de conocimiento y adhesión a los principios éticos establecidos en el código. Finalmente, se identificaron áreas que podrían beneficiarse de mejoras o fortalecimiento, como la sensibilización hacia el código, la participación en programas de formación ética, entre otras acciones. En general, es fundamental seguir monitoreando y evaluando el cumplimiento ético en la función pública para garantizar la transparencia, la responsabilidad y la confianza en las instituciones gubernamentales.

RECOMENDACIONES

En atención a los hallazgos y al logro de los objetivos de la investigación, se recomienda a la Institución Peruana DRELM (Dirección Regional de Educación Lima Metropolitana), lo siguiente:

Primero. Que se promueva y se cumpla rigurosamente el Código de Ética en la función pública. Esto puede tener un impacto positivo en la ejecución de los planes operativos institucionales y, por lo tanto, en la capacidad de la DRELM para lograr sus objetivos públicos. Además, se debe prestar atención a los aspectos relacionados con el bienestar y el desarrollo de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, ya que la inobservancia del código ético puede afectar negativamente estos aspectos y, por lo tanto, el desempeño institucional. Se recomienda que se realicen capacitaciones y se establezcan mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en la DRELM.

Segundo. Fortalecer las siguientes acciones para mejorar el desempeño de los servidores públicos y contribuir al logro de los fines públicos: Capacitación, Implementar programas sistemáticos y periódicos enfocados en el Código de Ética y aspectos éticos relevantes. Sensibilización, Promover la conciencia ética mediante campañas y la creación de un clima ético en el lugar de trabajo. Supervisión, establecer mecanismos de seguimiento y evaluaciones periódicas de la conducta ética. Sanción, aplicar sanciones justas para incentivar la observancia del código ético y disuadir la conducta no ética.

Tercero. Fortalecer las siguientes acciones para mejorar el clima laboral, el bienestar y el desempeño de los trabajadores, y contribuir al logro de los fines públicos en la DRELM. En primer lugar, se debe promover la ética pública como

un valor clave para el desarrollo organizacional y el servicio a la ciudadanía. Se deben establecer mecanismos de comunicación y participación para garantizar que todos los trabajadores de la DRELM estén al tanto de los principios éticos y sean conscientes de su responsabilidad en la promoción de la ética en el lugar de trabajo. En segundo lugar, se deben implementar programas de capacitación en habilidades blandas para los trabajadores de la DRELM, enfocándose en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, la resolución de conflictos, la comunicación efectiva, la empatía y la colaboración. En tercer lugar, se debe fomentar la participación y el diálogo entre los trabajadores de la DRELM, mediante la creación de espacios de discusión y reflexión sobre temas éticos y de convivencia laboral. En cuarto lugar, se deben establecer mecanismos de resolución de conflictos efectivos y justos, que permitan abordar los conflictos laborales de manera constructiva y evitar su escalada.

Cuarto. Fortalecer las siguientes acciones: programas de formación ética, implementar programas de formación ética continuos y especializados para los funcionarios públicos, con el fin de fortalecer su conocimiento y adhesión a los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la Función Pública. Sensibilización y difusión del código ético, realizar campañas de sensibilización y difusión del Código de Ética de la Función Pública, con el propósito de promover una mayor conciencia sobre la importancia de la ética en el ejercicio de las funciones públicas.

REFERENCIAS

- Aguirre, C., & Bahamon, P. (2022). Responsabilidad disciplinaria en materia de supervisión de la contratación estatal. *Revista Doctrina Distrital*, 2(01), 130–153. Recuperado a partir de <https://doctrinadistrital.com/ojs2/index.php/RevistaDoctrinaDistrital/article/view/43>
- Alfaro, G. (2021). *¿La ética se gestiona?: análisis y reflexión sobre las prácticas de gobierno corporativo, compliance y responsabilidad social en empresas del sector construcción*. [Tesis de titulación de la PUCP] <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18552>
- Amezquita, J. & Arredondo, F. (2019). Transparencia y rendición de cuentas: Bases para un modelo de empresa cimentado en la confianza. *Boletín de Estudios Económicos*, 74(228), 517-538. https://www.researchgate.net/publication/338956020_Transparencia_y_rendicion_de_cuentas_bases_para_un_modelo_de_empresa_cimentado_en_la_confianza_Transparency_and_Accounta
- Ángel-Salazar, E., Fernández-Acosta, C., Santes-Bastián, M., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Balbuena, E. & Monfort, A. (2020). Ética, deontología y responsabilidad social empresarial. ESIC Editorial. [https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=reglas+%C3%A9tica+&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2019#:~:text=Garc%C3%ADa%2C%20E.%20V.%2C%20%26%20de%20Bedoya%2C%20A.%20M.%20\(2020\).%20%C3%89tica%2C%20deontolog%C3%ADa%20y%20responsabilidad%20social%20empresarial.%20ESIC%20Editorial.](https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=reglas+%C3%A9tica+&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2019#:~:text=Garc%C3%ADa%2C%20E.%20V.%2C%20%26%20de%20Bedoya%2C%20A.%20M.%20(2020).%20%C3%89tica%2C%20deontolog%C3%ADa%20y%20responsabilidad%20social%20empresarial.%20ESIC%20Editorial.)
- Berrospi, A. & Aguilar, K. (2023). Ejecución del plan operativo institucional del proyecto especial Alto Huallaga, año 2020. *Balance´s*, 10(15), 72-79. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/277>

- Carhuaricra, A. (2023). *Gestión educativa y ley del código de ética de la función pública n° 27815 en la percepción de los docentes de la institución educativa Francisco Bolognesi-Calleria, Ucayali, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. *Repositorio institucional UNU*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6673>
- Castro, M. (2023). Consideraciones éticas en la función pública de los servidores públicos municipales. *De Iure*, 5(1), 24-24. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/deiure/article/view/1776>
- Corpas, M., Wilson, Y., & Nash, G. (2022). El perfil ético del talento humano del siglo XXI. *Revista FAECO sapiens*, 5(1), 149-169."
- Correa, R. (2020). Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49). <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a12>
- Díaz, A. (2023). *Ética en la función pública, caso municipalidades de la ciudad de Iquitos, año 2022*. [Tesis de titulación, Universidad Científica del Sur]. Repositorio UCP. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/2387>
- Fernández, S. (2021). Salud y bienestar en el entorno construido: una perspectiva integradora. *Revista de Salud Ambiental*, 21(1), 1-3. <https://www.ojs.diffundit.com/index.php/rsa/article/download/1096/981>
- Gobierno de Perú (2023). Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. [gob.pe. https://www.gob.pe/regionlima-dre](https://www.gob.pe/regionlima-dre)
- González, D. (2022). Reflexión sobre compromiso ético en la gestión pública de gobiernos locales sobre patrimonio cultural 2021. *Yachaq*, 5(1), 37–53. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v5i1.213>
- Huarhua, R. & Navarrete, D. (2023). La ética pública y la dignidad en la Magistratura dentro del sistema judicial: Propuestas para su maximización. *Revista de Climatología. Edición Especial Ciencias Sociales*, 23, 525. <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/06/Articulo-3-CS23.pdf>
- Husserl, E. (2020). *Introducción a la ética*. Trotta

- Irureta, P. (2011). Vigor del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 17(2), 133-188. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122011000200007>
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 4(IV), 59-68. https://www.researchgate.net/profile/Ledys-Jimenez/publication/352750927_IMPACTO_DE_LA_INVESTIGACION_CUANTITATIVA_EN_LA_ACTUALIDAD/links/60d66a7b299bf1ea9ebe5113/IMPACTO-DE-LA-INVESTIGACION-CUANTITATIVA-EN-LA-ACTUALIDAD.pdf
- Jiménez, J. & Larrea, C. (2022). Códigos éticos y de conducta pública. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (31), 213-262. <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1513152>
- Larocca, A. (2019). Ética pública y conflictos de intereses: estudio para su prevención y su adecuada gestión. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Oficina Anticorrupción. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual-etica.pdf>
- Maglio, I. (2020). Guía de Buenas Prácticas ético legales en VIH/sida. Obtenido de https://www.msal.gob.ar/images/stories/ryc/graficos/0000000666cnt-2015-04_guia-de-buenas-practicas-etico-legales-en-VIH-sida.pdf.
- Maya, J. (2021). El derecho disciplinario como herramienta para la lucha contra la corrupción. *Advocatus*, (36), 47-74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8456640>
- Mondragón-Duarte, S. L. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 50(132), 100-122.
- Monsiváis, A. (2019). La calidad percibida de los servicios públicos locales y la confianza institucional en México. *Región y sociedad*, 31, e1206. <https://doi.org/10.22198/rys2019/31/1206>
- Mora, J. & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y

Valores.

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. *Ciencia y Desarrollo*, 22(1), 81-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7154408>

Morey, L. (2023). *Ética de la función pública y control de fondos en la municipalidad distrital de Manantay, año 2022*. [Tesis de maestría Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional UNU. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6263>

Mori, N. (2020). ¿Incentivo a la legalidad o impunidad? Acerca del eximente de responsabilidad por subsanación voluntaria. *Derecho & Sociedad*, 1(54), 385-396. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22427>

Naessens, H. (2010). Ética pública y transparencia. In J. M. González-Ruibal & M. A. García-Garrido (Eds.), *XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: Congreso internacional* (pp. 2113-2130). Santiago de Compostela, España: Universidade de Santiago de Compostela. <https://shs.hal.science/halshs-00531532/document>

Organización de Estados Americanos [OEA] (1997). *Código de ética de la función pública*. Decreto 41/99. <https://www.oas.org/juridico/spanish/etica1.htm>

Orozco Martínez, I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas. *The Anáhuac Journal*, 20(1), 76-105."

Páramo, P. (2019). La educación en reglas morales. *Revista colombiana de educación*, (76), 195-222

Pelayo, M., Joya, R., Velázquez, J., & Lepe, B. (2019). Supervisión del control interno en microempresas mexicanas. *Retos de la Dirección*, 13(1), 1-16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552019000100001&lng=es&tlng=es.

- Pérez, J., & Barbarán, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267-279. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- Perú. Congreso de la república. (2002). *Ley del Código de ética de la función Pública*. Ley N° 27815. gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/828190-27815>
- Perú. Presidencia del consejo de ministros (2023). *Denunciar un presunto acto de corrupción*. Plataforma de denuncias ciudadanas.
- Perú. Presidencia del consejo de ministros. (2005). Decreto supremo N° 033.2005-PCM. 18 de abril de 2005. Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificado por la Ley N° 28496 que consta de seis (6) títulos, veintitrés (23) artículos y una disposición transitoria. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/268595-033-2005-pcm>
- Pliscoff-Varas, C., & Lagos-Machuca, N. (2021). Efecto de las capacitaciones en la reflexión sobre ética y corrupción. *Revista de Administração Pública*, 55, 950-968.
- Polanía, C, Cardona, F, Castañeda, G, Vargas, I, Calvache, O y Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Polo, M. (2020). Corrupción de la función pública, ética cívica y democracia. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*, (7). <https://www.unilim.fr/trahs/2520>
- Quevedo, N., García, N., & Cañizares, F. (2022). Incidencia grupal en la formación ética profesional desde el eje transversal investigativo. *Conrado*, 18(85), 37-44
- Ramírez, J. & Tesén, J. (2022). Los vínculos interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 2(3), 17-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8356012>

- Rengifo, C., & Sanchez, S. (2022). Responsabilidad Social Empresarial y desarrollo sostenible: reflexiones desde la ética "
- Rodríguez, M., García, W. y Fuentes, F. (2020). Valores éticos y emociones desde el desarrollo de metodologías activas en la formación docente. *Revista Scientific*, 5(15), 229-246. [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2019&q=formaci%C3%B3n+docente+%C3%A9tica+&btnG=#:~:text=Rensoli%2C%20M.%20R.%2C%20Felipe%2C%20W.%20G.%2C%20%26%20Rodr%C3%ADguez%2C%20C.%20F.%20\(2020\).%20Valores%20%C3%A9ticos%20y%20emociones%20desde%20el%20desarrollo%20de%20metodolog%C3%ADas%20activas%20en%20la%20formaci%C3%B3n%20docente.%20Revista%20Scientific%2C%205\(15\)%2C%20229%2D246.](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2019&q=formaci%C3%B3n+docente+%C3%A9tica+&btnG=#:~:text=Rensoli%2C%20M.%20R.%2C%20Felipe%2C%20W.%20G.%2C%20%26%20Rodr%C3%ADguez%2C%20C.%20F.%20(2020).%20Valores%20%C3%A9ticos%20y%20emociones%20desde%20el%20desarrollo%20de%20metodolog%C3%ADas%20activas%20en%20la%20formaci%C3%B3n%20docente.%20Revista%20Scientific%2C%205(15)%2C%20229%2D246.)
- Ruiz, P. & Ruiz, C. (2019). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 17, (3), 29-45.
- Saldoya, R., Delgado, L, & Luna, H. (2021). Evaluación del gasto público de las municipalidades de la provincia de contralmirante villar del departamento de tumbes en el marco de su plan de desarrollo local concertado, periodo 2015- 2018. *RECIAMUC*, 5(1), 401-415. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/5.\(1\).ene.2021.401-415](https://doi.org/10.26820/reciamuc/5.(1).ene.2021.401-415)
- Trescastros, S. (2022). Ética, Códigos de Conduta e Integridade na Administração Pública Brasileira." *Administração Pública e Gestão Social* (2022)." <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/13459>
- Villalobos, L. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96-99. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

<i>Preguntas de investigación</i>	<i>Objetivos de investigación</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Variable</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Metodología</i>
<p>Problema general ¿Cómo incide el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en la ejecución del POI 2022 de la DRELM?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo incide el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública en la ejecución del POI 2022 de la DRELM.</p>	<p>Hipótesis general La inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM incide negativamente en la ejecución del POI 2022 de la DRELM.</p>	<p>Variable Independiente inobservancia del Código de Ética de la Función Pública</p>	<p>Carencia de capacitación</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Correlacional-causal</p> <p>Población: 100 funcionarios públicos, entre docentes, directores, administrativos y</p>
<p>Problemas específicos ¿Qué factores determinan el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública por</p>	<p>Objetivos específicos Identificar los factores que determinan el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM, tales como la</p>	<p>Hipótesis específicas - La inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM se debe a diversos elementos que limitan el desarrollo de una cultura ética</p>		<p>Carencia de sensibilización</p> <p>Carencia de fiscalización y monitoreo</p> <p>Carencia de sanción</p>	

<p>parte de los servidores públicos de la DRELM? ¿Cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública afecta a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM? ¿Cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública repercute en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos?</p>	<p>carencia de capacitación, sensibilización, supervisión, sanción, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública afecta a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros. - Estimar cómo el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública repercute en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afecta la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública. 	<p>en la institución, como la carencia de capacitación, sensibilización, fiscalización y monitoreo, sanción, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM afecta negativamente a los vínculos interpersonales y el bienestar de los trabajadores de la DRELM, generando un clima laboral negativo, conflictos, estrés, desmotivación, entre otros. - La inobservancia del Código de Ética de la Función Pública por parte de los servidores públicos de la DRELM repercute negativamente en el desempeño institucional y la obtención de los fines públicos, afectando la calidad, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública. 	<p>Variable dependiente Ejecución del POI 2022 de la DRELM</p>	<p>Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores</p> <p>Desempeño institucional y obtención de los fines públicos</p>	<p>personal de apoyo de DRELM.</p> <p>Muestra: 80 funcionarios públicos, entre docentes, directores, administrativos y personal de apoyo de DRELM.</p> <p>Instrumentos: Encuesta Cuestionario</p>
--	---	---	---	--	---

Anexo 2. Matriz Dispositivo. Encuesta

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS/ENCUESTA	Marcar del 1 al 5: Muy negativo 1; negativo 2; regular 3; positivo 4; muy positivo 5.
Variable INDEPENDIENTE: inobservancia del Código de Ética de la Función Pública	Dimensión I.1. Carencia de capacitación	Indicador A. Conocimiento del Código de Ética	¿Cómo evalúa el grado en que los funcionarios públicos conocen el Código de Ética de la Función Pública?	
		Indicador B. Acceso a programas de formación en ética y valores	¿Cómo evalúa el grado en que los funcionarios públicos tienen acceso a programas de formación y capacitación en ética y valores?	
		Indicador C. Adscripción del Código de Ética en la práctica	¿Cómo evalúa el grado en que los funcionarios adscriben en su día a día los principios y normas del Código de Ética de la Función Pública?	
	DIMENSIÓN I.2. Carencia de sensibilización	INDICADOR D. Desconocimiento del Código de Ética	¿Cómo evalúa el grado de sensibilización que existe respecto del Código de Ética de la Función Pública por parte de los funcionarios públicos?	
		Indicador E. Ausencia de formación en ética	¿Cómo evalúa el grado de presencia de programas de formación y capacitación en ética que permitan a los funcionarios comprender la significancia del Código de Ética y las implicancias de su inobservancia?	
		Indicador F. Indiferencia hacia la ética	¿Cómo evalúa el grado de preocupación hacia los principios éticos por parte de los funcionarios, lo que se traduce en una inobservancia del Código de Ética de la Función Pública?	
	DIMENSIÓN I.3. Carencia de supervisión	Indicador G. Asignación de responsabilidades	¿Cómo evalúa el grado en que están claramente definidas las responsabilidades de fiscalización y monitoreo en la ejecución del POI?	

		Seguimiento de actividades	¿Cómo evalúa el grado en que realiza un seguimiento continuo de las actividades para asegurar su observancia y corregir desviaciones?	
		Indicador H. Capacitación en fiscalización y monitoreo	¿Cómo evalúa el grado en que el personal a cargo de la fiscalización y monitoreo cuenta con la capacitación necesaria para llevar a cabo esta tarea de manera efectiva?	
	DIMENSIÓN I.4. Carencia de sanción	Indicador I. Carencia de sanción por inobservancia de las normas de conducta profesional y ética	¿Cómo evalúa el grado en que se da una correcta aplicación de sanciones en caso de inobservancia de las normas de conducta profesional y ética en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana?	
		Indicador J. Carencia de sanción por inobservancia de las normas de confidencialidad, lealtad, honestidad y rendimiento.	¿Cómo evalúa el grado en que se da una correcta aplicación de sanciones en caso de inobservancia de las normas de confidencialidad, lealtad, honestidad y rendimiento en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana?	
		Indicador K. Carencia de sanción por inobservancia de las normas de trato a los ciudadanos, en especial con personas con capacidades o exigencias especiales.	¿Cómo evalúa el grado en que se da una correcta aplicación de sanciones en caso de inobservancia de las normas de trato a los ciudadanos, en especial con personas con capacidades o exigencias especiales en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana?	
VARIABLE DEPENDIENTE: Ejecución del POI 2022 de la DRELM:	DIMENSIÓN II.1. Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores	Indicador L. Satisfacción laboral:	¿Cómo evalúa el grado en que están satisfechos los trabajadores con su trabajo, ambiente laboral, compensación, oportunidades de desarrollo, entre otros aspectos relacionados con su bienestar en el trabajo?	
		Indicador M. Calidad de los vínculos interpersonales.	¿Cómo evalúa el grado de calidad de los vínculos entre los trabajadores, la existencia de conflictos, el trabajo en equipo, la	

			comunicación interna, entre otros aspectos que puedan influir en el clima laboral y en los vínculos interpersonales?	
		Indicador N. Salud y bienestar	¿Cómo evalúa el grado en que se promueve la salud física y mental de los trabajadores, la existencia de programas de bienestar, la percepción de estrés laboral, la conciliación entre la vida laboral y personal, entre otros aspectos relacionados con el bienestar de los trabajadores?	
	DIMENSIÓN II.2. Desempeño institucional y obtención de los fines públicos	Indicador Ñ. Eficiencia en la asignación de recursos	¿Cómo evalúa la gestión y asignación de recursos financieros en relación con los objetivos fijados?	
		Indicador O. Calidad de los servicios públicos	¿Cómo evalúa el grado de la calidad y la satisfacción de los usuarios de los servicios públicos educativos ofrecidos por la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana?	
		Indicador P. Mejoramiento de la educación y formación docente	¿Cómo evalúa el grado en que la función pública contribuye a la mejora de la calidad de la educación y la formación docente en la región?	

Nota: El dispositivo es una encuesta que se utiliza para evaluar la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública y su relación con la ejecución del Plan Operativo Institucional (POI) 2022 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. La encuesta utiliza la escala de Likert, que es un tipo de escala de actitud que consiente a los encuestados expresar su acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones. En este caso, la escala va del 1 al 5, donde 1 es "Muy negativo" y 5 es "Muy positivo".

La encuesta consta de dos variables: la variable independiente, que es la inobservancia del Código de Ética de la Función Pública, y la variable dependiente, que es la Ejecución del POI 2022 de la DRELM. La variable independiente se desglosa en cuatro dimensiones: Carencia de capacitación, Carencia de sensibilización, Carencia de fiscalización y monitoreo y Carencia de

sanción. Cada dimensión a su vez tiene varios indicadores, como el Conocimiento del Código de Ética, Acceso a programas de formación en ética y valores, Aplicación del Código de Ética en la práctica, entre otros. Estos indicadores se evalúan a través de preguntas específicas que los encuestados deben responder utilizando la escala de Likert.

Por otro lado, la variable dependiente se desglosa en dos dimensiones: Relaciones interpersonales y bienestar de los trabajadores, y Desempeño institucional y obtención de los fines públicos. Cada dimensión tiene también varios indicadores, como Satisfacción laboral, Calidad de los vínculos interpersonales, Eficiencia en la asignación de recursos, Calidad de los servicios públicos, entre otros, que se evalúan a través de preguntas con la escala de Likert. En resumen, la encuesta es un dispositivo que utiliza la escala de Likert para evaluar el incumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y su conmoción en la ejecución del POI 2022 de la DRELM, a través de una serie de preguntas que abordan diferentes indicadores relacionados con ambas variables.

Anexo 2. Presentación de la encuesta.

La encuesta presentada tiene como objetivo evaluar diversos aspectos relacionados con el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y su influencia en la ejecución del Plan Operativo Institucional (POI) 2022 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM). Las preguntas abordan temas como el conocimiento y la adhesión al código de ética, la formación y capacitación en ética y valores, la fiscalización, el monitoreo, la aplicación de sanciones, el bienestar laboral, la gestión de recursos, la calidad de los servicios públicos educativos y la contribución a la mejora de la educación y la formación docente en la región.

El encuestado debe responder asignando un valor del 1 al 5 a cada pregunta, donde 1 representa "Muy negativo" y 5 "Muy positivo". Los resultados de la encuesta proporcionarán información valiosa para comprender el grado de cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, su impacto en la ejecución del POI y otros aspectos relevantes para la gestión pública y el bienestar de los trabajadores.

Las respuestas a esta encuesta permitirán identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para fortalecer el cumplimiento del código de ética, mejorar el clima laboral, garantizar la eficiencia y la transparencia en la gestión pública, y elevar la calidad de los servicios educativos ofrecidos por la DRELM.

En resumen, el encuestado debe evaluar cada aspecto en función de su percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y su influencia en la ejecución del POI, así como en otros aspectos relevantes para la gestión pública y el bienestar laboral. Los resultados de la encuesta serán fundamentales para identificar áreas de mejora y tomar medidas que contribuyan a fortalecer la ética, la eficiencia y la calidad de los servicios educativos en la DRELM.

Presentación de la Encuesta

Estimado/a [Encuestado/a],
Agradecemos su participación en esta encuesta, la cual tiene como objetivo evaluar diversos aspectos relacionados con el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y su influencia en la ejecución del Plan Operativo Institucional (POI) 2022 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM). Sus respuestas serán fundamentales para identificar áreas de mejora y tomar medidas que contribuyan a fortalecer la ética, la eficiencia y la calidad de los servicios educativos en la DRELM.
Instrucciones para el Encuestado
Por favor, asigne un valor del 1 al 5 a cada pregunta, donde 1 representa "Muy negativo" y 5 "Muy positivo", de acuerdo con su percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y su influencia en la ejecución del POI, así como en otros aspectos relevantes para la gestión pública y el bienestar laboral.
A continuación, encontrará una serie de preguntas que abordan temas como el conocimiento y la adhesión al código de ética, la formación y capacitación en ética y valores, la fiscalización, el monitoreo, la aplicación de sanciones, el bienestar laboral, la gestión de recursos, la calidad de los servicios públicos educativos y la contribución a la mejora de la educación y la formación docente en la región.
Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de análisis. Le agradecemos de antemano por su tiempo y contribución.
¡Comience la encuesta!

Preguntas de la encuesta	Muy negativo 1	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Muy positivo 5
¿Cómo evalúa el grado en que los funcionarios públicos conocen el Código de Ética de la Función Pública?					
¿Cómo evalúa el grado en que los funcionarios públicos tienen acceso a					

Preguntas de la encuesta	Muy negativo 1	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Muy positivo 5
programas de formación y capacitación en ética y valores?					
¿Cómo evalúa el grado en que los funcionarios adscriben en su día a día los principios y normas del Código de Ética de la Función Pública?					
¿Cómo evalúa el grado de sensibilización que existe respecto del Código de Ética de la Función Pública por parte de los funcionarios públicos?					
¿Cómo evalúa el grado de presencia de programas de formación y capacitación en ética que permitan a los funcionarios comprender la significancia del Código de Ética y las implicancias de su inobservancia?					
¿Cómo evalúa el grado de preocupación hacia los principios éticos					

Preguntas de la encuesta	Muy negativo 1	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Muy positivo 5
por parte de los funcionarios, lo que se traduce en una inobservancia del Código de Ética de la Función Pública?					
¿Cómo evalúa el grado en que están claramente definidas las responsabilidades de fiscalización y monitoreo en la ejecución del POI?					
¿Cómo evalúa el grado en que realiza un seguimiento continuo de las actividades para asegurar su observancia y corregir desviaciones?					
¿Cómo evalúa el grado en que el personal a cargo de la fiscalización y monitoreo cuenta con la capacitación necesaria para llevar a cabo esta tarea de manera efectiva?					
¿Cómo evalúa el grado en que se da una correcta aplicación de sanciones en caso de inobservancia de las normas de conducta					

Preguntas de la encuesta	Muy negativo 1	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Muy positivo 5
profesional y ética en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana?					
¿Cómo evalúa el grado en que se da una correcta aplicación de sanciones en caso de inobservancia de las normas de confidencialidad, lealtad, honestidad y rendimiento en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana?					
¿Cómo evalúa el grado en se da una correcta aplicación de sanciones en caso de inobservancia de las normas de trato a los ciudadanos, en especial con personas con capacidades o exigencias especiales en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana?					
¿Cómo evalúa el grado en que están satisfechos los trabajadores con su trabajo, ambiente laboral, compensación, oportunidades de desarrollo, entre otros					

Preguntas de la encuesta	Muy negativo 1	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Muy positivo 5
aspectos relacionados con su bienestar en el trabajo?					
¿Cómo evalúa el grado de calidad de los vínculos entre los trabajadores, la existencia de conflictos, el trabajo en equipo, la comunicación interna, entre otros aspectos que puedan influir en el clima laboral y en los vínculos interpersonales?					
¿Cómo evalúa el grado en que se promueve la salud física y mental de los trabajadores, la existencia de programas de bienestar, la percepción de estrés laboral, la conciliación entre la vida laboral y personal, entre otros aspectos relacionados con el bienestar de los trabajadores?					
¿Cómo evalúa la gestión y asignación de recursos financieros en relación con los objetivos fijados?					

Preguntas de la encuesta	Muy negativo 1	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Muy positivo 5
¿Cómo evalúa el grado de la calidad y la satisfacción de los usuarios de los servicios públicos educativos ofrecidos por la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana?					
¿Cómo evalúa el grado en que la función pública contribuye a la mejora de la calidad de la educación y la formación docente en la región?					

Anexo 6. Clasificación coeficiente de correlación

Tabla 16

Escala de correlación

Rango	Correlación
-1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.99	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa considerable
-0.26 a -0.50	Negativa media
-0.11 a -0.25	Negativa débil
-0.01 a -0.10	Negativa muy débil
0.00	No existe relación
+0.01 a +0.10	Positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Positiva débil
+0.26 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva considerable
+0.76 a +0.99	Positiva muy fuerte
+1.00	Positiva perfecta

Nota. Adaptado de Hernández y Mendoza (2018).

1/31/2024 11:55:17	logistica	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Muy negativo 1	Muy negativo 1	Regular 3	Negativo 2	Regular 3	Negativo 2	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Positivo 4	Regular 3	Negativo 2
1/31/2024 11:55:54	urh	Muy positivo 5	Positivo 4	Positivo 4	Positivo 4	Regular 3	Positivo 4	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Regular 3	Positivo 4
1/31/2024 11:56:25	URH	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Positivo 4	Positivo 4	Regular 3
1/31/2024 11:57:03	CONTABILIDAD	Negativo 2	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Muy negativo 1	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Muy negativo 1	Muy negativo 1	Negativo 2	Regular 3				
1/31/2024 11:57:56	OPP	Positivo 4	Positivo 4	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Regular 3				
1/31/2024 11:58:37	PLANIFICACION Y PR	Regular 3	Negativo 2	Muy negativo 1	Muy negativo 1	Muy negativo 1	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Regular 3	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2
1/31/2024 11:59:13	Recursos Humanos	Positivo 4	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Negativo 2	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Positivo 4	Positivo 4	Positivo 4
1/31/2024 12:00:03	logistica	Negativo 2	Negativo 2	Muy negativo 1	Muy negativo 1	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Regular 3	Negativo 2	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3
1/31/2024 12:04:22	planeamiento v presupuesto	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3	Regular 3	Positivo 4	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Negativo 2	Muy negativo 1	Muy negativo 1	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3	Negativo 2	Positivo 4
1/31/2024 12:04:59	logistica	Positivo 4	Regular 3	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3	Negativo 2	Negativo 2	Negativo 2	Regular 3	Positivo 4	Positivo 4	Positivo 4	Positivo 4	Regular 3

Anexo B-5
PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL FÍSICA Y FINANCIERA (Seguimiento)
Año : 2022

Periodo PEI : 2019 - 2027
Nivel de Gobierno : E - GOBIERNO NACIONAL
Sector : 10 - EDUCACION
Pliego : 010 - M. DE EDUCACION

Unidad Ejecutora : 000072 - DIRECCION DE EDUCACION DE LIMA
Centro de Costo: 01.01 - DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA

OEI.01 FORTALECER EL DESARROLLO DE APRENDIZAJES DE CALIDAD SEGÚN EL CURRÍCULO NACIONAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN BÁSICA

AEI.01.01 ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CURRÍCULO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA LA REDUCCIÓN DE BRECHAS EN LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
AOI00007200060	GESTIÓN DEL CURRÍCULO - SECUNDARIA	150101 : LIMA	240 : DOCENTE	1 : Muy Alta	Fisico	32	32	32	32	34	35	35	36	0	0	0	0	36
					Financiero S/.	73,538.67	66,348.50	75,174.30	77,929.50	83,520.50	80,842.84	94,392.57	85,210.80	83,501.26	95,689.16	83,520.50	117,352.40	1,017,021.00
AOI00007200066	GESTIÓN DEL PROGRAMA. CDD	150101 : LIMA	001 : ACCION		Fisico	1	1	1	1	1	1	0	0	0	6	0	0	12
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	7,000.00	7,000.00	16,000.00	92,000.00	122,000.00
AOI00007200077	REFUERZO ESCOLAR A ESTUDIANTES Y DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION BASICA REGULAR	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	32,000.00	32,000.00
AOI00007200078	REFUERZO ESCOLAR A ESTUDIANTES Y DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION BASICA REGULAR - OGP	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	64,000.00	64,000.00
AOI00007200079	CONTRATACION OPORTUNA Y PAGO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE APOYO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION BASICA REGULAR	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

OEI.01 FORTALECER EL DESARROLLO DE APRENDIZAJES DE CALIDAD SEGÚN EL CURRÍCULO NACIONAL PARA ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN BÁSICA

AEI.01.06 SERVICIO DE CALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA EN II.EE. PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
AOI00007200035	CREACION, SOPORTE Y SUPERVISION DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA	150101 : LIMA	060 : INFORME	2 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	4	12
					Financiero S/.	164,817.50	159,622.19	175,995.83	154,258.65	183,283.14	154,596.19	172,626.20	155,289.18	144,331.03	176,931.13	165,120.80	378,709.16	2,185,581.00
AOI00007200037	GESTION DEL SOPORTE PEDAGOGICO A LOS ESPECIALISTAS DE LAS UGEL DE LIMA METROPOLITANA	150101 : LIMA	065 : INTERVENCION	2 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	5	2	6	3	0	0	0	0	20
					Financiero S/.	50,593.90	50,431.70	70,355.85	50,194.35	72,472.31	76,350.30	69,072.97	60,093.00	52,177.24	75,329.30	75,458.63	168,357.45	870,887.00

OEI.02 FORTALECER EL ACCESO A UNA FORMACIÓN DE CALIDAD CON EQUIDAD EN LOS ESTUDIANTES DE LA EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA Y SUPERIOR (TECNOLÓGICA, ARTÍSTICA Y UNIVERSITARIA)

AEI.02.10 SERVICIO DE EDUCACIÓN TÉCNICO- PRODUCTIVA Y SUPERIOR TECNOLÓGICA DE CALIDAD EN INSTITUCIONES DE LIMA METROPOLITANA

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
AOI00007200012	GESTION DEL PROGRAMA - EDUCACION TECNICA	150101 : LIMA	001 : ACCION	2 : Muy Alta	Fisico	0	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	2	12
					Financiero S/.	0.00	77,178.00	29,215.00	28,333.00	194,597.51	254,703.62	170,186.75	154,385.25	231,208.10	313,326.32	298,360.57	301,976.88	2,053,471.00
AOI00007200014	SELECCION, CONTRATACION OPORTUNA Y PAGO DE DOCENTES, ASISTENTES Y AUXILIARES	150101 : LIMA	240 : DOCENTE	2 : Muy Alta	Fisico	396	396	396	396	396	396	396	396	396	0	0	0	396
					Financiero S/.	3,782,567.47	3,588,882.14	2,366,138.69	3,494,208.44	3,982,600.15	3,807,258.16	4,607,189.10	3,990,528.54	4,045,153.18	3,933,436.42	4,426,137.66	6,900,544.05	48,924,644.00

AOI00007200015	SELECCION, CONTRATACION OPORTUNA Y PAGO DE DIRECTORES, JERARQUICOS Y ADMINISTRATIVOS	150101 : LIMA	237 : DIRECTOR	2 : Muy Alta	Fisico	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	0	0	0	21
					Financiero S/.	905,687.20	775,143.86	822,250.92	827,320.34	835,133.13	812,564.93	922,401.14	814,065.80	811,155.82	814,426.86	941,738.02	1,037,671.98	10,319,560.00	
AOI00007200016	DOTACION DE RECURSOS EDUCATIVOS	150101 : LIMA	615 : KIT	2 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	0	0	50	0	0	0	50	0	0	100	
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	985.00	40,813.70	6,408.99	2,672.73	0.00	8,722.50	965.00	33,252.08	93,820.00	
AOI00007200017	MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA, EQUIPAMIENTO Y MOBILIARIO	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	2 : Muy Alta	Fisico	0	0	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
					Financiero S/.	0.00	0.00	48,285.60	36,485.16	35,620.22	132,442.98	228,807.10	356,367.99	301,338.90	92,421.84	1,390,039.88	2,479,264.33	5,101,074.00	
AOI00007200018	PROVISION DE SERVICIOS BASICOS, SEGURIDAD Y LIMPIEZA	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	2 : Muy Alta	Fisico	23	23	23	23	23	23	23	23	0	0	0	23	23	
					Financiero S/.	158,035.50	416,165.71	438,069.32	553,977.86	478,259.58	770,378.37	603,102.91	681,929.71	465,697.33	600,036.01	562,422.98	1,988,590.72	7,716,666.00	
AOI00007200036	GESTION PEDAGOGICA, INSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVA DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACION SUPERIOR DE LIMA METROPOLITANA	150101 : LIMA	060 : INFORME	2 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	4	12	
					Financiero S/.	93,137.40	92,601.90	96,101.90	105,981.49	104,095.44	105,655.56	117,932.83	140,868.57	90,505.17	90,599.70	125,069.14	167,465.90	1,330,015.00	
AOI00007200048	SELECCION, CONTRATACION OPORTUNA Y PAGO DE DOCENTES, ASISTENTES Y AUXILIARES - EDUCACION SUPERIOR NO UNIVERSITARIA (00002)	150101 : LIMA	240 : DOCENTE	1 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
					Financiero S/.	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	18,000.00	

OEI.03 FORTALECER EL DESARROLLO SOCIOAFECTIVO DE LOS ESTUDIANTES A TRAVÉS DE ESCUELAS SEGURAS Y SALUDABLES

AEI.03.01 ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA LA PRÁCTICA REGULAR DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN BÁSICA

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
AOI00007200076	PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y DEPORTE	150101 : LIMA	245 : PARTICIPANTE		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5033	0	0	0	5033
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	88,549.20	82,879.82	31,236.00	78,384.98	281,050.00

OEI.03 FORTALECER EL DESARROLLO SOCIOAFECTIVO DE LOS ESTUDIANTES A TRAVÉS DE ESCUELAS SEGURAS Y SALUDABLES

AEI.03.04 ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO EFECTIVO DE CAPACIDADES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA VINCULADAS A LA PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA, LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES Y JÓVENES

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
AOI00007200040	PROMOCION DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR A NIVEL NACIONAL	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	2 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	154	0	0	0	0	0	0	0	0	100	100
					Financiero S/.	4,727.70	4,686.30	4,686.30	4,674.83	4,686.30	2,193.04	6,766.15	4,536.30	4,419.15	4,686.30	4,571.60	6,702.03	57,336.00	

OEI.04 FORTALECER EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

AEI.04.06 SERVICIO DE FORMACIÓN INICIAL DOCENTE DE CALIDAD EN ESCUELAS E INSTITUTOS PEDAGÓGICOS

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
AOI00007200008	CONTRATACION OPORTUNA Y PAGO DE PERSONAL DOCENTE	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	2 : Muy Alta	Fisico	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2
					Financiero S/.	198,140.10	185,740.10	118,071.67	198,957.34	203,117.76	199,705.91	244,071.27	207,525.63	214,911.99	225,116.68	256,382.00	464,399.55	2,716,140.00	
AOI00007200044	GESTION DEL PROGRAMA - EDUCACION PEDAGOGICA	150101 : LIMA	001 : ACCION	1 : Muy Alta	Fisico	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2	
					Financiero S/.	0.00	5,300.00	6,180.00	8,100.00	15,260.00	15,253.18	8,852.00	30,508.05	5,423.02	17,730.00	44,766.73	72,423.02	229,796.00	
AOI00007200045	GESTION DEL PROGRAMA - EDUCACION SUPERIOR NO UNIVERSITARIA (00002)	150101 : LIMA	001 : ACCION	1 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	2	12	
					Financiero S/.	2,827.70	2,786.30	2,786.30	2,786.30	2,786.30	2,786.30	3,086.30	2,786.30	2,786.30	2,786.30	2,786.30	3,086.30	34,077.00	
AOI00007200047	PROVISION DE SERVICIOS BASICOS Y MANTENIMIENTO DE	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION	1 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	
					Financiero S/.	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	

		EQUIPAMIENTO E INFRAESTRUCTURA - EDUCACION SUPERIOR NO UNIVERSITARIA (00002)			EDUCATIVA													
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	4,600.00	5,700.00	6,900.00	8,955.10	0.00	0.00	0.00	21,094.90	47,250.00
AOI00007200059	CONTRATACION OPORTUNA Y PAGO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE APOYO EDUCACIÓN SUPERIOR NO UNIVERSITARIA	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	1 : Muy Alta	Fisico	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2
					Financiero S/.	10,028.00	10,027.68	8,770.90	8,732.72	13,974.50	13,974.50	16,985.23	20,428.00	15,221.11	15,392.22	17,744.43	35,396.71	186,676.00
AOI00007200068	GESTIÓN DEL PROGRAMA. EDUCACIÓN SUPERIOR. CDD	150101 : LIMA	001 : ACCION		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	7,645.00	7,500.00	29,500.00	39,500.00	84,145.00
AOI00007200071	CONTRATACIÓN OPORTUNA Y PAGO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE APOYO- ED. PEDAGÓGICA	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA		Fisico	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
					Financiero S/.	62,925.75	53,325.75	58,349.77	58,349.77	57,905.62	57,905.62	66,680.62	59,730.62	60,822.87	61,093.12	62,868.12	101,490.37	761,448.00

OEI.04 FORTALECER EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

AEI.04.07 PROGRAMA DE FORMACIÓN DE CALIDAD PARA DOCENTES EN SERVICIO EN SUS DIFERENTES ROLES Y FUNCIONES

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual		
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
AOI00007200013	CAPACITACION DOCENTE SEGUN ENFOQUES Y MODALIDADES	150101 : LIMA	240 : DOCENTE	2 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	720	0	720
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3,500.00	10,900.00	0.00	0.00	0.00	0.00	26,170.00	40,570.00

OEI.05 MEJORAR LA PROVISIÓN DE CALIDAD DE RECURSOS E INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LOS ESTUDIANTES

AEI.05.02 INTERVENCIONES EFECTIVAS DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LOS LOCALES EDUCATIVOS EN LM Y EN LAS REGIONES MEDIANTE CONVENIO CON GOBIERNOS REGIONALES

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
AOI00007200081	ELABORACION DE EXPEDIENTE EN MARCO DEL PLAN DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS	150101 : LIMA	051 : EXPEDIENTE		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42	42	42
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	148,500.00	148,500.00

OEI.05 MEJORAR LA PROVISIÓN DE CALIDAD DE RECURSOS E INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LOS ESTUDIANTES

AEI.05.04 PROGRAMA EFECTIVO DE RECURSOS EDUCATIVOS PARA ESTUDIANTES DE II.EE. PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual		
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
AOI00007200010	GESTION Y DOTACION DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	2 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,299.00	25,275.60	1,720.44	67,083.51	3,980.00	14,916.50	49,023.95	164,299.00		

OEI.05 MEJORAR LA PROVISIÓN DE CALIDAD DE RECURSOS E INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARA LOS ESTUDIANTES

AEI.05.05 PROGRAMA DE MANTENIMIENTO OPORTUNO Y ADECUADO DE MOBILIARIO, EQUIPAMIENTO E INFRAESTRUCTURA DE II.EE. PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
AOI00007200011	PROVISION DE SERVICIOS BASICOS Y MANTENIMIENTO DE EQUIPAMIENTO E INFRAESTRUCTURA	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	2 : Muy Alta	Fisico	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2
					Financiero S/.	28,866.56	12,368.26	49,435.22	10,533.20	22,979.88	31,614.76	53,710.90	16,865.16	18,841.80	20,733.88	14,729.76	205,066.62	485,746.00	

OEI.06 MODERNIZAR LA GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y DEL SISTEMA EDUCATIVO

AEI.06.07 ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA LA MODERNIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE LAS DRE-GRE, UGEL E IE (SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA, GESTIÓN POR PROCESOS Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL)

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual		
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
AOI00007200021	GESTION ADMINISTRATIVA Y OPERATIVA DE LA DRELM	150115 : LA VICTORIA	001 : ACCION	2 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
					Financiero S/.	270,491.54	440,219.79	335,731.70	365,909.99	414,994.97	391,909.56	565,123.93	420,578.38	284,573.01	434,914.13	523,946.10	1,702,960.90	6,151,354.00		
AOI00007200022	ADMINISTRACION DE LA GESTION DOCUMENTAL Y DESARROLLO DE LA COMUNICACION INTITUCIONAL E INTERINSTITUCIONAL	150101 : LIMA	006 : ATENCION	2 : Muy Alta	Fisico	3020	3020	3814	3592	3965	3497	3965	4122	0	0	0	7005	36000		
					Financiero S/.	158,129.23	156,925.84	183,252.26	169,125.76	171,258.30	156,363.74	172,230.45	154,949.92	156,128.19	166,993.68	162,694.07	290,458.56	2,098,510.00		
AOI00007200024	ASESORAMIENTO EN MATERIA JURIDICA A LOS ORGANOS DE LA DRELM Y UGEL DE LIMA METROPOLITANA	150101 : LIMA	060 : INFORME	2 : Muy Alta	Fisico	187	92	120	70	94	71	76	79	0	0	0	111	900		
					Financiero S/.	97,865.50	97,191.54	97,228.15	97,158.37	105,183.64	101,067.49	109,609.74	108,831.75	109,443.75	111,111.60	108,938.00	131,539.47	1,275,169.00		
AOI00007200025	GESTION DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS	150115 : LA VICTORIA	060 : INFORME	2 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	4	12		
					Financiero S/.	452,355.26	445,795.91	463,415.24	459,672.60	459,214.99	469,798.95	547,475.31	516,296.22	481,520.36	569,959.32	478,976.54	644,036.30	5,988,517.00		

AOI00007200026	GESTION DE LA PLANILLA DE PENSIONES DE PERSONAL CESANTE Y SUPERVIVIENTE	150101 : LIMA	137 : PLANILLA	2 : Muy Alta	S/. Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	4	12
					Financiero S/.	288,499.51	290,656.88	241,990.64	246,964.96	236,476.43	236,950.10	237,122.24	200,205.63	209,083.35	201,839.00	188,461.95	1,401,351.31	3,979,602.00
AOI00007200051	GESTION ADMINISTRATIVA - PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES Y AUXILIARES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y TÉCNICO PRODUCTIVA	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	1 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	10,351.00	10,351.00
AOI00007200052	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE DOCENTES Y AUXILIARES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y TÉCNICO PRODUCTIVA	150101 : LIMA	001 : ACCION	1 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,882.00	1,882.00
AOI00007200053	GESTION DE RECURSOS HUMANOS - CONTINUIDAD DEL PERSONAL CAS CONTRATADO EN EL MARCO DE LA UNICA DISPOSICION COMPLEMENTARIA DECRETO DE URGENCIA N° 083-2021	150115 : LA VICTORIA	060 : INFORME	1 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	4	12
					Financiero S/.	113,241.20	111,712.30	99,367.10	97,136.15	86,965.26	86,508.94	91,142.93	90,786.33	92,546.47	107,581.95	92,306.61	142,421.76	1,211,717.00
AOI00007200054	OBLIGACIONES PREVISIONALES - BRINDAR EDUCACION OCUPACIONAL	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	1 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	4	12
					Financiero S/.	16,500.00	16,500.00	15,500.00	15,500.00	15,500.00	15,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	14,500.00	182,000.00
AOI00007200063	PREVENCIÓN, CONTROL, DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO DE CORONAVIRUS - ADQUISICIONES DE BIENES VINCULADOS CON LA PROTECCION DEL PERSONAL DE LAS IIEEE	150101 : LIMA	001 : ACCION	1 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	0	0	9	0	0	0	0	0	0	12
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	177,227.09	2,048.53	11,501.61	0.00	0.00	0.00	0.77	190,778.00
AOI00007200064	PREVENCIÓN, CONTROL, DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO DE CORONAVIRUS - IES	150101 : LIMA	001 : ACCION	1 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	355,798.84	0.00	0.00	130.39	0.00	0.00	0.00	6,752.77	362,682.00
AOI00007200065	PAGO DE LA ASIGNACION POR JORNADA DE TRABAJO ADICIONAL Y ASIGNACION POR CARGO DE MAYOR RESPONSABILIDAD (MEF)	150101 : LIMA	001 : ACCION	1 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	122,121.00	122,121.00
AOI00007200067	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y OPERATIVA DE LA DRELM. CDD	150101 : LIMA	001 : ACCION		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	12,000.00	85,000.00	97,000.00
AOI00007200069	ADMINISTRACION DE LA GESTION DOCUMENTAL Y DESARROLLO DE LA COMUNICACION INTITUCIONAL E INTERINSTITUCIONAL. CDD	150101 : LIMA	001 : ACCION		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	8,000.00	33,022.00	12,000.00	26,048.00	7,300.00	86,370.00
AOI00007200070	CONDUCCION DE LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA EDUCATIVA EN LIMA METROPOLITANA . CDD	150101 : LIMA	001 : ACCION		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	10,000.00	10,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	20,000.00
AOI00007200073	ACCIONES DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS.	150101 : LIMA	010 : BENEFICIARIO		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	136	0	0	0	136
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	131,691.80	8,854.81	29,413.39	169,960.00
AOI00007200080	ADQUISICIONES DE BIENES VINCULADOS CON LA PROTECCION DEL PERSONAL DE LAS IIEE E INSUMOS PARA LA IMPLEMENTACION SEMIPRESENCIABILIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO	150101 : LIMA	010 : BENEFICIARIO		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	46,500.00	46,500.00

OEI.06 MODERNIZAR LA GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y DEL SISTEMA EDUCATIVO

AEI.06.10 ESTRATEGIAS EFECTIVAS DE SUPERVISIÓN DE LAS II.EE. PRIVADAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION											Total Anual	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12
AOI00007200057	SUPERVISIÓN A INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS - ACCIONES DE SUPERVISIÓN A INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS	150101 : LIMA	236 : INSTITUCION EDUCATIVA	1 : Muy Alta	Fisico	28	166	32	7	20	130	0	1	0	0	0	0	384
					Financiero S/.	40,993.90	40,704.10	40,704.10	34,952.15	35,005.59	34,126.72	54,847.62	46,290.40	45,096.31	60,364.30	51,069.20	150,808.61	634,963.00
AOI00007200074	ACCIONES FINANCIADAS EN EL MARCO DE COMPROMISO DE DESEMPEÑO A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL - CDD.OSSE	150101 : LIMA	001 : ACCION		Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6,000.00	7,000.00	26,000.00	26,000.00	65,000.00

OEI.06 MODERNIZAR LA GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y DEL SISTEMA EDUCATIVO

AEI.06.11 ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA, OPERATIVA Y PRESUPUESTAL DE LAS UNIDADES ORGÁNICAS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
AOI00007200019	CONDUCCION DE LOS PROCESOS DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO, RACIONALIZACION, MODERNIZACION, MONITOREO E INVERSION PUBLICA	150101 : LIMA	060 : INFORME	2 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
					Financiero S/.	183,058.70	181,775.30	220,755.30	181,226.94	183,327.73	213,935.07	231,079.25	218,417.30	272,191.64	205,627.60	198,758.84	392,028.33	2,682,182.00	

OEI.06 MODERNIZAR LA GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y DEL SISTEMA EDUCATIVO

AEI.06.12 ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS EN LAS UGEL Y DRE DE LIMA METROPOLITANA

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
AOI00007200038	EJECUCION DE ACCIONES DE CONTROL INTERNO A LOS ACTOS Y OPERACIONES DE LA DRELM	150115 : LA VICTORIA	060 : INFORME	2 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	5	4	1	5	2	0	0	0	3	23
					Financiero S/.	51,518.90	51,211.54	44,004.15	44,003.08	43,965.32	45,690.53	49,561.29	47,504.10	48,332.86	47,899.40	47,476.78	90,898.05	612,066.00

OEI.08 FORTALECER EL COMPROMISO DE LOS AGENTES SOCIALES A FAVOR DE LA EDUCACIÓN DE LAS NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES, JÓVENES Y ADULTOS

AEI.08.02 ALIANZAS ESTRATÉGICAS ACTIVADAS CON AGENTES MEDIÁTICOS EN FAVOR DE LA EDUCACIÓN DE LAS NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES, JÓVENES Y ADULTOS

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
AOI00007200058	CONDUCCION DE LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA EDUCATIVA EN LIMA METROPOLITANA	150101 : LIMA	023 : CONVENIO	1 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	3	4	0	2	0	0	0	0	13
					Financiero S/.	86,651.00	88,572.20	104,034.40	86,500.34	77,118.60	73,244.47	75,570.70	77,072.30	87,153.20	110,491.13	95,696.67	156,934.99	1,119,040.00

TOTAL FINANCIERO S/. 112,193,536.00

U.M. = Unidad de Medida.

Nota : La Prioridad se determinará en la Comisión de Planeamiento Estratégico

FIRMA