

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**INFLUENCIA DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS – CAJAMARCA;
PERIODO 2017.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: EFRAÍN COTRINA SALAS

Asesor:

Dr. HÉCTOR VILLEGAS CHÁVEZ.

Cajamarca - Perú

2018

COPYRIGHT © 2018 by
EFRAÍN COTRINA SALAS
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

**INFLUENCIA DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS – CAJAMARCA;
PERIODO 2017.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: EFRAÍN COTRINA SALAS

JURADO EVALUADOR

Dr. Héctor Villegas Chávez
Asesor

Dr. Julio Sánchez de la Puente
Jurado Evaluador

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Jurado Evaluador

M.Cs. Juan Morillo Araujo
Jurado Evaluador

Cajamarca - Perú

2018



Universidad Nacional de Cajamarca

Escuela de Posgrado

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *9:30* de la mañana del día 17 de julio de dos mil dieciocho, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JULIO SÁNCHEZ DE LA PUENTE**, y como integrantes del Jurado Titular **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ** y **M.Cs. JUAN MORILLO ARAUJO**, en calidad de Asesor el **Dr. HÉCTOR VILLEGAS CHÁVEZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **“INFLUENCIA DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORUPCIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS – CAJAMARCA; PERIODO 2017”**, presentada por el **Bach. en Ingeniería Comercial EFRAÍN COTRINA SALAS**, con la finalidad de optar el Grado Académico de **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... *Aprobado*... con la calificación de *17 (Excelente)*... la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Ingeniería Comercial EFRAÍN COTRINA SALAS**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las *10:15* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

Dr. Julio Sánchez De La Puente
JURADO EVALUADOR

Dr. Héctor Villegas Chávez
Asesor

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
JURADO EVALUADOR

M.Cs. Juan Morillo Araujo
JURADO EVALUADOR

Dedicatoria

A Dios, por la vida y la inspiración;
a mis padres: Jaime Cotrina y Juana Salas,
como testimonio de mi eterno agradecimiento,
por su comprensión, por su paciencia y
por el gran amor que me brindan y
por ser ejemplo de trabajo, honradez y
sapiencia.

Agradecimiento:

A nuestro señor Dios por bendecirme por llegar hasta
donde he llegado, porque hizo realidad este
sueño anhelado.

A la Universidad Nacional de Cajamarca,
a sus autoridades y docentes, por su esfuerzo y dedicación,
quienes, con sus conocimientos, experiencia, paciencia y su
motivación ha contribuido en mi formación académica y
profesional.

“Aléjate de la gente que
trata de empequeñecer tus
ambiciones. La gente pequeña siempre hace eso,
pero la gente realmente
grande, te hace sentir que
tú también puedes ser
grande”

-Mark Twain-

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Epígrafe	vii
Índice general	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema	2
1.1.1. Contextualización del problema	2
1.1.2. Descripción del problema	5
1.1.3. Formulación del problema	6
1.2. Justificación	6
1.3. Delimitación de la investigación	7
1.4. Objetivos de la investigación	7

CAPÍTULO II: MÁRCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico	10
2.1.1. Marco Legal	10
2.1.2. Antecedentes de la Investigación o Marco Referencial.	12
2.1.2.1. A nivel internacional	12
2.1.2.2. A nivel nacional	14
2.1.2.3. A nivel local	16
2.1.3. Marco Doctrinal de las teorías	17
2.1.4. Marco Conceptual	20
2.1.5. Definición de Términos Básicos	28

CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis: General y Específica	31
3.2. Variables.	31
3.3. Operacionalización y categorización de los componentes de la hipótesis	32

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	
4.1. Marco Metodológico	34
4.1.1. Ubicación geográfica	34
4.1.2. Métodos de la investigación	34
4.1.3. Diseño de la investigación	34
4.1.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación	34
4.1.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de la información	36
4.1.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	37
4.1.7. Matriz de consistencia metodológica	38
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
5.1. Resultados	40
5.2. Discusión general y contrastación de hipótesis.	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
Conclusiones	57
Recomendaciones	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de los componentes de las hipótesis del proyecto de Investigación.	32
Tabla 2: Determinación de la población del Proyecto de Investigación.	35
Tabla 3: Muestreo estratificado proporcional del Proyecto de Investigación.	36
Tabla 4: Matriz de consistencia metodológica del proyecto de Investigación.	38
Tabla 5: Resumen del procesamiento de casos del proyecto de Investigación	41
Tabla 6: Tabla de contingencia del proyecto de Investigación.	42
Tabla 7: Prueba de Chi-cuadrado del proyecto de Investigación	42
Tabla 8: Distribución de frecuencias cualitativa para la Corrupción Política del proyecto de Investigación.	43
Tabla 9: Distribución de frecuencias cualitativa para la Corrupción Administrativa del proyecto de Investigación.	44
Tabla 10: Distribución de frecuencias cualitativa para la Reciprocidad del proyecto de Investigación.	45
Tabla 11: Distribución de frecuencias cualitativa para el Compromiso Organizacional del proyecto de Investigación.	47
Tabla 12: Distribución de frecuencias cualitativa para la Participación del proyecto de Investigación.	48
Tabla13: Resumen del procesamiento de correlación de las variables del proyecto de Investigación.	49
Tabla 14: Tabla de contingencia de las variables del proyecto de Investigación.	50
Tabla 15: Medidas Simétricas de las variables del proyecto de Investigación.	50
Tabla 16: Variables Introducidas/eliminadas del proyecto de Investigación.	50
Tabla 17: Resumen del modelo de las variables del proyecto de Investigación.	51
Tabla 18: Análisis de varianza, un método estadístico en el que la variación en un conjunto de observaciones se divide en componentes distintos de las variables del proyecto de Investigación.	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Interpretación resumida del coeficiente de r de Pearson.	41
Gráfico 2: Histograma para la Corrupción Política del proyecto de Investigación	43
Gráfico 3: Histograma para la Corrupción Administrativa del proyecto de Investigación.	44
Gráfico 4: Histograma para la Reciprocidad del proyecto de Investigación.	46
Gráfico 5: Histograma para el Compromiso Organizacional del proyecto de Investigación.	47
Gráfico 6: Histograma para la Participación del proyecto de Investigación.	48

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar el Sistema Nacional Anticorrupción y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Departamento de Cajamarca, periodo 2017. El presente estudio ayudará a entender y comprender el comportamiento organizacional de la gestión pública desde un análisis de la dimensión corrupción política y corrupción administrativa teniendo en cuenta la reciprocidad, el compromiso organizacional y la participación de todos los trabajadores, siendo el ente principal la credibilidad de la gestión directiva de la municipalidad de San Marcos.

Por otro lado, señalar, que el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) como el sistema de valores esenciales, que orientan, da sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos de los trabajadores de la municipalidad, con énfasis en la mejora del desempeño laboral a través de la dimensión de reciprocidad, compromiso organizacional y participación activa de los directivos y colaboradores.

La hipótesis planteada considera que el Sistema Nacional Anticorrupción a través del reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos, departamento de Cajamarca influye directamente en el desempeño laboral, incidiendo en la reciprocidad, compromiso organizacional y participación.

Finalmente, señalar que la investigación es de carácter **descriptiva**, pues el propósito es medir de manera independiente las variables objeto de estudio como son el Sistema Nacional Anticorrupción y desempeño laboral. Además, se pretende establecer la **correlación** de las variables: Sistema Nacional Anticorrupción y desempeño laboral.

Palabras Clave: Sistema Nacional Anticorrupción, desempeño laboral, transparencia, liderazgo en la gestión y participación.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the National Anticorruption System and its influence on the work performance of the workers of the Provincial Municipality of San Marcos - Department of Cajamarca, 2017. This study will help to understand and understand the organizational behavior of the management public from an analysis of the dimension political corruption and administrative corruption taking into account reciprocity, organizational commitment and the participation of all workers, the main entity being the credibility of the management of the municipality of San Marcos.

On the other hand, note that the National Anticorruption System (SNA) as the system of essential values, which guide, give meaning and coherence to the collective efforts of the workers of the municipality, with emphasis on the improvement of work performance through the dimension of reciprocity, organizational commitment and active participation of managers and collaborators.

The proposed hypothesis considers that the National Anticorruption System through the recognition of effort as a factor of success of the workers of the Provincial Municipality of San Marcos, department of Cajamarca directly influences the work performance, affecting reciprocity, organizational commitment and participation.

Finally, note that the research is descriptive, because the purpose is to independently measure the variables under study such as the National Anticorruption System and job performance. In addition, it is intended to establish the correlation of the variables: National Anticorruption System and job performance.

Keywords: National Anticorruption System, job performance, transparency, leadership in management and participation.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. PLAN DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

En el ámbito mundial la corrupción viene siendo un tema de mucha importancia, ya que es uno de las grandes limitantes para el desarrollo de los países y también de los individuos. Como señalo (Pedersen, 2002), durante su conferencia en Acapulco, México.

Corruption undermines the development, poverty reduction and common good of countries. Corruption reduces ore ven reverses economic growth. It steals resources from education and health. It rewards the incompetent and the dishonest. It penalizes enterprising and honest citizens. It aggravates political and economic equalities. It deprives ordinary people of responsive and even-handed public administration.

(La corrupción socava el desarrollo, la reducción de la pobreza y el bien común de los países. La corrupción reduce el mineral y revierte el crecimiento económico. Roba recursos de educación y salud. Recompensa a los incompetentes y los deshonestos. Penaliza a los ciudadanos emprendedores y honestos. Se agrava la igualdad política y económica. Privando a la gente común de una administración pública responsable e imparcial.)

En los últimos años, el tema de la corrupción se ha convertido en uno de los más importantes y polémicos en la agenda nacional, resultando penoso observar cómo es que través del tiempo nuestras instituciones públicas vienen siendo objeto de

graves defraudaciones por parte de los funcionarios públicos de turno. Incluso, en muchos de estos casos de corrupción se han visto involucrados ciudadanos particulares -extranjeros- ajenos a la administración pública. (Pinedo, 2011). Como consecuencia de la corrupción, el Estado peruano se ha visto perjudicado económicamente por un monto de mil millones de dólares, los cuales se adeudan al fisco, y se habría recuperado menos de diez millones, es decir menos del 1% del monto total adeudado (Grupo de Trabajo contra la Corrupción, 2012).

El destacado historiador Quiroz Norris señaló que el Perú es un caso clásico profundamente afectado por una corrupción administrativa, política y sistemática, tanto en su pasado lejano como en el más reciente. No obstante, sus efectos recurrentes y cíclicos, es sorprendente lo poco que sabemos acerca de las causas específicas de la corrupción y sus costos económicos e institucionales en el largo plazo, señalando que esto se debe en parte a imperativos nacionalistas e idealistas ente historiadores y científicos sociales quienes han minimizado o restado importancia al papel de la corrupción en la historia nacional. (Quiroz, 2013, pág. 45)

En el Perú, el debate sobre los enfoques en relación a la problemática de la corrupción y la manera de enfrentarla se ha ido dando durante este año, y es que las denuncias periodísticas sobre posibles actos de corrupción sucedidos en los últimos tiempos han dado lugar a la búsqueda de explicaciones sobre qué hace posible que las conductas de corrupción se generen, de tal manera que la lucha contra la corrupción es en el sector público, en la gestión pública y el uso que hacen los funcionarios públicos del patrimonio del Estado, buscando la solución desde este enfoque en el cambio de conductas de dichos funcionarios, en la transparencia de los gastos a través de los llamados portales de transparencia informativa. (Arias, 2010, pág. 26).

El historiador Quiroz, refiriéndose a los costos de la corrupción, señaló que “a un nivel promedio anual estimado de alrededor de

entre 30 y 40 por ciento de los gastos del presupuesto, y de entre 3 y 4 por ciento del PBI en el largo plazo (años de 1820 a 2000), el costo de la corrupción para el desarrollo económico y social peruano en su historia republicana ha sido estructural y consistentemente alto o muy alto, pese a las variaciones cíclicas. Considerando que para alcanzar un crecimiento autosostenido se requiere de una tasa de crecimiento media anual del PBI de entre 5 y 8 por ciento en el largo plazo, debido a la corrupción sistemática y descontrolada, el Perú perdió o distribuyó mal el equivalente de aproximadamente el 40 o 50 por ciento de sus posibilidades de desarrollo”. (Quiroz N. A., 2013, Pág. 458). (Jiménez, 2010). Pág. 105 – 106. La corrupción en el Perú no es un fenómeno nuevo. Desde los primeros años de la República ya se encuentran evidencias de su existencia. En el Plan Nacional de Lucha Contra la Corrupción se hace referencia a que el valor desviado por corrupción calculado sobre la base de los empréstitos internacionales de 1822 – 1826 ascendía a 4,5 millones de pesos equivalente al 40 o 50% de los gastos fiscales, un aproximado del 6 o 7% del exiguo PBI de la época. Esta situación no cambió hasta 1990, año en el que comienza una década que se caracteriza, precisamente. Por la corrupción sistémica organizada desde el Estado.

La corrupción es costosa. Así, el Ministerio de Justicia en julio del 2001 calculó que las pérdidas ocasionadas por la corrupción en el periodo bajo estudio ascendían a 872 millones 633 mil 374 dólares.

Tratar casos concretos de corrupción de la década bajo estudio resultaría tedioso e infructuoso. La totalidad de dichos actos se han clasificado en seis grandes grupos o tipos de corrupción: Primero, el que afectó a la clase política y a los medios de comunicación, el más generalizado, cuyo precio fue pagado para lograr el apoyo al régimen. Segundo, el desvío de fondos públicos en efectivo al Servicio de Inteligencia Nacional (SIN), pagándose con ello a los altos mandos y al Poder Judicial.

Tercero, manejo y uso del dinero de las privatizaciones, que incluye la captura del Estado (entes reguladores) en donde no se hace lobby sino la ley misma desde adentro para beneficio de su ex o futuro empleador. Cuarto, el uso de información privilegiada Quinto, favorecer a familiares con el uso de recursos vía mecanismos fraudulentos. Finalmente, sexto, el chantaje y la extorsión forma más difundida y conocida.

La corrupción en este periodo comprendió todo el actuar del Estado. Fue el periodo de reformas y cambio de primacía del mercado sobre la subsidiaridad a que se limitó al Estado. La corrupción fue y actuó globalmente.

Finalmente, en la provincia de San Marcos – Cajamarca en particular, cuando hablamos de corrupción política y administrativa, inevitablemente salen a la luz temas como la designación de funcionarios por razones de proximidad personal más que por capacidad profesional, donde predomina la amistad, familiaridad y el partido pilotico, cuyo actuar involucra a los políticos y servidores públicos a realizar actos ilícitos con el fin de enriquecerse.

1.1.2. Descripción del problema.

En la actualidad en la municipalidad provincial de San marcos cuando hablamos de corrupción política y administrativa, inevitablemente salen a la luz temas como la designación de funcionarios por razones de proximidad personal más que por capacidad profesional, donde predomina la amistad, familiaridad y el partido político, cuyo actuar involucra a los políticos y servidores públicos a realizar actos ilícitos con el fin de enriquecerse.

1.2.3. Formulación del problema.

Problema General

¿Cómo influye el sistema nacional anticorrupción en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017?

Problema Específico

¿Cómo se viene implementando el sistema nacional anticorrupción en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017?

¿Cuáles son los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017?

1.2. Justificación

La presente investigación permitirá a los actores políticos y administrativos de la provincia de San Marcos, conocer sobre el sistema nacional anticorrupción y su impacto en el desempeño de los trabajadores; para a partir de este estudio se tengan las herramientas necesarias para evitar la corrupción política y administrativa que afecta a la localidad de San Marcos.

a) Justificación científica:

El presente estudio busca comprobar a través de la estadística la relación: sistema nacional anticorrupción y desempeño laboral a fin de crear nuevas condiciones de transparencia en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca. Ley Servir como antecedente para estudios futuros en la temática de estudios.

b) Justificación técnica-práctica:

El presente estudio busca determinar si existe una influencia entre el Sistema Nacional Anticorrupción y en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos; con el fin de obtener mejores resultados a las nuevas municipalidades que lo pongan en práctica.

c) Justificación institucional y personal:

El estudio ayudará a los actores políticos y administrativos a entender y comprender las variables sistema nacional anticorrupción a partir de la corrupción política y desempeño laboral; a fin de proponer mejoras en la administración pública y en particular en el quehacer cotidiano de los servidores y funcionales de la municipalidad.

1.3. Delimitación de la investigación

1.2.3.1. Temporal

Periodo 2017.

1.2.3.2. Espacial

Dicha investigación sólo aplica a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos.

1.2.3.3. Social

Trabajadores de la Municipalidad provincial de San Marcos.

1.4. Objetivos de la investigación.

Objetivo General

Determinar la influencia del sistema nacional anticorrupción en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017.

Objetivo Específico

Identificar como se viene implementando el sistema nacional anticorrupción en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017.

Identificar los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos- Cajamarca; periodo 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Marco legal.

(Ley, N° 29976, 2013), Congreso De La República. Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, viernes 04 de enero de 2013.

Normas de creación del sistema anticorrupción.

- Procuraduría: R.S. N° 240-2000-JUS y R.S. N° 241-2000, que designa a procuradores para defender los intereses del Estado en los actos anticorrupción (*El Peruano*, 3-4/11/00).
- Fiscalías: Ley N° 27380, que faculta al Fiscal de la Nación a designar equipo de fiscales anticorrupción y sus respectivas instancias (*El Peruano*, 21/12/00).
- Juzgados y Salas:

Juzgados:

R.A. N° 024-2001-CT-PJ, que autoriza al presidente de la Corte Superior de Lima a crear los Juzgados y la Sala anticorrupción (*El Peruano*, 01/02/01).

R.A. N° 047-2001-P-CSJL/PJ, conforma los juzgados anticorrupción (*El Peruano*, 02/02/01).

Salas:

Sala A: R.A. N° 088-2001-P-CSJL/PJ, que crea y conforma la Sala Penal Especial, actualmente Sala “A” (*El Peruano*, 07/03/01).

Sala B:

R.A. N° 129-2003-P-CSJL/PJ, que crea la Sala “B” (*El Peruano*, 08/11/03).

R.A. N° 0456-2003-P-CSJL/PJ, que conforma la Sala “B” (*El Peruano*, 09/11/03).

Sala C:

R.A. N° 24-2004-P-CSJL/PJ, que crea la Sala “C” (*El Peruano*, 11/03/04).

R.A. N° 088-2001-P-CSJL/PJ, que conforma la Sala “C” (*El Peruano*, 03/03/04).

Normas Anticorrupción.

Penales:

- Ley N° 27378, de colaboración eficaz (*El Peruano*, 21/12/00).
- Ley N° 27379, que establece medidas excepcionales de limitación de derechos en investigaciones preliminares (*El Peruano*, 21/12/00).
- Ley N° 27399, que regula las investigaciones preliminares previstas en la Ley N° 27379 tratándose del presidente, ministros, congresistas (antejuicio) (*El Peruano*, 13/01/01).

Procesales:

- Resoluciones N° 206-2004-MP-FN y N° 309-2004-MP-FN, que precisan facultades de Fiscalías especializadas en delitos de corrupción (*El Peruano*, 30/01/04 y 14/02/04).
- Ley N° 28117, que regula la celeridad y eficacia procesal penal (*El Peruano*, 10/12/03).
- Ley N° 27994, que modifica el Código de Procedimientos Penales para simplificar y hacer más expeditivo el informe final del juez instructor (*El Peruano*, 06/06/03).
- Resolución N° 1065-2004-MP-FN que autoriza a que las Fiscalías anticorrupción trasladen sus casos menores a otras fiscalías provinciales, para atender con mayor celeridad aquellos casos complejos de corrupción (*El Peruano*, 03/08/04).

De ejecución:

- Ley N° 27770, que introduce un régimen más riguroso de beneficios penitenciarios para casos de corrupción (*El Peruano*, 28/06/02).

2.1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN O MARCO REFERENCIAL

2.1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL

(Valásquez, 2008), en su tesis denominada *Corrupción Y Descentralización: Una Mirada Desde El Neoinstitucionalismo*. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad ciencias políticas y relaciones internacionales. Carrera de Ciencia Política. Bogotá. Tesis de licenciatura. Concluye lo siguiente:

La presente investigación comprobó que las prácticas corruptas de los servidores públicos colombianos de los niveles intermedio y local, han contribuido permanentemente a obstaculizar la consecución de los objetivos propuestos por el proceso de la descentralización.

Así en el momento en el que un servidor público desarrolla prácticas corruptas, atenta directamente contra las instituciones informales, estrictamente con la ética y la moral pública.

Como conclusión fundamental se considera, a partir del análisis realizado a lo largo de la monografía, que la corrupción política es la conducta ilegal que proporciona ganancia a los más bajos costos de transacción, debido a que el agente que la ejecuta es un servidor público del orden intermedio y local el cual cuenta con responsabilidades y competencias, que le proporcionan control sobre el erario público, y debido a esa cercanía le cuesta menos obtener utilidad y ganancia individual, a costa de otros, en especial en un escenario en el que las instituciones no reducen la incertidumbre de las transacciones sociales, perdiendo control

sobre éstas y por tanto facilitando el desarrollo de prácticas ilegales. Porque en un caso de un civil que quiera cometer actos corruptos, no necesariamente políticos sino de cualquier índole, la misma transacción de querer conseguir ganancias materiales a costa de otros le produce mayores costos de transacción, debido a la ausencia de poder y control que sí detenta el servidor público de orden local e intermedio.

Finalmente, se hace necesaria la promoción de una cultura de la excelencia, en el seno de la administración pública de orden intermedio y local, con el objeto de generar conciencia en los representantes de turno e incentivarlos al desarrollo de experiencias exitosas con relación al cumplimiento de sus deberes que tanto sean sostenibles en el tiempo y agreguen valor a las obligaciones de tipo moral y ético con la sociedad y con la posibilidad de originar potenciales de réplica y transferencia como ejemplo de buen gobierno.

(Cuesta, 2015), en su tesis denominada *Los mapas de riesgos de corrupción incidencias en la prevención de la corrupción*. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad ciencias políticas y relaciones internacionales. Bogotá D.C. Tesis de maestría. Concluye lo siguiente:

Es importante que exista una percepción favorable respecto de la utilidad y la importancia de los Mapas de Riesgo de Corrupción en la prevención de la corrupción, que se reconozca su utilidad en la identificación de los puntos donde se presentan focos de corrupción.

Algunos de los funcionarios pertenecientes a las instituciones seleccionadas para el presente trabajo, manifestaron que generaba confusión al trabajar el tema de riesgos de corrupción y en general de riesgos, las múltiples metodologías existentes, como la del Departamento Administrativo de la Función Pública, destinada a

riesgos de gestión, la de Colonia Compra Eficiencia para riesgos en los procesos de contratación y la de la secretaria de transparencia relacionada con riesgos de corrupción, en este sentido se requiere que el gobierno nacional emprenda acciones que permitan unificar las diferentes metodologías existentes en materia de riesgos en un documento que las agrupe.

Finalmente, se considera, que los Mapas de Riesgos de Corrupción, no pueden ser considerados como una herramienta aislada en la lucha contra el fenómeno de la corrupción, se requiere su complementariedad con aspectos como la ética pública por parte de los servidores públicos, de la cual se desprendan valores y comportamientos sociales, que faciliten la construcción mancomunada de iniciativas que den prevalencia e importancia a los públicos, en el entendido que es lo de todos.

2.1.2.2. A NIVEL NACIONAL

(Larico, 2015), en su tesis denominada *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca 2014*. Escuela de Posgrado de la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Tesis maestría. Concluye lo siguiente:

Primera.

Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Segunda.

Se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tercera.

Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de

felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Cuarta.

Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

(Inca, 2015), en su tesis denominada *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Facultad de Ciencias de la Empresa. Universidad Nacional José María Arguedas. Tesis de licenciatura. Concluye lo siguiente:

La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.

La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.

La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

2.1.2.3. A NIVEL LOCAL

(Saucedo, 2014), en su tesis denominada *Motivación intrínseca y el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de administración de empresas de la facultad de ciencias empresariales y administrativas de la UPAGU, periodo 2013*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Tesis de licenciatura. Concluyen lo siguiente:

Se concluye que el desempeño de administradores egresados, se encuentra influenciado por el factor motivacional intrínseco, ya que dentro de su trabajo se encuentran los factores motivacionales propuestos en el estudio, posibilidad de crecimiento, desarrollo de habilidades, seguridad, responsabilidad, definición de funciones, compromiso y satisfacción laboral.

Con respecto a los factores motivacionales intrínsecos entre sus compañeros de trabajo, se propicia una cierta conducta motivada, que son proporcionados como conocimientos de sus funciones, el trabajar bien con sus compañeros, comunicación, colaboración y respeto, encontrándose la influencia de la efectividad y calidad, ya que gira en el entorno a su motivación que presentan de acuerdo a la situación laboral actual.

Los encuestados demuestran que más del 45% pierde la motivación debido a que su respuesta es “a veces”, haciendo suponer que la empresa también influye directamente en su motivación intrínseca, y el 25% manifiesta que siempre se siente motivado.

Se conceptúan ambas variables para su medición, análisis e indagación de la relación causal entre un ambiente de trabajo favorable y el desempeño satisfactorio de los empleados. Se exponen a datos descriptivos que indican un clima laboral favorable y una satisfacción laboral óptima en nuestra muestra solo 20%, afirma que siempre tiene satisfacción en su ambiente de trabajo y otro 15% afirma que está totalmente inconforme con su ambiente laboral y un 30% casi siempre está satisfecho.

2.1.3. Marco doctrinal de las teorías particulares en el campo de la ciencia en la que se ubica el objeto de estudio.

Teoría Institucional

La corrupción política se ha expandido y desarrollado de forma más exitosa en los países en vías de desarrollo y los países ex comunistas de la Unión Soviética. Un hecho que relaciona a todos estos países es su falta de instituciones o la debilidad de las mismas. **(Douglass)**, señala que: “[A]n institution is characterized by its capacity to delimit choices and its possession of enforcement mechanisms.”

(Levi & Schweers, 1990), llegan a reestructurar la definición de forma más sencilla, al señalar que el conjunto de instituciones son las reglas o leyes que regulan o guían nuestro comportamiento.

Por lo tanto, las instituciones son todas las reglas que controlan nuestro comportamiento, formal o informal, establecido conscientemente. Una de las partes esenciales de las instituciones que en estas definiciones no es establecida, pero se sobreentiende, es su característica de duración, ya que es esto la que las hace tan difíciles de transformar o cambiar. Como señala (keohame, 1988), para ser institucionalizadas, las reglas

deben de ser perdurables. “When we ask whether X is an institution, we ask whether we can identify persistent sets of rules that constrain activity, shape expectations, and prescribe roles”.

Teoría de la Motivación

(Robbins, 1996) La motivación como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. En tanto que la motivación general se ocupa del esfuerzo para alcanzar *cualquier* meta, limitaremos este enfoque a las metas *organizacionales*, con el fin de que se refleje nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. Los tres elementos clave de nuestra definición son el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades.

También es importante tener presente el elemento esfuerzo es una medida de intensidad. Cuando alguien está motivado, hace un gran esfuerzo. Pero es poco probable que los altos niveles de esfuerzo conduzcan a resultados favorables en el desempeño del puesto, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección ventajosa para la organización. Por tanto, debemos tomar en cuenta la calidad del esfuerzo al mismo tiempo que su intensidad. El esfuerzo dirigido hacia las metas de la organización, y que es consistente con ellas, es la clase de esfuerzo que debemos buscar. Por último, tratamos la motivación como un proceso satisfactor de necesidades.

El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría de la motivación e higiene. En la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica, y de que su actitud hacia este trabajo bien puede determinar el éxito o fracaso del individuo, Herzberg investigó la pregunta “¿Qué desea la gente de su puesto?” Le pidió a la gente que describiera en detalle situaciones en que se sentía excepcionalmente bien y mal en su puesto. Se tabularon y categorizaron las respuestas.

De acuerdo con Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción en el puesto son separados y distintos de aquellos que conducen a la insatisfacción en el puesto. Por tanto, los administradores que procuran eliminar factores que crean la insatisfacción en el puesto pueden traer la paz, pero no necesariamente la motivación. Estarán aplacando a su fuerza de trabajo, en lugar de motivarla.

Como resultado, Herzberg ha indicado que características como las políticas y la administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y los sueldos pueden conceptuarse como factores de higiene. Cuando son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Si deseamos motivar a la gente en su puesto, Herzberg sugiere dar énfasis a los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad y el crecimiento. Éstas son las características que la gente encuentra intrínsecamente gratificantes.

Las reglas del trabajo están cambiando. Ahora se nos juzga según normas nuevas: ya no importan sólo la sagacidad, la preparación y la experiencia, sino cómo nos manejamos con nosotros mismos y con los demás. Esta norma se aplica cada vez más para decidir quién será contratado y quién no, a quién se retiene y a quién se deja ir, a quién se asciende y a quién se pasa por alto. (Goleman, 1999).

Teoría Del Caso: Delitos De Corrupción.

(Zuñiga, 2016), Grupo Anticorrupción: zar anticorrupción, colectivo anticorrupción, redes contra la corrupción.

1.- Caso Alan García

<https://www.facebook.com/TeoriaDelCasoAlanGarcia?fref=ts>

2.- Caso: Fujimori

<https://www.facebook.com/TeoriaDelCasoFujimori?fref=ts>

3.- Caso: Toledo: Ecoteva

<https://www.facebook.com/pages/Teoria-del-Caso-Toledo/652845731411679?fref=ts>

4.- Caso: Álvarez-Ancash.

<https://www.facebook.com/teoriadelcasoancashalvarez?fref=ts>

5.- Caso: Beto Torres –Chiclayo.

https://www.facebook.com/pages/Teoria-Del-Caso-Beto-Torres-Chiclayo/898603386817738?skip_nax_wizard=true&ref_type=bookmark

6.- Caso: Nadine Heredia.

<https://www.facebook.com/Teoria-Del-Caso-Nadine-Heredia-55.../>

7.- Caso: Lava Jato, Obredecht, Petrobras.

<https://www.facebook.com/Teoria-del-Caso-Lava-Jato-Petrob.../...>

2.1.4. Marco conceptual

2.1.4.1. El Sistema Nacional Anticorrupción.

(Olivera, 1990-2010); Una de las principales consecuencias de la corrupción en el Perú es el ALTO COSTO ECONÓMICO que significa dicho fenómeno para el país. La apropiación y dilapidación de dineros del Estado particularmente en la década 1990-2000, ha sido de tal magnitud que se han visto afectados el crecimiento económico, la inversión pública, la eficiencia económica y la asignación del gasto público. El daño implicó el desvío de los recursos a obras improductivas o innecesarias montadas para favorecer malos manejos, o a la muchas veces innecesaria compra de armas -incluso a traficantes de ellas-, en función de las altas comisiones que reportaron a los involucrados en la corrupción. (“Caracterización de la Corrupción en el Perú”, Revista Probidad N° 16, 2001)

En lo social, los daños de la corrupción se producen cuando hay una conexión cómplice de ella a delitos de alta nocividad social como el

narcotráfico y sus redes de corrupción. La presencia de algunos países signados por el narcotráfico que incluso los pone en la categoría de narcoestados, es evidentemente una preocupación continental. Pero hay algo que también es preocupante en lo social: es la afectación que hace la corrupción al modernamente llamado Capital social, representado por la confianza acumulada en los grupos, redes sociales y países para el logro de objetivos comunes. (Idem, 2001)

Finalmente, en lo político, los daños vienen por el lado de la desconfianza que la corrupción genera frente a los gobernantes y la clase política, posibilitando muchas veces la ingobernabilidad democrática.

De persistir las actuales tendencias de la corrupción en el Perú será evidente que los males producto de la corrupción seguirán afectando nuestro desarrollo y nuestra capacidad competitiva en esta era de la globalización. Ello nos obliga -frente a la corrupción- no sólo el establecimiento de Políticas de Estado que orienten la labor de los sucesivos Gobiernos, sino también, la instauración de un sistema que le asegure institucionalidad y permanencia a la tarea anticorrupción.

La instauración de dicho sistema permitirá también que el Perú cumpla con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, que en su artículo 5 sobre la aplicación de POLÍTICAS eficaces contra la corrupción obliga a los gobiernos signatarios de la Convención a formular y aplicar o mantener en vigor políticas coordinadas y eficaces contra la corrupción que promuevan la participación de la sociedad y reflejen los principios del imperio de la ley, la debida gestión de los asuntos públicos y los bienes públicos, la integridad, la transparencia y la obligación de rendir cuentas y que en su artículo 6 sobre Garantizar la existencia de ÓRGANOS ANTICORRUPCIÓN ad-hoc obliga a los Estados-parte a garantizar la existencia de un órgano u órganos, encargados de prevenir la corrupción otorgándoles la independencia necesaria, para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz y sin ninguna influencia indebida.

A. Corrupción Política.

A.1. Insuficiente participación ciudadana

En el Perú se tiene conciencia sobre lo negativo que es la corrupción para nuestra vida en sociedad y se le critica fuertemente; sin embargo, estudios realizados han determinado que nuestra tolerancia hacia ella es muy alta, y, por lo tanto, la participación de la ciudadanía para combatirla es muy débil, Constituyéndose de esta manera en un factor adicional que fomenta la corrupción con su silencio.

(Oliveria de Proetica, 2007), dio a conocer los resultados sobre los niveles de tolerancia a la Corrupción “de cada día”, en el que se revela que el 80% de los encuestados tenía una tolerancia alta y media, en tanto que el 20% la rechazo de una forma definida.

Quizás por eso no nos sorprenden expresiones como: “ES CORRUPTO, PERO HA HECHO OBRAS”, y que la mayoría de la ciudadanía considere que denunciar actos de corrupción es “poco” o “nada efectivos” (87% de encuestados en la V Encuesta Nacional sobre la Corrupción 2008 efectuado por Ipsos Apoyo Opinión y Mercado).

B. Corrupción administrativa.

Para delimitar los alcances de la corrupción administrativa, es menester precisar que la función pública se constituye en una actividad destinada a realizar y cautelar los intereses de la Nación, la misma que es fruto del poder del Estado y los fines que persigue como organización; según (Egacal, 2008).

La ley del Código de Ética de la Función Pública en su artículo 2º, define a la función pública como “(...) toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos (...)”; según (Ley N°, 2002), Ley del Código de Ética de la Función Pública, Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 13 de agosto de 2002.

Sin embargo, el alcance de la corrupción administrativa puede entenderse, utilizando términos de Pasquino, como un “(...) fenómeno por medio del cual un funcionario público es impulsado para favorecer intereses particulares a cambio de una recompensa (...) es un modo particular de ejercer influencia ilícita, ilegal e ilegítima (...)”; según (Pasquino, 1998).

Concepto de corrupción administrativa:

Como se ha mencionado anteriormente, se entiende como corrupción administrativa aquella que implica el abuso del poder público para obtener beneficios indebidos o favorecer intereses particulares. En términos de (Bustamante Hernandez, Oscar y Morales Cruz, Jairo Armando, 2003), “(...) es el abuso de la actividad pública en orden a obtener una ganancia o beneficio particular para sí o para un tercero en perjuicio del interés general e institucional (...)”

(Patrón, 2005), señala que: “(...) la definición clásica de corrupción la caracteriza como el uso y abuso de una posición pública para la obtención de beneficios privados. Dicho abuso puede significar tanto la apropiación ilícita de dineros públicos como el incumplimiento de la ley o su utilización para fines propios (...)”

B.1. Falta de transparencia

La Corrupción es un fenómeno que se nutre del secretismo, de lo clandestino y del manejo poco claro de los recursos. Se manifiesta en diversas formas; en las organizaciones gubernamentales, por ejemplo: Se brinda la menor información posible del uso de los recursos, y si la norma obliga, como la (ley N°, 2002) de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Ago.2002, se comienzan a establecer mecanismos, con apariencia de cumplimiento, para presentar información confusa, que dificulta su acceso a ella o simplemente incumplir la norma.

Aun cuando se han dado normativas importantes para combatir la falta de transparencia, es necesario enfatizar en su cumplimiento. La Defensoría del Pueblo a través del Programa de Descentralización y Buen Gobierno en su labor de supervisión de la administración estatal, revela que en promedio las Municipalidades supervisadas solo cumplieron con difundir el 39% de la información que exige la Ley, y los gobiernos Regionales el 69%; situación similar se presenta en las demás entidades del Estado.

Como puede verse, falta cubrir una brecha importante para mejorar la transparencia, como elemento fundamental para la generación de confianza en la ciudadanía.

B.2. Debilidad de los mecanismos de control

Esta condición está relacionada con el costo/beneficio de involucrarse en hechos de corrupción, de ahí que. “La Corrupción tiende a hacerse más atractiva cuanto mayor es el premio que se espera obtener por la actividad corrupta”.

Cuando ante determinadas circunstancias, el sujeto percibe que la capacidad de detección es débil o nula su motivación se ve incrementada, y le será fácil incurrir en hechos corruptos y considerará muy atractivo y ventajoso obtener beneficios ilícitos y/o irregulares.

Igual motivación genera cuando se percibe que, ante el eventual descubrimiento del hecho corrupto, la sanción Administrativa o Penal es remota o “benévola”, Esto sucede cuando al corrupto se le cambia de ubicación en el puesto de trabajo, se deja que prescriba la acción penal o administrativa o se les da penas que no se hacen efectivas, como la declarativa “Se le sanciona con una pena de 2 años de cárcel suspendida”.

2.1.4.2. Desempeño Laboral.

(Pedraza, Amaya, Conde, 2010), el desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta.

(Robbins, 1996) Vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

(Faria, 1995) Considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional.

(Pedraza, Amaya, Conde, 2010), señala que el Sistema de Evaluación del Desempeño para los Empleados de la Administración Pública Nacional, establece: “El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que

realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente”.

(Uría, 2011); desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones. El desempeño laboral se sustenta en las siguientes dimensiones:

A. Reciprocidad, Cuando el individuo considera que las retribuciones que obtiene de la organización son mayores que sus esfuerzos, percibe la relación como exitosa. Por el contrario, si no tiene esta percepción, se vuelve propenso a deteriorar su relación con la organización, y puede llegar incluso a abandonarla. En el marco del estudio la reciprocidad debe ser analizada a través de los siguientes parámetros:

- Aplicación al trabajo
- Cuidado del patrimonio institucional

B. Compromiso Organizacional, es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que está metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir este se refiere a identificarse con el servicio persona a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica. (Diaz, Montalbán, 2004)

Meyer y Allen (1991) citado en (Uría Calderón, 2011), el compromiso laboral está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente. El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea. El compromiso de seguimiento o de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo. Finalmente, el compromiso normativo se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización. Los autores sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables.

C. Participación, La participación consiste en la implicación de las personas en las actividades de la organización, aportando cada quien la parte que le corresponde, para cumplir los objetivos institucionales.

A tales efectos, se debe explicitar los requerimientos de participación por medio del diseño de cada puesto de trabajo y la programación de actividades que determinan el objetivo a cubrir, las funciones y actividades necesarias a desempeñarse en el puesto, los estándares de calidad y de cantidad exigidos en cuanto a productividad, la información a intercambiar y los recursos disponibles. (Marín, 2002).

El análisis de la Participación se abordará mediante los siguientes parámetros:

- Compromiso con la productividad
- Intercambio de información.
- Implicación en el cambio.

2.1.5. Definición de términos básicos

Corrupción:

Entender la corrupción con este carácter significa que no es un fenómeno privativo de los regímenes dictatoriales o autoritarios. La corrupción también existe en los países democráticos y no porque exista en ellos dejará de haber democracia. Como afirma (Gonzáles Amuchastegui): «Democracia y corrupción, al igual que democracia y prevaricación, democracia y asesinato... [o democracia y terrorismo] no son términos incompatibles»

Corrupción Política:

La corrupción política se refiere al mal uso del poder público para conseguir una ventaja ilegítima, generalmente de forma secreta y privada. El término opuesto a corrupción política es transparencia. Por esta razón se puede hablar del nivel de corrupción o de transparencia de un Estado. (Ravi, 2005).

Corrupción Administrativa:

Se entiende como corrupción administrativa aquella que implica el abuso del poder público para obtener beneficios indebidos o favorecer intereses particulares. En términos de (Bustamante Hernandez, Oscar y Morales Cruz, Jairo Armando, 2003), “(...) es el abuso de la actividad pública en orden a obtener una ganancia o beneficio particular para sí o para un tercero en perjuicio del interés general e institucional (...)”

Desempeño: Se considera que el desempeño del empleado es una consecuencia muy directa de la habilidad del mismo y de su motivación para realizar el trabajo.

Desempeño Laboral: Es el comportamiento del trabajador hacia la búsqueda objetivos fijados por la entidad, que a su vez se Constituyen en estrategias individuales para alcanzar estos objetivos.

Gobiernos Locales. Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización.

Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. (Ley, N° 27972) (Según: Artículo I)

Tipos de Municipalidades. Las municipalidades son provinciales o distritales. Están sujetas a régimen especial las municipalidades de frontera y la Municipalidad Metropolitana de Lima. Las municipalidades de centros poblados son creadas conforme a la presente ley. (Ley, N° 27972) (Según: Artículo 2°)

Administración Municipal. La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto. (Ley, N° 27972) (Según: Artículo 8°).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTEIS Y VARIABLES

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

El sistema nacional anticorrupción influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017.

Hipótesis Específicos

Se viene implementando realmente el sistema nacional anticorrupción en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017.

Los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017.

3.2. Variables/categorías

Independiente (X) = El Sistema Nacional Anticorrupción.

Dependiente (Y) = Desempeño Laboral.

3.3. Operacionalización / categorización de los componentes de las hipótesis.

Tabla 1

Operacionalización de los componentes de las hipótesis del proyecto de Investigación

Influencia del sistema nacional anticorrupción en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017.				
Hipótesis	Definición operacional de las variables			
	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
El sistema nacional anticorrupción influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017.	VX = Sistema nacional anticorrupción.	Corrupción Política.	Favorecimiento Político.	Encuesta y cuestionario aplicados a los trabajadores y funcionarios de la municipalidad.
			Insuficiente participación ciudadana	
		Corrupción Administrativa.	Falta de transparencia.	
			Debilidad de los mecanismos de control.	
	VY = Desempeño laboral.	Reciprocidad	Conocimiento del trabajo	
			Aplicación en el trabajo	
			Cuidado del patrimonio institucional	
		Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	
			Compromiso de continuidad de las acciones	
			Compromiso de obligación	
Participación	Compromiso con ejecución de las actividades			
	Intercambio de información			
Se viene implementando realmente el sistema nacional anticorrupción en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017.				
Los factores de desempeño laboral se emplean para medir los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017.				

FUENTE: Legajo personal.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Marco Metodológico

4.1.1. Ubicación geográfica.

El presente trabajo se llevó a cabo en el Distrito Pedro Gálvez – Provincia de San Marcos – Departamento de Cajamarca.

4.1.2. Métodos de investigación

Para el siguiente trabajo de investigación se utilizó los siguientes métodos: Método Analítico y Sintético: analítico porque se describen e identificaron los elementos y componentes de las variables, a través de la determinación de los comportamientos y características de la unidad de análisis, de esta manera llegar a conclusiones sobre los resultados obtenidos; y es sintético porque permitió observar, examinar, agrupar y comprobar las variables objeto de estudio. (Muñoz, 1998) .

4.1.3. Diseño de la Investigación

(Hernández, Fernández, & Bapista, 1997), el diseño No Experimental, porque no se manipulan las variables – Transversal, porque el interés es recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

4.1.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

Población

Una vez que se ha definido cuál es nuestra unidad de análisis, se procede a delimitar la población que fue estudiada y sobre la cual se generalizan los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M., y Cook, W. , 1974).

En el presente estudio la población está determinada por los 146 funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Marcos, departamento de Cajamarca.

Tabla 2
Determinación de la Población

Detalle	Cantidad
Funcionarios	9
Nombrados	51
Contratados	20
CAS	66
Total	146

Fuente: Legajo Personal

Muestra

Para seleccionar la muestra deben delimitarse las características de la población. Muchos investigadores no describen lo suficiente las características de la población o asumen que la muestra representa automáticamente a la población.

(Hernández, Fernández, & Bapista, 1997), todas las muestras deben ser representativas, por tanto, el uso de este término es por demás inútil. Los términos al azar y aleatorio denotan un tipo de procedimiento mecánico relacionado con la probabilidad y con la selección de elementos, pero no logra esclarecer tampoco el tipo de muestra y el procedimiento de muestreo.

En este sentido, para la determinación de la muestra se utilizando el método probabilístico, que es esencial en los diseños de investigación por encuestas en donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población, estas variables se miden con instrumentos de medición y se analizan con pruebas estadísticas para el análisis de datos en donde se presupone que la muestra es probabilística, donde todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. Donde la formula aplicada es la que a continuación se detalla:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N= Población

Z= Nivel de Confianza

e= Margen de Error

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

n= Muestra

N	146
N-1	145
P:	0.50
Q:	0.50
Z:	1.96
e:	0.05
n:	106

Tabla 3

Muestreo Estratificado Proporcional

Detalle	Cantidad	%	N° Encuestas
Funcionarios	9	6.16	7
Nombrados	51	34.93	37
Contratados	20	13.70	15
CAS	66	45.21	48
Total	146	100.00	106

Fuente: Legajo Personal

4.1.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

El instrumento de recolección de la información para el estudio de investigación es el cuestionario y la técnica la encuesta, que consiste en una búsqueda sistemática de la información en la que los investigadores preguntarán a los investigados.

4.1.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para el análisis de los datos se utilizó la Herramienta de SPSS donde se calculó la parte de frecuencia absoluta que es el promedio de una suma predeterminada y además consiste en saber cuál es el número o símbolo de mayor equivalencia. (n_i) de una variable estadística X_i , es el número de veces que este valor aparece en el estudio. A mayor tamaño de la muestra aumentará el tamaño de la frecuencia absoluta; es decir, la suma total de todas las frecuencias absolutas debe dar el total de la muestra estudiada (N). Frecuencia relativa (f_i), es el cociente entre la frecuencia absoluta y el tamaño de la muestra (N), con esto se elaboraron gráficos en de tal manera que nos permitan medir el grado de correlación entre el sistema nacional anticorrupción y desempeño laboral.

4.1.7. Matriz de consistencia metodológica.

Tabla 4

Matriz de consistencia metodológica del proyecto de Investigación

Influencia del sistema nacional anticorrupción en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017.								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿Cómo influye el sistema nacional anticorrupción en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017?	Determinar la influencia del sistema nacional anticorrupción con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017.	El sistema nacional anticorrupción influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017.	VX = Sistema nacional anticorrupción.	Corrupción Política.	Favorecimiento Político.	Encuesta y cuestionario aplicados a los trabajadores y funcionarios de la municipalidad.	Método Análisis y Síntesis: analítico porque se describirán e identificarán los elementos y; y es sintético porque permite observar, examinar, agrupar y comprobar las variables objeto de estudio. (Muñoz y Razo 1998: 193)	En el presente estudio la población está determinada por los 146 funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Marcos, departamento de Cajamarca.
					Insuficiente participación ciudadana			
¿Cómo se viene implementando el sistema nacional anticorrupción en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017?	Identificar como se viene implementando el sistema nacional anticorrupción en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017.	Se viene implementando realmente el sistema nacional anticorrupción en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017.	VY = Desempeño laboral.	Corrupción Administrativa.	Falta de transparencia.	Encuesta y cuestionario aplicados a los trabajadores y funcionarios de la municipalidad.	Método Análisis y Síntesis: analítico porque se describirán e identificarán los elementos y; y es sintético porque permite observar, examinar, agrupar y comprobar las variables objeto de estudio. (Muñoz y Razo 1998: 193)	En el presente estudio la población está determinada por los 146 funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Marcos, departamento de Cajamarca.
					Debilidad de los mecanismos de control.			
¿Cuáles son los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017?	Identificar los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017.	Los factores de desempeño laboral se emplean para medir los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca; periodo 2017.	VY = Desempeño laboral.	Reciprocidad	Conocimiento del trabajo	Encuesta y cuestionario aplicados a los trabajadores y funcionarios de la municipalidad.	Método Análisis y Síntesis: analítico porque se describirán e identificarán los elementos y; y es sintético porque permite observar, examinar, agrupar y comprobar las variables objeto de estudio. (Muñoz y Razo 1998: 193)	En el presente estudio la población está determinada por los 146 funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Marcos, departamento de Cajamarca.
					Aplicación en el trabajo			
				Compromiso organizacional	Cuidado del patrimonio institucional			
					Compromiso afectivo			
					Compromiso de continuidad de las acciones			
				Participación	Compromiso de obligación			
Intercambio de información								

Fuente: Legajo Personal

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados:

El análisis estadístico y la interpretación de las tablas y gráficos se realizaron por dimensiones para las variables independiente y dependiente según la opinión de los encuestados. En el tratamiento de los datos se empleó la estadística descriptiva y para el Contraste de la hipótesis, la estadística cuantitativa.

Para la contratación de las hipótesis se empleó el programa de Microsoft Office Excel, en el que se ingresó los datos de las variables sistema nacional anticorrupción y desempeño laboral de los trabajadores municipales de la muestra y fue sometido a una prueba estadística denominada Coeficiente de correlación con la finalidad de determinar la correlación de Pearson entre las dos variables.

Se presenta el tratamiento estadístico y a la interpretación de las tablas y gráficos, seguido de la correlación de hipótesis para la muestra de cada población. Primero se presenta para los resultados según los trabajadores. Para la interpretación del coeficiente de correlación de r de Pearson se utilizó de acuerdo a Hernández et al (1997), el nivel de medición de las variables por intervalo.

La interpretación del coeficiente de r de Person puede variar de -1.00 a $+ 1.00$ donde:

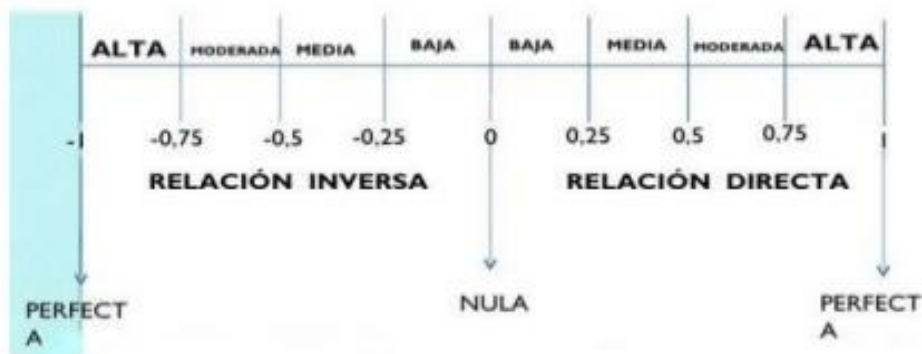
$-1,00$ = correlación negativa perfecta. Esto significa que “a mayor X , menor Y ”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante. También se aplica “a menor X , mayor Y ”.

$+1,00$ = correlación positiva perfecta. Esto significa que “a mayor X , mayor Y ” o “a menor X menor Y ” de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y también aumenta siempre una cantidad constante. Se elaboró el siguiente cuadro:

INTERPRETACIÓN: El coeficiente r de Pearson varía entre 0 y 1.0, pudiendo ser positivo o negativo.

Gráfico 1

Interpretación resumida del coeficiente de r de Pearson



Fuente: Interpretación resumida del coeficiente de r de Pearson (Libro de Estadística).

a) PARA EL OBJETIVO GENERAL – (CHI CUADRADO)

Tabla 5

Resumen del procesamiento de casos del proyecto de Investigación

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
x * y	106	100,0%	0	0,0%	106	100,0%

Fuente: Legajo Personal

Tabla 6
Tabla de contingencia del proyecto de Investigación
*x * y Crosstabulation*

Count	y			Total
	1,00	2,00	3,00	
x 1,00	15	16	3	34
3,00	17	21	34	72
Total	32	37	37	106

Fuente: Legajo Personal

Tabla 7
Prueba de Chi-cuadrado del proyecto de Investigación
Chi-SquareTests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,090 ^a	2	,001
Likelihood Ratio	17,341	2	,000
Linear-by-Linear Association	12,236	1	,000
N of Valid Cases	106		

Fuente: Legajo Personal

De la información recolectada, se ha obtenido que existe un 0.001 de relación entre la variable independiente: sistema nacional anticorrupción y la variable dependiente: desempeño laboral.

b) PARA LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS:

b.1. PARA EL PRIMER OBJETIVO – (Identificar como se viene implementando el sistema nacional anticorrupción en la municipalidad provincial de San Marcos).

- **CORRUPCIÓN POLÍTICA.**

Tabla 8

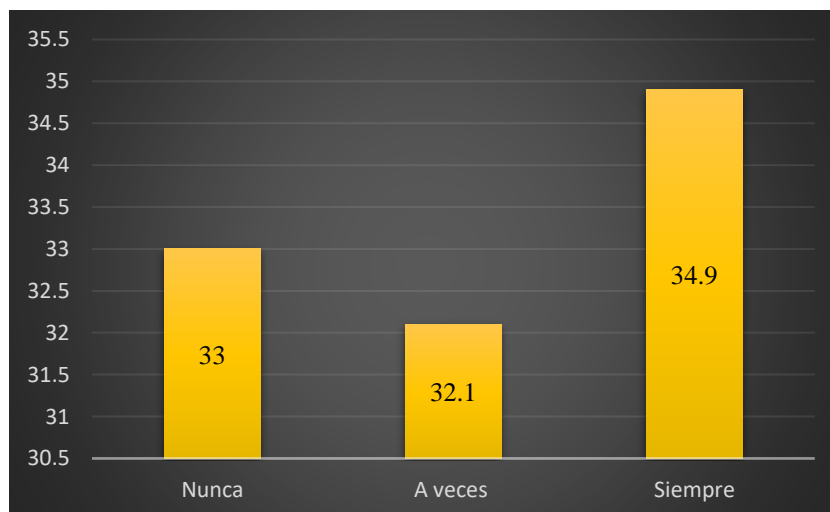
Distribución de frecuencias cualitativa para la Corrupción Política del proyecto de Investigación

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Nunca	35	33.0
A veces	34	32.1
Siempre	37	34.9
	106	100.0

Fuente: Legajo Personal

Gráfico 2

Histograma para la Corrupción Política del proyecto de Investigación



Fuente: Legajo Personal – Encuesta a trabajadores de la Municipalidad.

Interpretación. - en relación a la variable sistema nacional anticorrupción, dimensión Corrupción Política se demuestra que el 34.9% de los encuestados señalan que siempre existe favorecimiento político e insuficiente participación ciudadana; y el 32% indica que el favorecimiento político e insuficiente participación ciudadana es a veces y sólo el 33% de trabajadores indican que nunca tienen favorecimiento político e insuficiente participación ciudadana por

parte de la Municipalidad. Finalmente, queda demostrado que el 67% de trabajadores reconocen que existe favorecimiento político e insuficiente participación ciudadana por tal motivo no ayuda al éxito de la gestión.

Claramente se muestra que existe una fuerte influencia de la variable, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión corrupción política influye en el favorecimiento político e insuficiente participación ciudadana de la municipalidad (P-valué = 2.32E-32 < 0.05).

- **CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA.**

Tabla 9

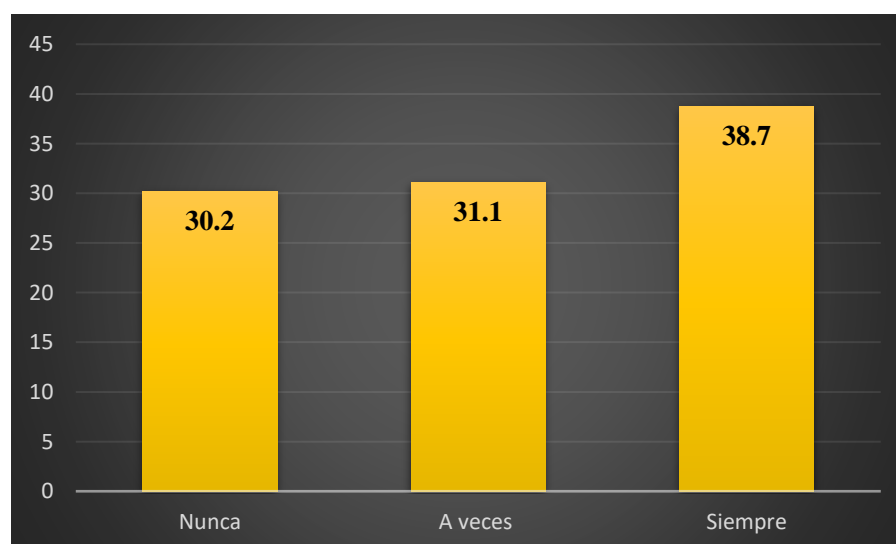
Distribución de frecuencias cualitativa para la Corrupción Administrativa del proyecto de Investigación

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Nunca	32	30.2
A veces	33	31.1
Siempre	41	38.7
	106	100.0

Fuente: Legajo Personal

Gráfico 3

Histograma para la Corrupción Administrativa del proyecto de Investigación



Fuente: Legajo Personal – Encuesta a trabajadores de la Municipalidad.

Interpretación.- en relación a la variable Sistema Nacional anticorrupción, dimensión Corrupción Administrativa se demuestra que el 38.7% de los encuestados señalan que siempre en la municipalidad existe falta de transparencia y debilidad en los mecanismos de control entre los colaboradores; el 31.1% indica que dicha falta de transparencia y debilidad en los mecanismos de control en la municipalidad es a veces y sólo el 30% de trabajadores indican que nunca se tiene falta de transparencia y debilidad en los mecanismos de control entre los colaboradores de la Municipalidad. Finalmente, queda demostrado que el 69.8% de trabajadores reconocen que la falta de transparencia y debilidad en los mecanismos de control no contribuyen a la mejora de la municipalidad.

Claramente se muestra que existe una fuerte influencia de la variable, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la falta de transparencia y debilidad en los mecanismos de control influye directamente en la municipal provincial de San Marcos (P-valué = $4.53E-37 < 0.05$).

b.2. PARA EL SEGUNDO OBJETIVO – (Identificar los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos).

- **RECIPROCIDAD**

Tabla 10

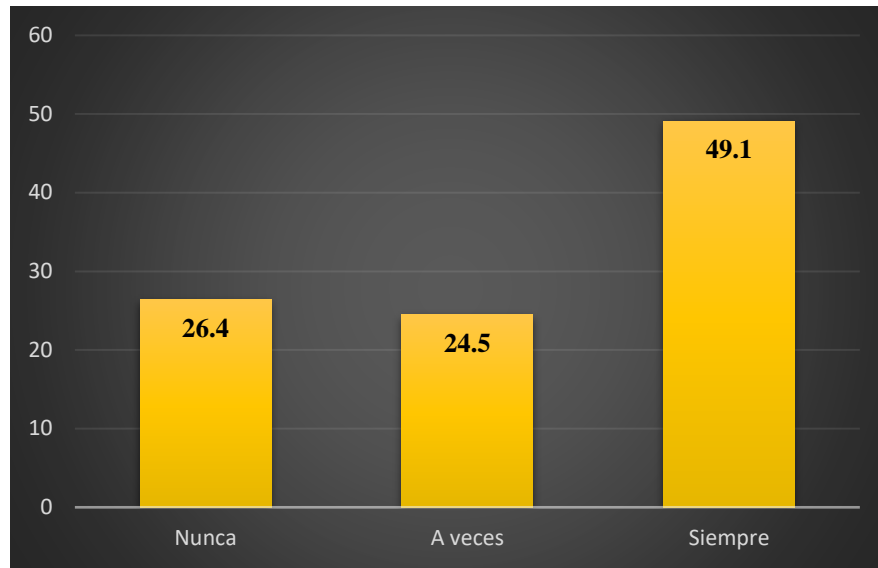
Distribución de frecuencias cualitativa para la Reciprocidad del proyecto de Investigación

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Nunca	28	26.4
A veces	26	24.5
Siempre	52	49.1
	106	100.0

Fuente: Legajo Personal

Gráfico 4

Histograma para la Reciprocidad del proyecto de Investigación



Fuente: Legajo Personal – Encuesta a trabajadores de la Municipalidad.

Interpretación.- en relación a la variable Desempeño Laboral, dimensión reciprocidad como factor influyente en desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, se demuestra que el 49.1% de los encuestados señalan que siempre en la municipalidad existe reciprocidad relacionado al conocimiento y aplicación en el trabajo, cuidado del patrimonio institucional; el 24.5% indica que la reciprocidad entre directivos y colaboradores es a veces y sólo el 26.4% de trabajadores indican que nunca ha existido reciprocidad entre directivos y colaboradores de la Municipalidad. Finalmente, queda demostrado que el 73.6% de trabajadores reconocen que la reciprocidad en la gestión directiva de los colaboradores contribuye a mejorar el desempeño de la entidad.

Claramente se muestra que existe una fuerte influencia de la variable, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión reciprocidad en la gestión directiva influye directamente en el desempeño laboral de la municipalidad ($P\text{-valué} = 4.84E-43 < 0.05$).

- **COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Tabla 11

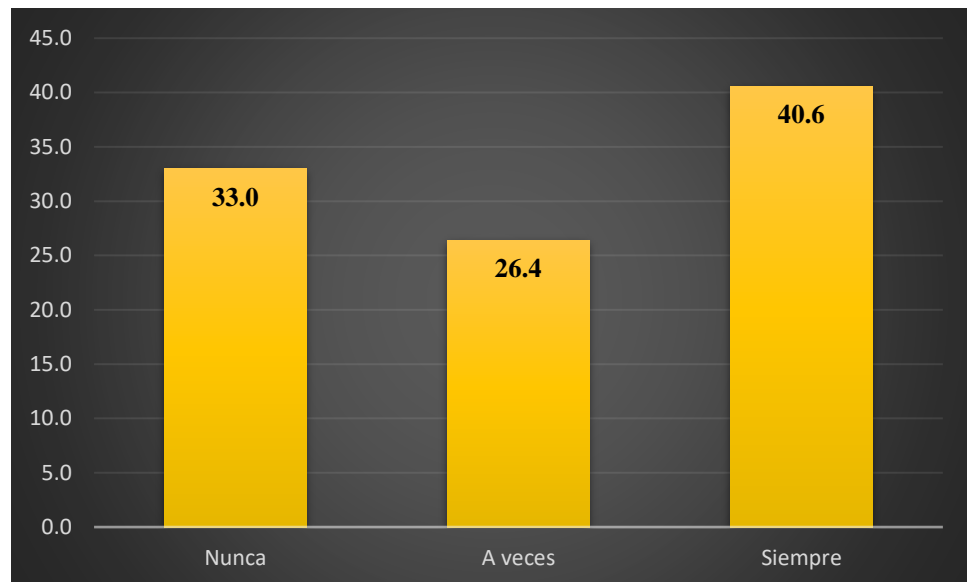
Distribución de frecuencias cualitativa para el Compromiso Organizacional del proyecto de Investigación

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Nunca	35	33.0
A veces	28	26.4
Siempre	43	40.6
	106	100.0

Fuente: Legajo Personal

Gráfico 5

Histograma para el Compromiso Organizacional del proyecto de Investigación



Fuente: Legajo Personal – Encuesta a trabajadores de la Municipalidad.

Interpretación.- en relación a la variable Desempeño Laboral, dimensión compromiso como factor influyente en desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, se demuestra que el 40.6% de los encuestados señalan que siempre en la municipalidad existe compromiso relacionado a lo afectivo, continuidad de las acciones y de obligación con la institución; el 26.4% indica que el compromiso entre directivos y colaboradores es a veces y sólo el 33.0% de trabajadores indican que nunca ha existido compromiso entre directivos y colaboradores de la Municipalidad. Finalmente, queda demostrado que el 67.0%

de trabajadores reconocen que el compromiso en la gestión directiva de los colaboradores contribuye a mejorar el desempeño laboral de la entidad.

Claramente se muestra que existe una fuerte influencia de la variable, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión compromiso en la gestión directiva influye directamente en el desempeño laboral de la institución municipal ($P\text{-value} = 4.21E-38 < 0.05$).

- **PARTICIPACIÓN**

Tabla 12

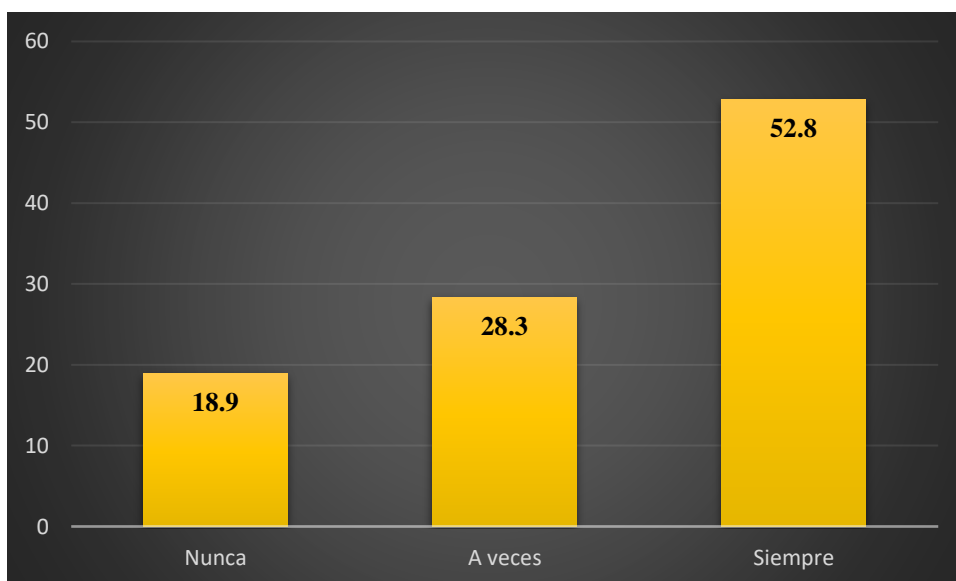
Distribución de frecuencias cualitativa para la Participación del proyecto de Investigación

<i>Data</i>	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Nunca	20	18.9
A veces	30	28.3
Siempre	56	52.8
	106	100.0

Fuente: Legajo Personal

Gráfico 6

Histograma para la Participación del proyecto de Investigación



Fuente: Legajo Personal – Encuesta a trabajadores de la Municipalidad.

Interpretación.- en relación a la variable Desempeño Laboral, dimensión participación como factor influyente en desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, se demuestra que el 52.8% de los encuestados señalan que siempre en la municipalidad existe participación relacionado con la ejecución de actividades e intercambio de información en la institución; el 28.3% indica que la participación entre directivos y colaboradores es a veces y sólo el 18.9% de trabajadores indican que nunca ha existido participación entre directivos y colaboradores de la Municipalidad. Finalmente, queda demostrado que el 81.1% de trabajadores reconocen que la participación en la gestión directiva de los colaboradores contribuye a mejorar el desempeño laboral de la municipalidad.

Claramente se muestra que existe una fuerte influencia de la variable, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión compromiso en la gestión directiva influye directamente en el desempeño laboral de la municipalidad (P-valué = 1.94E-47 < 0.05).

DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES (Influencia del sistema nacional anticorrupción en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017) – COEFICIENTE DE CORRELACION.

Tabla 13

Resumen del procesamiento de correlación de las variables del proyecto de Investigación

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
x * y	106	100,0%	0	0,0%	106	100,0%

Fuente: Legajo Personal

Tabla 14

Tabla de contingencia de las variables del proyecto de Investigación

*x * y Crosstabulation*

Count	y			Total
	1,00	2,00	3,00	
x 1,00	15	16	3	34
3,00	17	21	34	72
Total	32	37	37	106

Fuente: Legajo Personal

Tabla 15

Medidas Simétricas de las variables del proyecto de Investigación

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	,341	,082	3,704	,000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	,345	,083	3,744	,000 ^c
N of Valid Cases	106			

a. Not assuming the null hypothesis. / No asumiendo las hipótesis nula.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis. / Usando el error estándar asintótico asumiendo la hipótesis nula.

c. Based on normal approximation. / Basado en la aproximación normal

Fuente: Legajo Personal

Tabla 16

Variables Introducidas/eliminadas del proyecto de Investigación

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y / variable dependiente: y

b. All requested variables entered. / Todas las variables solicitadas ingresaron.

Fuente: Legajo Personal

Tabla 17

Resumen del modelo de las variables del proyecto de Investigación

ModelSummary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,341 ^a	,117	,108	,76429

a. Predictors: (Constant), x

Fuente: Legajo Personal

Tabla 18

Análisis de varianza, un método estadístico en el que la variación en un conjunto de observaciones se divide en componentes distintos de las variables del proyecto de Investigación

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,013	1	8,013	13,718	,000 ^b
	Residual	60,751	104	,584		
	Total	68,764	105			

a. Dependent Variable: y / Variable dependiente: y.

b. Predictors: (Constant), x / Predictores: (constante), x.

Fuente: Legajo Personal

Interpretación.- Finalmente la correlación entre la **variable independiente Sistema Nacional Anticorrupción** y la **variable dependiente Desempeño Laboral** muestran que un 68% siempre indican que existe correlación y sólo el 32% indica que nunca ha existido correlación entre ambas.

Mientras que la correlación de la variable dependiente **Desempeño Laboral** y la variable independiente **Sistema Nacional Anticorrupción**, tanto para la categoría siempre y a veces se señala un 35% de grado de correlación y para la categoría nunca existe un nivel de 30% de correlación.

Claramente se muestra que existe una fuerte influencia de la variable independiente hacia la variable dependiente, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la variable **Sistema Nacional Anticorrupción** influye directamente en el **Desempeño Laboral** de la municipal provincial de San Marcos. (P-valué = .341 < 0.05).

5.2. Discusión

En este punto se discutirá la triangulación de los datos obtenidos de los resultados, antecedentes y teorías a fin de comparar los resultados obtenidos en la investigación. Se argumentará los datos que explican la correlación de las variables Sistema Nacional Anticorrupción y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca, periodo 2017.

1. **Con relación al primer objetivo** – (Identificar como se viene implementando el sistema nacional anticorrupción en la municipalidad provincial de San Marcos). **CORRUPCIÓN POLÍTICA** en relación a la variable sistema nacional anticorrupción, dimensión corrupción política se demuestra que el 34.9% de los encuestados señalan que siempre existe favorecimiento político e insuficiente participación ciudadana, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión corrupción política influye en el favorecimiento político e insuficiente participación ciudadana de la municipalidad (P-valué = $2.32E-32 < 0.05$). **CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA** en relación a la variable Sistema Nacional anticorrupción, dimensión Corrupción Administrativa se demuestra que el 38.7% de los encuestados señalan que siempre en la municipalidad existe falta de transparencia y debilidad en los mecanismos de control entre los colaboradores, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la falta de transparencia y debilidad en los mecanismos de control influye directamente en la municipal provincial de San Marcos (P-valué = $4.53E-37 < 0.05$).

Así lo indica Facho y Núñez (2014) en su tesis denominada *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de chota, periodo 2011- 2014*. Donde la Municipalidad Provincial de Chota, ha prevalecido constantemente la ubicación o entrega de cargos considerando favores políticos, esto ha originado una selección inadecuada del recurso humano de acuerdo al perfil que requiere, de acuerdo a la encuesta realizada se concluye que el

26.1% del personal está satisfecho con el trabajado que realiza. El 29.7% de los trabajadores de la Municipalidad, indicaron que el ambiente donde trabajan no es confortable, por lo que no desarrollan bien sus funciones y actividades encomendadas. En concordancia con lo planteado por Marcone y Martín (2003), donde establecen a la cultura organizacional como un conjunto de dimensiones y componentes, fundamentadas en los aspectos que caracterizan a las organizaciones exitosas, en sus procesos de gestión, y por otra, aquellos componentes de la cultura organizacional educativa que, siendo susceptibles de ser percibidos por los integrantes de estas, posibiliten reconocerlos, valorar los, lenguajes propios, rituales e historias.

2. **Con relación al segundo objetivo** – (Identificar los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos). **RECIPROCIDAD** en relación a la variable Desempeño Laboral, dimensión reciprocidad como factor influyente en desempeño laboral de los colaboradores de la institución, se demuestra que el 49.1% de los encuestados señalan que siempre en la municipalidad existe reciprocidad relacionado al conocimiento y aplicación en el trabajo, cuidado del patrimonio institucional; mostrándose que existe una fuerte influencia de la variable, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión reciprocidad en la gestión directiva influye directamente en el desempeño laboral de la institución municipal ($P\text{-valué} = 4.84E-43 < 0.05$). **COMPROMISO ORGANIZACIONAL** en relación a la variable Desempeño Laboral, dimensión compromiso como factor influyente en desempeño laboral de los colaboradores de la institución, se demuestra que el 40.6% de los encuestados señalan que siempre en la municipalidad existe compromiso relacionado a lo afectivo, continuidad de las acciones y de obligación con la institución; donde se determina que existe una fuerte influencia de la variable, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión compromiso en la gestión directiva influye directamente en el

desempeño laboral de la institución municipal (P-valué = 4.21E-38 < 0.05).

También Orué (2011) en su tesis denominada *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. Señala que existe un índice significativo de 40.1%, de colaboradores que nunca han sentido cólera, ira, enojo sin saber por qué; un 34.8% de colaboradores que han sentido cólera, ira, enojo sin saber por qué, al menos 1 vez; un 12.3%, 2 veces; un 2.7%, 5 veces; un 3.2%, de 6 a 10 veces y un 7%, de 10 a 20 veces en los últimos 2 meses. Se puede observar que en general hay un índice sobresaliente de 64.7%, de colaboradores que se han sentido desmotivados porque las cosas no salieron como quisieron en el trabajo al menos 1 vez; seguido de un 16.6%, 2 veces; un 1.6%, de 3 a 5 veces y 17.1%, nunca en los últimos 2 meses. También Pedraza et al (2010) señala que el desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta.

- 3. Con relación entre las variables** – (Influencia del sistema nacional anticorrupción en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca; periodo 2017) – COEFICIENTE DE CORRELACION, Finalmente la correlación entre la **variable independiente Sistema Nacional Anticorrupción** y la **variable dependiente Desempeño Laboral** muestran que un 68% siempre indican

que existe, donde se demuestra que existe una fuerte influencia de la variable independiente hacia la variable dependiente, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la variable Cultura organizacional influye directamente en el desempeño laboral de la institución municipal ($P\text{-value} = .341 < 0.05$).

Para Martínez, Et al (2013) en su tesis denominada *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la organización: un estudio en empresas maquiladoras de la ciudad de chihuahua*. Universidad Autónoma de Chihuahua, México. Manifiesta que el perfil de la cultura de mercado como predominante, es una característica de las empresas manufactureras de clase mundial, no obstante esto no es una regla que aplique en todos los casos, se detectó en el punto de los criterios de éxito, que prevalecía la cultura jerárquica, que de acuerdo a las características de esta cultura, el éxito significa mantener la empresa operando de una manera estable y equilibrada, la cual puede resultar la estrategia adecuada al considerar las condiciones del entorno, en esta rama de la industria. En concordancia con lo indicado por Robbins (1996) la **motivación** como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. En tanto que la motivación general se ocupa del esfuerzo para alcanzar *cualquier* meta, limitaremos este enfoque a las metas *organizacionales*, con el fin de que se refleje nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. Los tres elementos clave de nuestra definición son el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades.

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Con relación al primer objetivo, dimensión *corrupción política* demuestra que el 34.9% de los encuestados señalan que siempre existe favorecimiento político e insuficiente participación ciudadana, la dimensión *corrupción administrativa* demuestra que el 38,7% de los encuestados señalan que existe falta de transparencia y debilidad en los mecanismos de control, decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión corrupción política y administrativa, demuestran que no se viene implementando el Sistema Nacional Anticorrupción en la de la municipalidad provincial (P-valué = $2.32E-32 < 0.05$).
2. Con relación al segundo objetivo, dimensión *reciprocidad* demuestra que el 49,1% de los encuestados señalan que existe reciprocidad, la dimensión *compromiso organizacional* demuestra que el 40.6% de los encuestados señalan que siempre en la municipalidad existe compromiso relacionado a lo afectivo, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión reciprocidad y compromiso organizacional son los factores claves en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipal provincial (P-valué = $4.84E-43 < 0.05$).
3. Con relación entre las variables - *coeficiente de correlación*, entre la variable independiente Sistema Nacional anticorrupción y la variable dependiente Desempeño Laboral, se demuestra que un 68% siempre indican que existe, demostrándose que existe una fuerte influencia de la variable independiente hacia la variable dependiente, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la variable Sistema Nacional anticorrupción influye directamente en el desempeño laboral de la institución municipal (P-valué = $.341 < 0.05$).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca promover este tipo de investigaciones a nivel local y profundizar el análisis del Sistema Nacional Anticorrupción en las organizaciones públicas puesto que es el elemento trascendental que determina e influye en el desempeño laboral. Además, se debe impulsar estudios comparativos y correlacionales de la variable sistema nacional anticorrupción y desempeño laboral con otras variables como eficacia, eficiencia y liderazgo, etc., con la finalidad de establecer hallazgos similares o diferentes que ayuden a explicar en forma sistemática el nivel de influencia del sistema nacional anticorrupción o el desempeño laboral.
2. Se sugiere a los funcionarios de la municipalidad provincial de San Marcos elaborar programas de capacitación que contribuyan al mejoramiento del sistema nacional anticorrupción incidiendo en fomentar un trabajo basado en competencias profesionales más que intereses políticos en la gestión pública y aplicación en el trabajo que ayude a valorar los recursos públicos y a comprometer a los colaboradores en el proceso de desarrollo de la provincia.
3. Finalmente, sugerir a los colaboradores y directivos de la entidad municipal a participar de manera activa y consiente en el fortalecimiento del sistema nacional anticorrupción a fin de ver reflejado sus acciones y actitudes en el buen desempeño de sus tareas, mostrando a la colectividad resultados positivos en la mejora de la calidad de atención y en el desarrollo de la provincia de San Marcos.

BIBLIOGRAFÍA

- 27972, L. N. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima - Perú.
- Arias, N. I. (2010, pág. 26).
- Bazalar Gonzales, L. A. (2012). *Corrupción Administrativa y el Control Interno*. Lima: Universidad Nacional del Callao. Facultad de ciencias contables. Instituto de Investigación.
- Blandón, C. (2006). *La participacion ciudadana en la lucha contra la corrupción en colombia*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. sede Académica de Mexico.
- Bustamante Hernandez, Oscar y Morales Cruz, Jairo Armando. (2003). *Corrupción Administrativa, Breve contexto y manual de navegación normativo jurisprudencial*. . Bogotá: Fundación Adenauer, pág. 11.
- Bustamante Hernandez, Oscar y Morales Cruz, Jairo Armando. (2003). *Corrupción Administrativa, Breve contexto y manual de navegación normativo jurisprudencial*. . Bogotá: Fundación Adenauer. Bogotá, 2003, pág. 11.
- Cuesta, G. A. (2015). *Los mapas de riesgos de corrupción incidencias en la prevención de la corrupción*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de ciencias políticas y relaciones internacionales.
- Diaz, Montalbán. (2004). *El individuo como unidad de análisis. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral*. España.: Editorial UOC. pp.125-166.
- Douglass, n. (s.f.). “[A]n institution is characterized by its capacity to delimit choices and its possession of enforcement mechanisms.” .
- Egacal. (2008). *El ABC del Derecho Administrativo*. Lima: San Marcos, pág 18.
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México.: Noriega Editores. .
- Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Bueneos Aires: Javier Vergara.
- Gonzáles Amuchastegui, J. (s.f.). «*Democracia y corrupción, al igual que democracia y prevaricación, democracia y asesinato... [o democracia y terrorismo] no son términos incompatibles*».
- Hernández Sampieri, R., & Fernández-Collado, C. &. (1997). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. MÉXICO: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO.
- Hernández, Fernández, & Bapista. (1997). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO.

- Idem. (2001). *“Caracterización de la Corrupción en el Perú”*. Perú: Revista Probidad N° 16, 2001.
- Inca, A. K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas - Perú.: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Jiménez, S. H. (2010). *La gestión de intereses en la administración Pública Peruana - Tesis de Maestría*. Lima - Perú.: UNI - Facultad de Ingeniería Económica y Ciencias Sociales - Sección de Postgrado.
- Keohane, R. O. (1988). *“International Institutions: two approaches”*, . International Studies Quarterly 32, no. 4 (December 1988):384.
- Larico, A. R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca 2014*. Juliaca - Perú: Escuela de Posgrado.
- Levi, M., & Schweers. (1990). *“A logic of Institutional Change”*, en Karen Schweers y Margaret Levi. Chicago: The limits of Rational Choice, (Chicago: University of Chicago Press, 1990), 403.
- Ley. (N° 27972). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima - Perú.
- LEY. (N° 29976). *Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción*.
- Ley. (4 de enero de N° 29976, 2013). *Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción*. *El Peruano.*, pág. 2.
- Ley N°, 2. (2002). *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Lima: Diario Oficial El Peruano, 13 de agosto.
- ley N°, 2. (2002). *Transparencia y Acceso a la Información Pública*. Lima.
- Marín, J. (2002). *Curso de Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional*. . Unidad VI.
- Martínez P. J.; Ollivier J. O.; Escobedo, H. C. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la organización: un estudio en empresas maquiladoras de la ciudad de chihuahua*. México: Universidad autónoma de Chihuahua.
- Muñoz, R. C. (1998). *Cómo Elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis*. México.: Primera Edición, Prentice Hall Hispanoamericano SA.
- Olivera, P. M. (1990-2010). *Sistema Nacional anticorrupción*. Perú: documento de trabajo - (20 años - Forum Solidaridad Perú 1990-2010).
- Olivera de Proetica, C. F. (2007). *Niveles de tolerancia de la Corrupción*.
- Orué Arias. (2011). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana*. Lima: Facultad de ciencias Administrativas y Recursos Humanos. universidad de San Martín de Porres.

- Pasquino, G. (1998). "Corrupción". En. *Diccionario de Ciencia Política*, S. XXI. México: México, 1998, págs. 438-440.
- Patrón, P. (2005). "Ética, lucha contra la corrupción y desarrollo". En: *Pobreza y Desarrollo en el Perú. Informe Anual 2004-2005*. Lima: OXFAM GB, pág. 139.
- Pedersen, P. E. (2002). *Auditor General del Banco de desarrollo asiático*. México.
- Pedraza, Amaya, Conde. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XVI, No. 3.
- Pedraza, Amaya, Conde. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XVI, N° 3.
- Pinedo, S. C. (2011). *La Corrupción*.
- Quiroz, N. A. (2013, pág. 45). *Costos de corrupción*.
- Quiroz, N. A. (2013, Pág. 458). *El costo de corrupción para el desarrollo económico y social peruano*.
- Ravi. (2005). *Le clientélisme en question*. "tutorial" propuesto por el periódico le Ravi.
- Rivas G. Mayra A. & Samra A. Ariett J. (2006). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico divino niño C.A*. Venezuela: Universidad de Oriente de Venezuela. Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas. Departamento de Administración.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: México: Person Educación.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. . México: 07a Edición. México: Person Educación.
- Saucedo, Á. C. (2014). *Motivación intrínseca y el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de administración de empresas de la facultad de ciencias empresariales y administrativas de la UPAGU, periodo 2013*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M., y Cook, W. . (1974). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. . Madrid: Madrid: Ed. RIALP Octava edición.
- Uría Calderón, D. E. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. . Ecuador.: Universidad Técnica de Ambato. .
- Uría, C. D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. Ecuador.: Universidad Técnica de Ambato.

Valásquez, B. J. (2008). *Corrupción y Descentralización: Una Mirada desde El Neoinstitucionalismo*. Bogotá: Pontificie Universidad Javeriana. Facultad ciencias políticas y relaciones internacionales. Carrera de Ciencias Políticas.

Zuñiga, C. Y. (2016). *Teoría del caso: Delitos De Corrupción*. Lima - Perú.: grupo_anticorrupción.

ANEXOS

ANEXO A



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

CUESTIONARIO

A continuación, se presenta una lista de ítems sobre la INFLUENCIA DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS, de los funcionarios y servidores públicos de su institución.

Solicito su ayuda en el sentido de que conteste las preguntas planteadas marcando con una X en la alternativa que considera correcta. Las respuestas serán anónimas y confidenciales. En tal sentido, solicito tus respuestas con la mayor sinceridad. No hay respuestas correctas, ni incorrectas.

Muchas gracias por tu colaboración.

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA		
		1 (nunca)	2 (a veces)	3 (siempre)
SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN				
Corrupción política				
01	Aquí compartimos el firme compromiso con la transparencia, que nos impulsa hacia el cambio de la función público.			
02	Lo que nos diferencia es la transparencia que ponemos en el logro de los objetivos.			
03	Los hechos pasados nos demuestran que los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de funcionarios y servidores.			
04	Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas funcionales.			
05	Aquí circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, la provincia.			
06	Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo.			

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA		
		1 (nunca)	2 (a veces)	3 (siempre)
07	Nos reunimos, periódicamente para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos logrado y qué nos falta por alcanzar.			
08	El esfuerzo constante de directivos y trabajadores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.			
Corrupción Administrativo				
09	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral.			
10	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.			
11	Aquí, cuando han existido diferencias entre funcionarios y trabajadores, siempre se ha actuado positivamente.			
12	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.			
13	Nuestros funcionarios y trabajadores se identifican plenamente con la Municipalidad, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.			
14	El lema «haga siempre lo que es correcto» orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la municipalidad.			
15	En esta municipalidad acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.			
16	En esta municipalidad, el asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad y transparencia.			

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA		
		1 (nunca)	2 (a veces)	3 (siempre)
DESEMPEÑO LABORAL				
Reciprocidad				
01	Los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio institucional			
02	Los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico			
03	Los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico - administrativo			

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA		
		1 (nunca)	2 (a veces)	3 (siempre)
04	Los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros			
05	Considera que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo			
06	Las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de reciprocidad con la institución			
Compromiso organizacional				
07	Observa usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso organizacional			
08	Cuando hay un reto para la organización todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento			
09	El espíritu de equipo en esta organización es positivo			
10	Los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores			
11	Las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional			
Participación				
12	Observa en los trabajadores oposición a los cambios			
13	Cree usted que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores			
14	Con relación a las preguntas y respuestas anteriores calificaría el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores			
15	Las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la organización			