

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN



**ÉTICA PROFESIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y
PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL
OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL
CUSCO, 2017.**

Tesis presentada por el:

Mgt. WALTER VEGA MONGE

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR
EN ADMINISTRACIÓN.

Asesor: Dr. GABRIEL SUYO CRUZ

CUSCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios

A mi padre, Pedro Alejandro Vega Monje y a mi madre Lucrecia Monje Ugazón.

A mis hijos Luis Enrique, Juliana Verenissee y Anais Brigitte

A mis hermanos Julia Blanca, Julio Silvio, Maura Maruja, Darwin Rufino, Serapio, Efraín Felipe, Libia Aurelia, Alejandrino, Vilma y Percy.

A quienes me acompañaron y alentaron para la conclusión del presente trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Gabriel Suyo Cruz, por brindarme su apoyo en el presente trabajo de investigación del cual quedo muy agradecido y siempre recordaré sus aportes con gratitud.

A todo el personal del Poder Judicial, Ministerio Público y Ministerio del Interior por brindarme su apoyo incondicional.

Quedo eternamente agradecido a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, a la Unidad de PosGrado de Administración y a los docentes de la Unidad de doctorado en Administración.

PRESENTACIÓN

Señor Director de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, señores miembros del jurado.

De conformidad con el Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación que lleva como título: “ÉTICA PROFESIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017”, tiene como objetivo explicar la relación de la ética profesional y el desempeño Laboral en la percepción de actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, en el 2017. La investigación respondió a generar un análisis de la ética profesional, el desempeño laboral y la forma en cómo se presenta la corrupción en las instituciones publicadas, específicamente en las operadoras de justicia, pues son quienes se ocupan de hacer cumplir las normas y leyes con las cuales la sociedad realiza sus actividades diarias con un sentido de respeto y la práctica de valores. Dicho análisis conllevó a generar juicios de valor del accionar de las operadoras de justicia de la ciudad del Cusco.

Walter Vega Monge

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
PRESENTACIÓN	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XI
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XIII
RESUMEN.....	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN.....	XVI

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	19
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	24
1.2.1. Problema general	24
1.2.2. Problemas específicos.....	24
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
1.3.1. Justificación normativo – legal	25
1.3.2. Justificación social	27
1.3.3. Justificación práctica.....	27
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
1.4.1. Objetivo general	28
1.4.2. Objetivos específicos.....	28

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. BASES TEÓRICAS.....	29
2.1.1. Epistemología.....	29
2.1.1.1. Aplicación del método científico en las ciencias sociales	30
2.1.2. Ética profesional	31
2.1.2.1. Ética.....	34
2.1.2.2. Valores humanos	34
2.1.2.3. Criterios de la ética en la actualidad.....	35
2.1.2.4. Profesión.....	36

2.1.2.5.	Principios de la ética profesional	39
2.1.2.6.	Ética y comportamiento en sociedad	41
2.1.2.7.	Importancia de la ética profesional	42
2.1.2.8.	Cualidades de un profesional responsable y ético ante su profesión. 43	
2.1.2.9.	El papel del profesional	45
2.1.2.10.	Los valores del sector publico	46
2.1.2.11.	Deontología y ética profesional	47
2.1.2.12.	Dimensiones de la ética profesional	48
2.1.3.	Desempeño laboral.....	50
2.1.3.1.	Medición del desempeño.....	51
2.1.3.2.	Tipos de conductas que constituyen el desempeño laboral.....	51
2.1.3.3.	Factores del desempeño laboral	52
2.1.3.4.	Modelos de desempeño laboral.....	54
2.1.3.5.	Factores que influyen en el desempeño laboral	55
2.1.3.6.	Desempeño laboral inadecuado	56
2.1.3.7.	¿Cómo mejorar el desempeño laboral?.....	57
2.1.3.8.	Dimensiones del desempeño laboral.....	59
2.1.4.	Percepción de la corrupción	65
2.1.4.1.	Corrupción	65
2.1.4.2.	Factores que fomentan la corrupción	66
2.1.4.3.	Tipología de la corrupción	69
2.1.4.4.	La corrupción en el ámbito público	72
2.1.4.5.	Corrupción política	73
2.1.4.6.	Corrupción administrativa.....	73
2.1.4.7.	Consecuencias de la corrupción.....	74
2.1.4.8.	Factores que fomentan la corrupción	75
2.1.4.9.	La corrupción no es un problema local sino mundial	83
2.1.4.10.	El costo de la corrupción.....	86
2.1.4.11.	La corrupción en el Perú	88
2.1.4.12.	Cifras de corrupción en el Perú siguen generando preocupación ...	89
2.1.4.13.	Detener la corrupción la gran batalla de este tiempo	93
2.1.4.14.	Principales propuestas anticorrupción del expresidente Pedro Pablo Kuczynski Godard	107
2.1.4.15.	Actos recientes de corrupción	108
2.1.4.16.	Dimensiones de la percepción de la corrupción	112
2.2.	MARCO CONCEPTUAL.....	115
2.3.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	117

2.3.1.	Antecedentes Internacionales.....	117
2.3.2.	Antecedentes Nacionales	120

CAPÍTULO III
HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.	HIPÓTESIS.....	123
3.1.1.	Hipótesis general.....	123
3.1.2.	Hipótesis específicas	123
3.2.	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....	124
3.3.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	124

CAPÍTULO IV
METODOLOGÍA

4.1.	ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA.....	126
4.2.	TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	126
4.2.2.	Nivel de investigación	127
4.2.3.	Diseño de investigación.....	127
4.3.	UNIDAD DE ANÁLISIS.....	128
4.4.	POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	128
4.4.1.	Población.....	128
4.5.	TAMAÑO DE MUESTRA.....	128
4.6.	TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE MUESTRA	128
4.7.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	129
4.8.	TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	130
4.9.	BAREMOS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	133

CAPÍTULO V
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1.	PROCESAMIENTO, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	137
5.1.1.	Descriptivos de la ética profesional de las operadoras	137
5.1.2.	Descriptivos del desempeño laboral de las operadoras	142
5.1.3.	Descriptivos de la percepción de la corrupción en las operadoras.....	150
5.2.	PRUEBAS DE HIPÓTESIS	154
5.2.1.	Prueba de hipótesis general con relación al objetivo general.....	154
5.2.2.	Pruebas de hipótesis específicas.....	158

5.2.3. Análisis multivariado de los resultados entre la ética profesional y el desempeño laboral con la percepción de la corrupción	166
5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	169
CONCLUSIONES	172
RECOMENDACIONES	174
BIBLIOGRAFÍA.....	177
ANEXOS.....	183

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Baremos de la variable ética profesional y sus dimensiones.	133
Cuadro 2. Baremos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	134
Cuadro 3. Baremos de la variable percepción de la corrupción y sus dimensiones.	135
Cuadro 4. Resultados generales obtenidos de la variable ética profesional del personal operador de justicia.....	137
Cuadro 5. Frecuencia de la dimensión social en el personal operador de justicia.....	138
Cuadro 6. Frecuencia de la dimensión económico en el personal operador de justicia.	139
Cuadro 7. Frecuencia de la dimensión personal operador de justicia.	140
Cuadro 8. Resultados generales obtenidos de la variable desempeño laboral del personal operador de justicia.....	142
Cuadro 9. Frecuencia de la dimensión orientación de resultados del personal operador de justicia.....	143
Cuadro 10. Frecuencia de la dimensión calidad del personal operador de justicia.....	144
Cuadro 11. Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales del personal operador de justicia.....	145
Cuadro 12. Frecuencia de la dimensión iniciativa en el personal operador de justicia. .	146
Cuadro 13. Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo en el personal operador de justicia.....	147
Cuadro 14. Frecuencia de la dimensión organización del personal operador de justicia.	149
Cuadro 15. Resultados generales obtenidos de la variable percepción de la corrupción en el personal operador de justicia.....	150
Cuadro 16. Frecuencia del accionar administrativo con problemas de corrupción	151
Cuadro 17. Frecuencia del cumplimiento de la disposición política y normas legales..	152
Cuadro 18. Frecuencia del accionar del Estado peruano en las negociaciones que realiza.	153
Cuadro 19. Relación entre la ética profesional y la percepción de la corrupción.....	154
Cuadro 20. Relación entre el desempeño laboral y la percepción de la corrupción.....	155

Cuadro 21. Relación entre la ética profesional y el desempeño laboral con la percepción de la corrupción en actos administrativos.....	158
Cuadro 22. Relación entre la ética profesional en la aplicación de políticas y normas legales.	161
Cuadro 23. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y las negociaciones que realiza el Estado.....	163

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Porcentajes comparativos de la variable ética profesional del personal operador de justicia.	138
Figura 2. Porcentajes comparativos de la dimensión social en el personal operador de justicia.	139
Figura 3. Porcentajes comparativos de la dimensión económico en el personal operador de justicia.	140
Figura 4. Porcentajes comparativos de la dimensión personal operador de justicia.	141
Figura 5. Porcentajes comparativos de la variable desempeño laboral del personal operador de justicia.	142
Figura 6. Porcentajes comparativos de la dimensión orientación de resultados del personal operador de justicia.....	143
Figura 7. Porcentajes comparativos de la dimensión calidad del personal operador de justicia.	144
Figura 8. Porcentajes comparativos de la dimensión relaciones interpersonales del personal operador de justicia.....	145
Figura 9. Porcentajes comparativos de la dimensión iniciativa en el personal operador de justicia.	146
Figura 10. Porcentajes comparativos de la dimensión trabajo en equipo en el personal operador de justicia.	148
Figura 11. Porcentajes comparativos de la dimensión organización del personal operador de justicia.	149
Figura 12. Porcentajes comparativos de la variable percepción de la corrupción en el personal operador de justicia.....	150
Figura 13. Porcentajes comparativos de la dimensión administrativa.	151
Figura 14. Porcentajes comparativos de la dimensión política – normas legales.	152
Figura 15. Porcentajes comparativos de la dimensión negociaciones del estado.	153
Figura 16. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y la percepción de la corrupción.	155
Figura 17. Correspondencia porcentual entre el desempeño laboral y la percepción de la corrupción.	156

Figura 18. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y la percepción de la corrupción en actos administrativos.....	159
Figura 19. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y la aplicación de políticas y normas legales.	161
Figura 20. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y las negociaciones que realiza el Estado.....	164

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Diferencia entre deontología profesional y ética profesional	47
Gráfico 2. Diferencia entre deontología profesional y ética profesional	62
Gráfico 3. Cifras sobre la corrupción en el Perú.....	90

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue explicar la relación de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco. En tal sentido el método del estudio responde a un nivel explicativo, el diseño es no experimental y correlacional causal, donde la unidad de estudio estuvo conformada por las operadoras de justicia tales como el Poder Judicial, Ministerio Público y Ministerio del Interior y como unidad de análisis a los trabajadores, conformados por un total de 816 y a través del muestreo probabilístico sistemático se calculó la muestra, del cual se obtuvo a 136 trabajadores y fueron a quienes se les aplicó las encuestas respectivas. Para la recolección de los datos se realizó previamente el análisis de la fiabilidad de los cuestionarios, en el caso del procedimiento estadístico se realizó el análisis bivariado y multivariado. De principales hallazgos, se observa que un alto nivel de despliegue ético y un buen desempeño profesional del personal operador de justicia, implican en decrementar los actos de corrupción, lo cual se validó por los resultados del contraste estadístico del chi cuadrado de Pearson y según la regresión logística ordinal muestra que la participación de estos factores puede contribuir a disminuir hasta en un 50% la percepción de la corrupción en las operadoras de justicia.

Palabras clave:

Desempeño profesional, ética profesional y percepción de la corrupción.

ABSTRACT

The objective of the investigation was to explain the relationship between professional ethics and work performance in the perception of acts of corruption of the justice operator personnel of the city of Cusco. In this sense, the study method responds to an explanatory level, the design is non-experimental and correlational causal, where the study unit was made up of justice operators such as the Judiciary, Public Ministry and Ministry of Interior and as a unit of Analysis of the workers, consisting of a total of 816 and through systematic probabilistic sampling, the sample was calculated, from which 136 workers were obtained and the respective surveys were applied. For the data collection, the reliability analysis of the questionnaires was previously carried out, in the case of the statistical procedure the bivariate and multivariate analysis was performed. From main findings, it is observed that a high level of ethical deployment and a good professional performance of the justice operator personnel, imply in decreasing the acts of corruption, which is validated by the results of the statistical contrast of Pearson's chi-square and according to the Ordinal logistic regression shows that the participation of these factors can contribute to reducing the perception of corruption by justice operators by up to 50%.

Keywords:

Professional performance, professional ethics and perception of corruption.

INTRODUCCIÓN

Realizando un análisis del panorama político de los diferentes gobiernos del Perú, desde el periodo del expresidente Alberto Fujimori su gobierno permitió la cooptación (es un sistema de nombramiento o reclutamiento por nominación, por el cual una asociación cualquiera de personas nombra internamente a sus propios miembros, sin dependencia de criterios externos) de Fuerzas Armadas y Policiales, así como la del Ministerio Público y el Poder Judicial, para permitir mediante pago de cupos a policías y militares en el territorio, excarcelaciones, indultos e influencia política, la exportación de droga dirigida principalmente hacia los “carteles” mexicanos de Tijuana y Sinaloa. Esta debilidad del fujimorismo original por ausencia de ética política y facilidad de ser tentados por el dinero fácil continuaría en los años siguientes. (Soberón, 2018)

Pareciera que hasta el año 2018 la situación política y el desempeño de las operadoras de justicia en el Perú, cada vez se ven más involucradas con casos de corrupción, como antes se mencionó en el periodo del fujimorismo y el montesinismo se pudo observar que existía un tráfico de influencias, y compra de conciencias de los políticos, en especial de gente involucrada al poder. Estos aspectos en demostrar más ética profesional, cada vez se hundan más en casos sonados de tráfico de influencias como es el caso los jueces del Consejo Nacional de Magistratura (CNM).

El nuevo fujimorismo creció sobre la base del descontento a la clase política tradicional y el recuerdo de la obra del padre, a través de prebendas, clientelismo, y diversos grados de corrupción, que asocio a líderes políticos regionales y empresarios del agro, el comercio, el transporte, y la educación, con la figura de Keiko Fujimori. (Soberón, 2018)

En el último mes, en el que las reformas política y judicial planteadas por el Ejecutivo han sido el principal tema de debate, el Poder Legislativo ha disminuido

en su aprobación. El estudio indica que solo el 11% considera que la labor del Parlamento es positiva. En agosto alcanzó un 12% (Castañeda, 2018).

La foto tampoco ha cambiado para el Poder Judicial y el Ministerio Público. Ambas instituciones, salpicadas por las investigaciones a la presunta red de corrupción Los Cuellos Blancos del Puerto, son aprobadas solo por el 11% de la población. (Castañeda, 2018)

La caída ha sido mayor para la Fiscalía de la Nación con tres puntos menos de aprobación que en agosto. El informe revela que, del total de informados, solo un 5% cree que Pedro Chávarry, titular del Ministerio Público, no está vinculado con Los Cuellos Blancos del Puerto. (Castañeda, 2018)

Del contexto antes mencionado se observa que el Perú, se han presentado actos de corrupción que a la fecha se vienen investigando, en especial de los casos de los gobiernos presidenciales, desde el gobierno de Alberto Fujimori y hasta el gobierno Pedro Pablo Kuczynski Godard, de manera que la administración pública se contempla seriamente afectada por los casos por la empresa constructora brasileña Odebrecht. De la observación realizada también se tiene que las operadoras de justicia son seriamente afectadas por caso de tráfico de influencias y entre otros aspectos que se especifican en la investigación.

El estudio desarrollado contiene la siguiente estructura:

El primer capítulo hace referencia a la realidad problemática del cual se ha identificado el problema en materia de estudio, correspondiendo al planteamiento del problema, en respuesta a ello surgen los objetivos y la justificación al trabajo de investigación.

En el segundo capítulo referido al marco teórico, se menciona investigaciones internacionales y/o nacionales que sirven como antecedente de estudio, además se describen las bases teóricas que sustentan cada una de las variables analizadas; así mismo se definen los términos más utilizados en esta investigación,

es por ello que en base a estas definiciones se realizan las interpretaciones y aproximaciones necesarias a la realidad del estudio.

El tercer capítulo se establece la hipótesis de la investigación y la operacionalización de las variables.

El cuarto capítulo describe el método de investigación, precisando que el tipo de investigación corresponde al tipo descriptivo explicativo, en la medida que se busca responder a los problemas teóricos, que se orienta a describir, explicar la influencia de la ética profesional y desempeño laboral con la percepción de la corrupción en las operadoras de justicia.

En el quinto capítulo se muestran los resultados descriptivos de la ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción, presentados en tablas de frecuencias, de manera que realizó un análisis para explicar la influencia de la ética profesional y desempeño laboral en la percepción de la corrupción.

Finalmente se emiten las conclusiones, recomendaciones o sugerencias y finalmente la bibliografía en estilo de Apa 6ta edición.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Actualmente es común escuchar la frase: “Ningún gobierno se salva de la corrupción”, esto indica que en los últimos años el nivel de corrupción se ha incrementado en Latinoamérica, es así que este incremento es alarmante, donde presidentes de los distintos países latinoamericanos incluyendo al Perú acarrean esta problemática en los diversos ámbitos de organización de Estado, la tendencia respecto a estudios demuestra que el índice de corrupción ha crecido en los últimos años en estos países latinoamericanos.

Entender que la corrupción genera desordenes económicos en los países, así como una desestabilización social, donde se está haciendo común tener autoridades políticas corruptas, que solamente se preocupan en mejorar sus ingresos económicos, que hipotéticamente mejoran su calidad de vida, indicando que no son compensados económicamente, o que tienen el discernimiento negativo de suponer es la única ocasión de poder aprovecharse del cargo político o de confianza.

Entre los diversos factores de corrupción, se encuentra el desequilibrio en la escala remunerativa, por lo que el estado aún no ha encontrado un equilibrio adecuado de la remuneración estatal, aún existe desigualdad. Lo que conlleva a que los

funcionarios que no tienen una adecuada compensación económica se vean con la necesidad de incurrir en los actos de Corrupción. (Cardoso, 1972)

La necesidad de conocer si la intervención de la ética profesional como parte de la formación académica de los trabajadores estatales, no ha sido la adecuada, o es la influencia social del desempeño laboral, la que está influyendo en los actos de corrupción que son visibles en las distintas instituciones estatales, es justamente la necesidad de conocer y evaluar los niveles de corrupción, como uno de los propósitos del estudio. Esto incrementara en la importancia de conocer aquellos factores que directamente influyen en estos actos de corrupción.

El Perú y sus gobiernos locales, cada vez se encuentran más inmersos en problemas de corrupción de diferentes índoles, ya sea por aprovechamiento de cargos políticos, así como la implementación de leyes en concursos y licitaciones públicas.

Lerner (2018), afirma que el espectáculo sórdido de la corrupción de nuestras instituciones continúa socavando, cada vez más, la fe cívica del país y, de ese modo, corroyendo las bases mismas de nuestra democracia. En esta semana ese espectáculo vergonzoso e indignante por parte de los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura y por jueces de la Corte Suprema y de una Corte Superior. Diversas grabaciones nos los han mostrado traficando influencias, manipulando dolosamente nombramientos e incluso acordando alguna sentencia en un caso de violación sexual de una menor de edad.

Esta corrupción, que se ha convertido en una experiencia cotidiana, en un término inevitable siempre que se hable de nuestros asuntos públicos, tiene implicancias que van más allá del delito y la sanción. En su sentido más profundo, entendemos por corrupción la desnaturalización de un organismo, la alteración de su identidad y de su naturaleza, la tergiversación de sus fines o razones de ser. La corrupción de nuestras instituciones “democráticas” consiste, precisamente, en convertirlas en negación de la democracia o en factores de destrucción de la democracia, justamente del valor que las legitima.

Es sabido que la democracia que pretendemos tener se sustenta en la división de poderes y en la organización de un Estado al servicio de la ciudadanía. Es decir, al servicio de sus derechos y en procura permanente de su bienestar. En el caso de la administración de justicia, como se sabe, la razón de ser de sus instituciones, cargos, oficinas y agencias no es otro sino el garantizar la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley. Un magistrado que canjea favores y que compra y vende privilegios es no solamente un delincuente sino también un destructor del orden democrático en el que cínicamente se ampara.

Lamentablemente existen además otras funciones del Estado se suman a esa espiral de degradación. El sistema electoral es una de ellas. Las oficinas que deberían garantizar que la voluntad ciudadana se cumpla tampoco presentan muestras de pulcritud, nos ofrecen más bien, manejos turbios y favoritismos inaceptables.

Coya (2018), desde la divulgación del primer audio, el Perú es testigo de un concierto disonante, lamentable, espeluznante, que sospechábamos se ejecutaba hace largo tiempo detrás de los bastidores de las esferas judiciales y que ahora sabemos, con absoluta certeza, estaba frente a nuestras narices, que quizás nos negábamos a ver, a escuchar, a pesar de la estridencia de sus acordes. Hoy conocemos que resultaron tímidas las suspicacias y dudas ante una realidad tan escandalosa como descarnada.

Juristas de fuste han hallado fuertes indicios de tráfico de influencias, patrocinio ilegal, cohecho, entre otros delitos en los audios divulgados desde el 7 de julio por IDL-Reporteros y otros medios de comunicación. Consideraciones legales aparte, hay un hecho, a mi modo de ver, tan o más grave en las recientes revelaciones.

La manifestación expresa de este repugnante tinglado ha puesto también al descubierto el absoluto desprecio de algunos fiscales y magistrados hacia los ciudadanos que recurren a los tribunales sin sospechar que la justicia no saldrá del parecer ecuánime del juzgador, de un artículo del Código Penal o Civil, de los argumentos sólidos de su causa, sino del número y las denominaciones de un puñado de billetes.

No hay lugar, de ninguna forma, para el disimulo. El país vive una crisis grave y profunda y resulta muy difícil pensar en una institución que pueda enfrentar con éxito a esta corrupción omnipresente. La reacción cívica, democrática, demandante de legalidad, una vez más es indispensable. La democracia peruana se salvará por los restos de civismo que queden entre sus ciudadanos y no por la improbable virtud de los gobernantes. (Lerner, 2018)

En marzo del 2000 el Perú figuraba en el ranking mundial de la corrupción, como uno de los países menos corruptos de América Latina. Esto evidenciaba el eficaz trabajo de promoción de imagen del país que realizó el gobierno de Alberto Fujimori en la década de los 90, utilizando rostros de peruanos con prestigio internacional para encubrir los altos y extendidos niveles de corrupción política, social y económica promovida desde el aparato estatal. Un sofisticado sistema de impunidad que se construyó sobre la base del control político de todos los Poderes del Estado fue perfeccionado a través de una administración de justicia ejercida en un 80 % por fiscales y jueces en condición de provisionales. que en general demostraron en su actuación funcional dos características: una deficiente formación moral y profesional, que facilitaron su sometimiento al poder. (Mejía, 2001, p.208)

No es necesario recurrir a un testimonio personal de los usuarios de las operadoras de justicia para observar que actos de corrupción, en todos los ámbitos se observa que la corrupción es un problema que se presenta en todas las operadoras de justicia. En el párrafo anterior observamos que desde el año 2001, los problemas de corrupción evidenciaron al Perú como uno de los países más corruptos, en este panorama en los últimos años después de 15 años se puede observar otra vez casos muy sonados de corrupción, sobre todo en el poder judicial y político del Estado peruano, de manera que las principales causas identificadas en el problema de investigación:

- Deficiente formación moral, ética y profesional de los funcionarios de las operadoras de justicia, incluidos trabajadores.
- La percepción de impunidad de los actos de corrupción judicial por parte de los funcionarios y trabajadores de las operadoras de justicia.

- El acceso de muchos postulantes a la carrera judicial y policial como fuente de remuneración segura y mecanismo de ascenso social.
- Bajas remuneraciones, por la falta de implementación de la Ley del Servicio Civil.
- La necesidad de permanecer en cargos judiciales y policiales a todo costo por falta de alternativas laborales y personales.
- Deficientes sistemas de control de la conducta funcional y laboral de los operadores de justicia y la percepción de su ineficacia por parte de la ciudadanía.

Son entre las causas más notorias que se ha revisado en el estudio, con respecto a la corrupción que se presenta en las operadoras de justicia, entre sus principales consecuencias, las cuales directamente generan malestar en los usuarios están las siguientes:

- Los usuarios se ven obligados a caer en el juego y sino no lo hacen su trámite se ve truncado.
- Falta de conciencia ética, moral y profesional de los funcionarios de las operadoras de justicia.
- Muchos esperan solo beneficios laborales y económicos en las operadoras de justicia.
- Los trabajadores que se encuentran en leyes laborales poco favorecidas se sienten insatisfechos con sus salarios.
- La preferencia por encontrar seguridad laboral y ayudar a sus familiares.
- Los funcionarios y trabajadores de las operadoras de justician se aprovechan del pobre control estatal.

En este escenario es que se puede observar que las distintas operadoras de justicia de la ciudad del Cusco caen en esta situación, las causas mencionadas en los párrafos anteriores hacen notar que el Estado no está garantizando el adecuado cumplimiento de la justicia por parte de las operadoras destinadas a realizar su acatamiento, el cual se ha visto deteriorada en todo el Perú. En el caso específico de la región del Cusco, no escapa de actos de corrupción que a la fecha vienen siendo investigados.

Como se observa en el análisis teórico del estudio se evidencia que para mejorar e implementar políticas que contribuyan con mejorar la capacidad operativa y de servicio de las operadoras de justicia, donde los aspectos causales y consecuentes directamente hacen notar la falta de la formación en la ética profesional, el desempeño laboral sin profesionalismo y compromiso con su institución y la sociedad, siendo estos entre los principales factores que generan actos de corrupción en las distintas operadoras de justicia del ciudad del Cusco. Y es en este panorama en el cual se centra el análisis de la realidad problemática, de manera que existen factores que contribuyen a la ocurrencia de actos de corrupción en las distintas operadoras de justicia del Cusco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema en materia de estudio corresponderá a establecer la influencia que causa la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en el personal de los diversos operadores de justicia, con respecto a los diferentes actos de corrupción presentes en la ciudad del Cusco, durante el 2017.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la ética profesional y el desempeño laboral, en la percepción de los actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación de la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción administrativos del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017?
- b) ¿Cuál es la relación de la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción política y cambio de normas legales del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017?

- c) ¿Cuál es la relación de la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción en negociaciones del Estado, en el personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación normativo – legal

Esta investigación tiene carácter legal de acuerdo con el cumplimiento de las normas legales como:

- **LEY UNIVERITARIA 30220**

Artículo 7. Funciones de la universidad

Artículo 44. Grados y títulos

Artículo 45. Obtención de grados y títulos

- **LEY N° 27815 DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCION PÚBLICA**

(*) De conformidad con la Única Disposición Complementaria de la Ley N° 28496, publicada el 16 Abril 2005, toda referencia al “servidor público” en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, se entenderá efectuada a la nueva denominación de “empleado público”, según la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175.

- **ESTATUTO DE LA UNSAAC**

Artículo 2. Definición de la UNSAAC

2.1. La UNSAAC es una comunidad académica orientada a la investigación y a la enseñanza, que brinda una formación científica, tecnológica y humanística con una clara conciencia de nuestra región y país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial.

Artículo 129. Investigación

La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la UNSAAC, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la

producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad regional y nacional. Los docentes ordinarios y extraordinarios, docentes cesantes y jubilados, investigadores externos, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en la UNSAAC y en redes de investigación nacional o internacional.

Artículo 130. Principios de la Investigación

Los principios de la investigación se basan en:

130.1. La ética. No plagiar información; citar a los autores dando crédito a los mismos; evitar el nepotismo, el amiguismo y otras malas prácticas.

130.2. La objetividad. No ser subjetivo, no ser chauvinista, buscar la verdad, observar y aceptar los hechos científicos tal y como ocurren en la realidad.

130.3. La investigación es permanente y continua. No se suspende por motivo de vacaciones, fines de semana o feriados u otros, en caso de que la investigación lo amerite.

130.4. Rigurosidad científica. La investigación científica sigue estrictamente el método científico; es riguroso en todo el proceso de investigación.

130.5. Altruismo. La investigación busca el bien común.

130.6. Contribuye al desarrollo de la persona. La investigación es insustituible en la formación integral de la persona.

130.7. La innovación. Crítico, creativo y capacidad para resolución de problemas.

130.8. La independencia. La investigación es independiente de cualquier influencia política y religiosa.

130.9. En el fomento del desarrollo sostenible. La investigación conduce a la generación de conocimientos que contribuyen a la conservación y mejora del medio ambiente.

Comentario:

La exigencia del cumplimiento de las normas establecidas por la UNSAAC, conllevan a mencionarlos de acuerdo con la necesidad de la investigación, en este caso la investigación responde a los fundamentos legales del Estatuto Universitario, como son sus fines, el fomento de la investigación como función esencial y obligatoria de a UNSAAC, los principios en los cuales se apoya que buscan la viabilidad de la investigación , pertinencia y originalidad que responden éticamente a la necesidad de la investigación y el aporte científico teórico.

1.3.2. Justificación social

La corrupción es un tema actualmente muy hablado en la sociedad latinoamericana, porque la mayoría de los países han presentados problemas por haber realizado contratos millonarios con la constructora Odebrecht. En el caso específico del Estado peruano también se presentaron problemas en el Consejo Nacional de la Magistratura, y en el entorno político, habiéndose demostrado actos de corrupción con la publicación en la prensa de conversaciones telefónicas que involucran a jueces, fiscales, empresarios y políticos en un presunto esquema de tráfico de influencias, manipulación de sentencias judiciales y coordinaciones para el aparente pago de sobornos. En este panorama actual es que la investigación se justifica porque son acciones sociales que involucran a toda la sociedad peruana.

1.3.3. Justificación práctica

La necesidad de establecer en que magnitud se presentan los actos de corrupción según el despliegue de los trabajadores de las operadoras de justicia, en el estudio se centró en analizar, identificar y evaluar la ética profesional con que actúan y por otra parte describir el desempeño laboral el

cual no evidencia una alta eficiencia en su desarrollo, de manera que estos dos factores afectan en la ocurrencia de actos de corrupción. En ese entender es que la investigación rescata la importancia de la práctica de la ética profesional y el eficiente desempeño laboral que debe realizar el personal de las operadoras de justicia.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Explicar la relación de la ética profesional y el desempeño Laboral en la percepción de actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la relación de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción administrativos del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.
- b) Analizar la relación de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción política y cambio de normas legales del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.
- c) Analizar la relación de la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción en negociaciones del Estado, en el personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Epistemología

La epistemología, o filosofía de la ciencia, es la rama de la filosofía que estudia la investigación científica y su producto, el conocimiento científico. Mera hoja del árbol de la filosofía hace un siglo, la epistemología es hoy una rama importante del mismo. (Bunge, 1980)

Mardones (1991), considera la noción de epistemología como aquella ciencia o filosofía de la ciencia que no impone dogmas a los científicos, sino que estudia la génesis y la estructura de los conocimientos científicos. Para el autor, la epistemología no es un sistema dogmático conformado por leyes inmutables e impuestas; sino que más bien, es ese trasegar por el conocimiento científico que se mueve en el imaginario de la época; las reflexiones sobre el mismo, y el quebranto o crisis de las normas que sustentan un paradigma en particular propio de una comunidad científica.

Ahora bien, relacionar la epistemología con la génesis de los conocimientos científicos, permite reconocer en ella los diferentes alcances que tienen este tipo de conocimientos en las instituciones de una sociedad, los saberes

ideológicos de la época, y el impacto y transformación cultural causado por un conocimiento objetivo que a veces se abstrae de la realidad. (Kuhn, 2001)

Ricci (1999), la epistemología es a mi criterio, ese punto de vista desde el cual me relaciono con las cosas, con los fenómenos, con los hombres y eventualmente con lo trascendente. Esto, que se produce en el ámbito personal y cotidiano, también ocurre en el ámbito científico, donde proliferan distintas corrientes y sistemas de pensamiento que resultan ser, en definitiva, formas de ver el mundo. Podríamos comparar la epistemología con un mirador u observatorio de la realidad que, con lentes más o menos agudos, la miran críticamente, dándose cuenta de que no se halla fuera de ella, sino contribuyendo a constituirla; es decir, no es meramente un proceso de observación, sino una participación activa en el hecho o fenómeno estudiado.

2.1.1.1. Aplicación del método científico en las ciencias sociales

Bunge (1980), los primeros en emplear el método científico en las ciencias sociales fueron los economistas, hace un siglo. Los economistas científicos, tales como Marx, Cournot y Walras lejos de limitarse a juntar datos o a enunciar hipótesis especulativas, formularon modelos precisos, recogieron datos relevantes a dichos modelos, y formularon predicciones que, a la larga, permitieron evaluar dichos modelos. El que dichos modelos hayan sido toscos no impide que hayan sido concebidos y utilizados de manera científica. Tanto lo fueron, que los economistas posteriores pudieron utilizar esa experiencia para formular y aplicar modelos mejores en algunos respectos, aunque, desde luego, siempre imperfectos.

A finales de siglo empezaron a sumarse a las filas de la comunidad científica los sociólogos, psicólogos sociales, politólogos, antropólogos, geógrafos sociales y otros. Más tarde se incorporaron los historiadores económicos y sociales, así como los lingüistas. Hoy día no hay rama de las ciencias sociales que no esté algo adentrada en el terreno científico, ni ninguna que haya dejado de avanzar en esa

dirección. En todas ellas se formulan modelos teóricos, a menudo matemáticos, y se los discute a la luz de datos empíricos, que a veces son resultados de experimentos propiamente dichos. Es cierto que todavía hay mucha especulación incontrolada por la investigación empírica, así como mucha recolección ciega de datos, pero existe una conciencia cada vez más clara de que ni una ni otra son actividades propiamente científicas, sino a lo sumo protocientíficas, y existe el afán de avanzar más allá de ambas.

Bunge (1980), las ciencias sociales han sufrido, pues, una revolución en el curso del último siglo. Esta revolución fue inspirada primero por la filosofía positivista, luego por la marxista. Y fue resistida por los filósofos idealistas y kantianos, quienes afirmaban dogmáticamente que es imposible estudiar al hombre al modo en que se estudia una roca o un animal. Hoy día quedan filósofos enemigos del proceso de cientifización de las ciencias sociales en particular los positivistas enemigos de las teorías, los marxistas dogmáticos enemigos de cuanto no esté escrito en los clásicos del siglo pasado, y naturalmente los filósofos del lenguaje ordinario, fenomenólogos, hermenéuticos y existencialistas. Pero ya están a la defensiva y tienen cada vez menos partidarios entre los científicos sociales.

2.1.2. Ética profesional

El profesional en su diario vivir no solo confronta problemas con relación a su trabajo, sino también en su profesión del día a día con las personas que le rodean, esto hace que muchas veces cometamos errores sin darnos cuenta de que estamos pisando la línea de la moralidad.

Pérez (1999), considera a la ética profesional como un conjunto de aquellas actitudes, normas éticas específicas y maneras de juzgar las conductas morales, que lo caracteriza como grupo sociológico. Fomenta, tanto la adhesión de sus miembros a determinados valores éticos, como la conformación progresiva a una tradición valorativa de las conductas

profesionalmente correctas. Es simultáneamente, el conjunto de las actitudes vividas por los profesionales y la tradición propia de interpretación de cuál es la forma correcta de comportarse en la relación profesional con las personas. (p.51)

El desempeño de un profesional está determinado por cada disciplina y en ella se enmarca su quehacer ético pues un profesional ético es aquel que hace el bien en su profesión, haciendo bien su profesión (Hortal, 2000). Ante lo cual se necesita de la preparación y desempeño responsable lo que conforma la ética profesional, entendida como la disciplina que tiene por objetivo determinar el conjunto de responsabilidades éticas y morales que surgen en relación con el ejercicio de una profesión.

La ética profesional como concepto tiene una íntima relación con la responsabilidad social; tanto que es la ética profesional la que posibilita llevar a la práctica los valores que pregona la Responsabilidad Social y es la Ética la que nos ayuda a ejercer la responsabilidad en un marco de coherencia y correspondencia social. Para que la responsabilidad social (RS), responsabilidad social corporativa (RSC), responsabilidad social empresaria (RSE) puedan acometerse y no sólo sean respetadas a la distancia, se necesita de profesionales que sean éticos.

La responsabilidad social tiene subsumida en sí un conjunto de premisas, principios, valores, y normas de conducta que se han establecido por el colectivo social como elementos representativos de la denominada Responsabilidad Social. La Ética, sin embargo, no prescribe ninguna norma o conducta, tampoco la ética nos obliga o nos recomienda que deba ser realizado. Su propósito se relaciona entre otros factores con la praxis, con el cómo se ha de aplicar en los distintos contexto profesionales y personales de nuestra vida los valores sociales.

De acuerdo con Pérez (1999), en la actualidad se necesita que las personas en las organizaciones entiendan que la Responsabilidad Social, Corporativa o Empresarial (Según el contexto de aplicación); debe de la mano de la ética

profesional, dejar de ser sólo discurso y reflejarse en la acción cotidiana, en los actos, en las actividades, en las tareas y en nuestro trabajo diario.

La moral aborda puntos de vista diversos. Tanto la moral natural como la moral más intransigentemente teológica, o desemboca en la vida, o no sirve para nada. La decepción de los estudiantes que se inician en un curso de filosofía moral proviene de que buscan sinceramente una regla que abarque toda su vida, y terminan sólo vislumbrando algunas nociones fragmentarias. Les inquieta, y a veces les desespera que en algunos casos se convierte en desértica y mastodóntica digestión de principios, cuando su preocupación más honda y lacerante en la vigilia de su graduación es el problema de su vida profesional.

Pérez (1999), menciona que, en el aspecto de la vida profesional, el problema capaz de preocupar se expresa solamente en tres sentidos:

- ¿Cómo se triunfa social y económicamente?
- ¿Cómo se triunfa científicamente?
- ¿Cómo es posible conjugar estos triunfos sin comprometer la conciencia y la dignidad humana?

La palabra ética, confirmada por diccionarios y académicos con el sentido de “parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre”, no es tan preciso en el significado como la palabra moral.

La moral polariza y concreta de tal manera las obligaciones internas de la conciencia que, incluye al menos parcialmente, las obligaciones derivadas del orden jurídico. En otras palabras: el concepto medular de la ética profesional es el concepto de moralidad. Todos los principios normativos y las aplicaciones prácticas de su casuística deben estar impregnados e impulsados por la moral. Pero erraría quien hiciera objeto de la ética y responsabilidad profesional solamente a las obligaciones impuestas por la moral o el derecho natural, con exclusión de cualquier otra exigencia de índole jurídica o social.

2.1.2.1. Ética

Escobar (1992), menciona que la ética nos ilustra acerca del porqué de la conducta moral, y que estudia aquellos problemas que se suscitan todos los días en la vida cotidiana, en la labor escolar o en la actividad profesional.

Marciano (2002), considera a la ética como la realidad y el saber que se relaciona con el comportamiento responsable, aquí entra en juego el concepto del bien o del mal del hombre.

Por ello, se dice que la ética nace a raíz de la capacidad que tienen los individuos de elegir entre el bien y el mal. Además, se debe resaltar que la ética toma mayor relevancia cuando en las decisiones y valores involucra a terceras personas, es decir, los valores se forman no solo en lo personal sino en las relaciones con los demás.

En síntesis, las diversas definiciones de ética conllevan a que la ética se desenvuelve dentro de la política, además la ética individual se ve afectada por la social y por ello no debe enfocarse tan solo a la ética personal sino actuar en un marco social.

2.1.2.2. Valores humanos

Para evitar en gran medida los problemas de índole ético-moral que surgen en el ejercicio de una profesión o de un oficio, se deben poner en práctica principios éticos que establezcan los parámetros y reglas que describan el comportamiento que una persona puede o no expresar en determinado momento. No es difícil poner estos principios en práctica, pero el omitirlos redundará en perjuicio propio y en el de las personas con quienes se interviene o se interactúa. Una decisión en la que está envuelto el comportamiento ético de una persona siempre va a estar enmarcada en uno de los principios y valores aquí señalados. (Oficina de Ética Gubernamental, 1991)

- a) **Honestidad:** Aprender a conocer sus debilidades y limitaciones y dedicarse a tratar de superarlas, solicitando el consejo de sus compañeros de mayor experiencia.
- b) **Integridad:** Defender sus creencias y valores, rechazando la hipocresía y la inescrupulosidad, y no adoptar ni defender la filosofía de que el fin justifica los medios echando a un lado sus principios.
- c) **Compromiso:** Mantener sus promesas y cumplir con sus obligaciones y no justificar un incumplimiento o rehuir una responsabilidad.
- d) **Lealtad:** Actuar honesta y sinceramente al ofrecer su apoyo, especialmente en la adversidad y rechazar las influencias indebidas y conflictos de interés.
- e) **Ecuanimidad:** Ser imparcial, justo, y ofrecer trato igual a los demás. Mantener la mente abierta, aceptar cambios y admitir los errores cuando se entiende que se ha equivocado.
- f) **Dedicación:** Estar dispuesto a entregarse sin condición al cumplimiento del deber para con los demás con atención, cortesía y servicio.
- g) **Respeto:** Demostrar respeto a la dignidad humana, la intimidad y el derecho a la libre determinación.
- h) **Responsabilidad ciudadana:** Respetar, obedecer las leyes y tener conciencia social.
- i) **Excelencia:** Ser diligentes, emprendedores y estar bien preparados para ejercer su labor con responsabilidad y eficacia.
- j) **Ejemplo:** Ser modelo de honestidad y moral ética al asumir responsabilidades y al defender la verdad, ante todo.
- k) **Conducta intachable:** La confianza de otros descansa en el ejemplo de conducta moral y ética irreprochable.

2.1.2.3. Criterios de la ética en la actualidad

Camacho (1995), considera como criterios de la ética:

- **Ética de la libertad:** vivir éticamente sugiere ejercer la libertad responsablemente dentro de los márgenes que cada uno dispone.
- **Ética de los valores:** cuando se ejerce la ética de valores responsablemente se debe permitir que el comportamiento humano actúe en las diferentes situaciones de acuerdo a determinados valores, más allá de lo que la ética permita o impida realizar.
- **Ética y responsabilidad:** En la ética de la responsabilidad todo lo contrario el individuo asume la responsabilidad de no haber previsto que pueden existir fallas. Como conclusión del buen actuar se tiene que se debe ejercer la ética de responsabilidad, pero con un origen de convicción.
- **Ética social como complemento de la ética personal:** la ética personal tiene por objeto la acción que ejerce el individuo sobre sí mismo para establecer un orden en su vida personal dado un cierto orden de valores, la ética social tiene por objeto el análisis de las estructuras sociales existentes y la acción colectiva a favor de dichas estructuras bajo el esquema de qué sociedad deseamos construir o qué tipo de hombre deseamos formar.
- **Ética en un mundo plural:** El pluralismo ético intenta que los valores de un individuo guarden cierta tolerancia con los valores éticos de otras personas que coexisten, en cambio el relativismo ético propone que el individuo no se aferre a ningún grupo de valores sino más bien que dependiendo de la situación emplee los que para el individuo sean más convenientes.

2.1.2.4. Profesión

Cortina (1997), considera a “La profesión como una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana” (p.15).

Cobo (2001), desde una perspectiva ética considera a la profesión como una actividad que ocupa de forma estable a un grupo de

personas en la producción de bienes o servicios necesarios o convenientes para la sociedad (las profesiones entrañan una función social), con cuyo desempeño obtienen esas personas su forma de vida. Una actividad que se desarrolla mediante unos conocimientos teóricos y prácticos, competencias y destrezas propios de ella misma, que requieren una formación específica (inicial y continua), regulada por lo general social o legalmente y que deben utilizarse con ética profesional, esto es, con un uso adecuado, responsable, respetuoso con los derechos humanos y acorde con la justicia. (p.3)

Todas las profesiones implican una ética, puesto que siempre se relacionan de una forma u otra con otros seres humanos; unas de manera indirecta, que son las actividades que tienen que ver con objetos, y otras, de manera directa con los seres humanos, como son los casos de educadores, periodistas, psicólogos, médicos, abogados, contadores, etc. Para estos últimos son más evidentes las normas éticas de su profesión, puesto que deben tratar permanentemente con personas en el transcurso del desempeño de su profesión. La ética de cada profesión depende del trato y la relación que cada profesional aplique a los casos concretos que se le puedan presentar en los ámbitos personal o social.

Hay que reconocer la importancia de la ética en la profesión y en las actividades del sector público, colaborando así en el proceso de la formación profesional, y promoviendo el interés por el estudio y la práctica de los valores éticos que serán de gran utilidad en la vida como ciudadano y profesional, ser profesional implica:

a) Requisitos profesionales

Estos son los requisitos esenciales para cumplir adecuadamente con el ejercicio de una profesión:

- Inclínación personal a la profesión que se trata.
- Aptitud natural para ejercerla debidamente.
- Una adecuada preparación teórica.

- Una suficiente capacitación práctica.
- Sentido del deber y vocación de servicio.

b) Actitud profesional

Como hemos mencionado antes el profesional debe cumplir con sus deberes lo mejor posible y esto debe hacerse desde su etapa de formación, planteándose el estudio como una actividad seria y “profesional”, porque ya en esta primera etapa un trabajo debe realizarse lo más perfectamente posible y será la base para todo el posterior desempeño del profesional. Debemos señalar que la capacitación del profesional no debiera terminar nunca debido a que el mercado laboral es altamente competitivo, por lo tanto, quien no haya innovado sus conocimientos quedará fuera de este sistema.

c) Formación profesional

Sabiendo que a uno se le concede la personalidad jurídica desde el momento del nacimiento de “derechos y deberes” y a sabiendas también que se van desarrollando con el paso del tiempo. Nuestra vida se rige por diferentes pasos que hacen de cada individuo lo que sería en un futuro, entiéndase, pasar por las distintas etapas de conocimientos: escuela primaria, secundaria y en último grado, la universitaria.

Entiéndase, por formación profesional un alto grado de conocimiento que se le inculca a un individuo de la sociedad, dotándolo de un interés particular en su profesión que se va a reflejar en su desempeño diario de la vida.

d) Carácter profesional

El carácter de una persona en el desempeño de su profesión se refleja desde tiempos antiguos, ellos han experimentado un progreso en todos los tipos de ciencias, han conquistado y desarrollado experimentos que tiempos atrás hubieran sido

inimaginables de realizar. El profesional sin carácter puede tender a caer en un modelo usado por cientos de profesionales, puede llegar a caer en lo que sería la mediocridad, siendo éste el título menos deseable para personas con aspiraciones en la vida.

El carácter no se forja solamente con un título profesional, se hace día a día experimentando cambios, ideas, experiencias, se hace enfrentándose a la vida.

e) Orientación profesional

Toda persona que empieza estudios superiores debe de ir orientado hacia lo que realmente se desea, y pueda aprender, desenvolverse y ejecutar bien su profesión. Aunque una persona pueda tener una vocación determinada hacia “x” actividad o profesional es necesario y recomendable que se oriente para darle más confianza y seguridad y para ponerle la contraparte y de esa manera poder reafirmar la convicción de esa persona hacia esa actividad.

2.1.2.5. Principios de la ética profesional

Hortal (2004), refiere los siguientes principios:

a) Principio de beneficencia

Hacer bien una actividad y hacer el bien a otros mediante una actividad bien realizada, el primer principio de toda ética profesional es ejecutar de la manera correcta su labor. Asimismo, juzgar la actividad realizada permite juzgar a quien lo hace, por lo cual, las acciones buenas, en sentido moral, son todas aquellas acciones hechas por personas que afectan positivamente a personas. “El bien que se alcanza o proporciona ejerciendo correctamente una determinada profesión constituye el primer criterio para decir qué la actuación profesional sea buena” (p.123).

b) Principio de autonomía

El respeto a la autonomía es fundamental en las relaciones sociales y profesionales. La apelación a la autonomía se entiende como no interferencia de unos en las acciones y decisiones de los otros, salvo aquellas interferencias que sean expresamente deseadas o aceptadas por ellos. En cuanto a las relaciones profesionales el principio de autonomía significa que el cliente o usuario de los servicios profesionales es persona, sujeto de derechos. Su opinión, sus convicciones, sus derechos merecen ser respetados y hay que informarle debidamente para poder contar con su consentimiento. (p.135)

c) Principio de justicia

“El mismo bien o servicio que el profesional proporciona al usuario de sus servicios es debido en justicia cuando ha sido contratado o cuando está siendo prestado en régimen de servicio público a ciudadanos que tienen derecho a dicha prestación” (p.152).

El buen ejercicio profesional está inmerso en el contexto social y las obligaciones de justicia que el mismo conlleva, pues en su interrelación intervienen criterios de justicia para establecer deberes y derechos, para marcar prioridades y distribuir recursos.

d) Principio de no maleficencia

Para no hacer daño ni al cliente o usuario ni a terceros, el profesional sólo tiene que contar con su conciencia y con el daño que se supone que causaría su acción u omisión responsable. Es conveniente considerar los daños que se pueden seguir de una actuación profesional, pero ello también conlleva la articulación con los otros principios y reconocer que el principio de no maleficencia no es sino la sombra de lo que los otros principios establecen positivamente.

Cobo (2001), refiere que la ética de las profesiones corresponde al área de la actividad profesional, dando lugar a lo que se conoce como éticas aplicadas, lo cual “sucede cuando la ética de las profesiones se concreta y aplica a una actividad profesional concreta” (p.28). Y ésta no se limita a aplicar los principios de la ética básica como son: respetar la dignidad, los derechos humanos y proceder conforme a la justicia, sino que propone otros principios propios específicos, como, por ejemplo, el principio de beneficencia establece que los conocimientos, destrezas y, en su caso, el poder que otorga la profesión han de utilizarse para lograr el bien objeto del ejercicio de esa profesión.

2.1.2.6. Ética y comportamiento en sociedad

Siieduca (2014), afirma que el cuestionamiento ético es inherente al actuar humano, por lo que resulta cotidiano enfrentarse a situaciones que requieren de la toma de decisiones en el orden individual y social. La toma de una decisión en lo general puede afectar a otras personas o algún elemento del entorno, no es tarea sencilla. Lo anterior exige tener en cuenta los principios éticos y obliga a plantearse una serie de preguntas que deben ser respondidas por un trabajo de reflexión del individuo antes de tomar una decisión, pues cualquiera de ellas, por simple que parezca, puede ser fuente de conflicto.

Actuar con inteligencia exige que consideremos bien la mejor manera de lograr nuestros objetivos y también el valor de esos objetivos, de manera que nos propongamos sólo objetivos éticamente aceptables. Las organizaciones públicas tienen la responsabilidad y la conveniencia de actuar según las normas de la ética y hacer prevalecer los valores que se correspondan con la ética vigente. Ello le proporciona buena reputación, autoridad, confianza y credibilidad por parte de la ciudadanía.

2.1.2.7. Importancia de la ética profesional

a) Importancia en el orden especulativo

Ruiz (2010), la ética profesional en el orden especulativo analiza los principios fundamentales de la moral individual y social, y los pone de relieve en el estudio de los deberes profesionales. Siguiendo el procedimiento Socrático-Aristotélico, trata de definir con claridad y precisión de la naturaleza de la profesión y las distintas relaciones con todos los elementos humanos que sufren su influencia o la ejercen. Así comprenden la diferencia entre los deberes derivados de la justicia o la caridad, cuando hay virtudes que es menester practicar en conciencia, y los otros deberes sociales impuestos por la convivencia.

b) Importancia en el orden practico

Ruiz (2010), menciona que, en el orden práctico, la importancia está determinada por las conveniencias y consecuencias que mutuamente rigen las relaciones entre profesionistas y clientela. Es notorio que la mejor garantía del éxito profesional constituye el leal y escrupuloso cumplimiento de los deberes. Los usuarios, por un instinto defensivo, tiene horror de los autómatas que no tienen responsabilidad ni amor al ejercicio consciente de la profesión. Por otra parte, la función específica de la actividad profesional consiste en establecer o restablecer el orden necesario al bien común. Pero frecuentemente el profesionista se juzga dispensado de cualquier orden o disciplina; como si semejante anarquía fuera un privilegio debido a su capacitación universitaria.

La experiencia ética en el campo de la profesión se relaciona, fundamentalmente, con tres ideas: la idea del deber, la idea del bien y la idea del sentido. Desarrollar una profesión es, de entrada, adquirir unos deberes y llevarlos a cabo mediante la intervención en un determinado ámbito de la sociedad. En segundo lugar, es intentar hacer un bien a un destinatario y, asimismo, a un conjunto

social y, en tercer lugar, es construir prácticamente un sentido con la propia actividad, con la propia vida.

2.1.2.8. Cualidades de un profesional responsable y ético ante su profesión

Ruiz (2010), considera las siguientes cualidades:

- Siendo solidario con el otro, expresando en sus actos honradez, carácter, cortesía, discreción, honestidad, respeto y compromiso social.
- Expresando cualquier juicio profesional con la obligación de sostener un criterio libre de conflicto de intereses e imparcial.
- Realizando trabajos con calidad técnica y con una prestación de servicios adecuada en tiempo y forma alineado con las normas aplicables, legislación vigente.
- Pagando los impuestos y las obligaciones previsionales que le correspondiera por su desempeño profesional o por la responsabilidad que se tenga por el personal contratado.
- Aceptando como una responsabilidad personal e intransferible los trabajos llevados a cabo por él o realizados bajo su dirección.
- Rechazando las tareas que no cumplan con la moral, el honor, la dignidad y las buenas prácticas sociales.
- Cuidando las relaciones con sus colaboradores, con sus colegas y con las instituciones que los agrupan, buscando que nunca se menoscabe la dignidad de la profesión, sino que se enaltezca.
- Trabajando para que la sociedad en general y los clientes gesten una imagen positiva y de prestigio, para lo cual sólo se valdrá de su calidad profesional y personal. Esto siempre sin caer en una autopromoción carente de significado profesional y social.
- Transmitiendo sus conocimientos contribuyendo al desarrollo de otras personas.
- Fundando en elementos objetivos las opiniones, informes y documentos que presente el Profesional, sin ocultar o desvirtuar

los hechos de manera que puedan inducir a error u otros problemas.

- Firmando sólo informes y documentos que son necesariamente el resultado de un trabajo practicado por él o por algún colaborador bajo su supervisión.
- Aceptando sólo trabajos para los cuales está capacitado y preparado tanto técnica como emocionalmente.
- Asumiendo la responsabilidad por las consecuencias de cualquier informe que llevara su firma, como de cualquier secuela directa de sus actos.
- Consultando o intercambiando impresiones con otros colegas en cuestiones de criterio o de doctrina, pero nunca deberá proporcionar datos que identifiquen a las personas o negocios de que se trate, a menos que sea con consentimiento de los interesados.
- Absteniéndose de utilizar sus conocimientos profesionales en tareas que no cumplan con la moral y la responsabilidad social.
- Absteniéndose de hacer comentarios sobre otro profesional cuando dichos comentarios perjudiquen su reputación o el prestigio de la profesión en general.
- Otorgando a los colaboradores el trato que les corresponde como profesionales y vigilando su adecuado entrenamiento, superación y justa retribución.
- Absteniéndose de ofrecer trabajo directa o indirectamente a empleados o socios de otros profesionales, si no es con previo conocimiento de éstos. Exceptuando aquellos casos que las personas que por su iniciativa o en respuesta a un anuncio le soliciten empleo.
- Cimentando la reputación, compromiso social, honradez, laboriosidad y capacidad profesional, observando las reglas de ética profesional más elevadas en sus actos.
- Evitando que se utilice su nombre en relación con proyectos, informes, balances, informaciones financieras o estimaciones de cualquier índole.

- Asumiendo la responsabilidad cuando por la naturaleza del trabajo, el profesional debe recurrir a la asistencia de un especialista y la participación de éste en el trabajo sea fundamental para alcanzar los resultados previstos, el profesional asumirá la responsabilidad respecto a la capacidad y competencia del especialista y deberá informar claramente a su cliente las peculiaridades de esta situación.
- Negando permiso de actuar en su nombre a personas que no sea socio, representante debidamente acreditado o empleado bajo su autoridad.
- Puntualizando claramente en qué consistirán sus servicios y cuáles serán sus limitaciones.
- Absteniéndose de ofrecer sus servicios a clientes de otro colega. Sin embargo, tiene el derecho de atender a quienes acudan en demanda de sus servicios o consejos.

2.1.2.9. El papel del profesional

De acuerdo con Siieduca (2014), las profesiones se han hecho esenciales para el funcionamiento mismo de nuestra sociedad. Las principales empresas de la sociedad se conducen a través de profesionales especialmente formados, tanto si se trata de defender la nación, como si se tratara de educar a los niños, diagnosticar y curar la enfermedad, juzgar y castigar a aquellos que violan las leyes, resolver conflictos, gestionar la industria y los negocios, diseñar y construir edificios, o ayudar a aquellos que por una u otra razón son incapaces de defenderse a sí mismos. Las principales instituciones, escuelas, hospitales, organismos gubernamentales, cortes legislativas y ejércitos constituyen el ruedo para el ejercicio de la actividad profesional.

La tarea de los profesionales es contribuir al bienestar social anteponiendo las necesidades de sus clientes a las propias y manteniéndose responsables ante las normas de la competencia y la

moralidad, ya que ante todo el profesionalista es un proveedor de servicios.

2.1.2.10. Los valores del sector publico

Actualmente cobra mayor importancia el tema de la ética, la moral y los valores en el servicio público. Hay una responsabilidad directa en la gestión de los asuntos públicos, que cabe exigir a los gobiernos, así como a las empresas. La corrupción, en sus nuevas y cambiantes formas de expresión, es, además de un delito, un modo de desorganización de la sociedad, a la que se unen los fenómenos éticos y morales inherentes al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Ortiz (1995), menciona que en la práctica vigente muchos países han adoptado leyes, códigos y otros instrumentos legales que regulan el actuar ético de los ciudadanos que ocupan cargos públicos y de las empresas; en otros, se han creado instituciones, oficinas, comités y diferentes órganos oficiales para enfrentar la lucha contra la corrupción y las irregularidades administrativas.

Tal es el caso de los códigos de ética que buscan autorregular la actividad de los servidores públicos, la adopción y aceptación de un código de ética es algo más que una declaración de buenas intenciones, ya que introduce en una perspectiva moral diferente; representa contenidos objetivos fijos, generalmente admitidos, no negociables, gracias a los cuales la actuación éticamente correcta es socialmente reconocida y premiada, tanto en el ámbito individual, como en el empresarial y público.

Actualmente en la esfera pública y en el mundo empresarial moderno, el tema de la responsabilidad social de los gobiernos y de los funcionarios públicos, así como de las empresas y de los empresarios, los asuntos referidos a la corrupción y los delitos de carácter ético adquieren una mayor relevancia, por cuanto se trata de preservar lo

máspreciado que posee el hombre, que es la vida. Todo esto está estrechamente relacionado con temas tales como la ética, la moral y los valores.

La ética pública y la empresarial es hoy objeto de estudio, de investigación y de regulaciones por gobiernos, empresarios, empleados, organizaciones sociales, líderes políticos, teóricos y otros muchos interesados en esta esfera.

2.1.2.11. Deontología y ética profesional

La propia discusión de una ética profesional ya implica la idea de la existencia de un código moral colectivo con un cierto grado de intersubjetividad y con un carácter vinculante entre sus miembros, y no sólo un mero conjunto de normas apelativas a la intuición, a la emoción o al extremo del relativismo de la moral individual. Las normas deontológicas son incomprensibles sin la referencia al contexto o grupo social en el que son obligatorias. La obligación se circunscribe a ese grupo, fuera del cual pierden la obligatoriedad. (Ruiz, 2010)

Gráfico 1. Diferencia entre deontología profesional y ética profesional

Deontología Profesional	Ética profesional
Orientada al deber	Orientada al bien, a lo bueno
Recogida en normas y códigos "deontológicos"	No se encuentra recogida en normas ni en códigos deontológicos, está relacionada con lo que piensa el propio individuo (conciencia individual/profesional)
Esas normas y códigos son mínimos y aprobados por los profesionales de un determinado colectivo profesional (periodistas, médicos, abogados,...)	No es exigible a los profesionales de un determinado colectivo (periodistas, médicos, abogados,...)
Se ubica entre la moral y el derecho	Parte de la ética aplicada

Fuente: Ruiz, (2010).

Una de las diferencias cuando hablamos de “ética” y “deontología” es que la primera hace directamente referencia a la conciencia personal, mientras que la segunda adopta una función de modelo de actuación en el área de una colectividad. Por ello, con la concreción y diseño de códigos deontológicos, además de autorregular esta profesión, se invita al seguimiento de un camino muy concreto y a la formación ética de los comunicadores.

Desde la perspectiva de la ética profesional, el primer criterio para juzgar las actuaciones profesionales será si se logra y cómo se logra realizar esos bienes y proporcionar esos servicios (principio de beneficencia). Como toda actuación profesional tiene como destinatario a otras personas, tratar a las personas como tales personas, respetando su dignidad, autonomía y derechos sería el segundo criterio (principio de autonomía). Las actuaciones profesionales se llevan a cabo en un ámbito social con demandas múltiples que hay que jerarquizar y recursos más o menos limitados que hay que administrar con criterios de justicia (principio de justicia). y, en todo caso, habrá que evitar causar daño, no perjudicar a nadie que pueda quedar implicado o afectado por una actuación profesional (principio de no maleficencia). (Ruiz, 2010)

2.1.2.12. Dimensiones de la ética profesional

a) Aspecto social

Desde la antigüedad el hombre tuvo que preocuparse por desarrollarse y evolucionar en varios aspectos de su vida. Nosotros como seres humanos hemos sido considerados como seres sociales, lo que quiere decir que necesitamos de grupos y comunidades para lograr nuestro pleno desarrollo, para poder lograr una convivencia en sociedad fue necesario establecer normas para regir así el comportamiento de los que la integran, y a su vez establecer los derechos, las obligaciones y la conducta con la que debemos actuar.

Ya que, sin reglas, límites, obligaciones y derechos, convivir en una sociedad sería totalmente imposible, porque ningún ser humano haría lo que de verdad le corresponde, nadie respetaría a sus semejantes, tratando de aprovecharse de los más indefensos, y la sociedad dejaría de ser un grupo de personas que se reúnen con un mismo fin. Son necesarias normas que rigen la conducta para que el ser humano pueda vivir en armonía en la sociedad, aquí será donde se aplicara la ética en el comportamiento del ser humanos en todos los aspectos, estos abarcan los laborales, profesionales, sociales, familiares entre otros. (Hirsch, 2009)

No sólo las organizaciones tienen la obligación ética de conseguir los objetivos para los que fueron creadas. También los tiene con respecto a la sociedad en general, especialmente en el caso de organizaciones de carácter público, que reciben apoyo financiero de esa sociedad. Son diversos los casos en los que toman decisiones o llevan a cabo acciones que son un indicador de esta responsabilidad social.

b) Aspecto económico

La relación entre economía y ética ha sido siempre muy difícil, porque en la economía se manifiestan habitualmente comportamientos guiados por los intereses de los individuos, las pasiones de los grupos, las ambiciones y el afán de enriquecimiento y de poderío de muchos, que contradicen los más antiguos y elementales principios éticos. Las formulaciones éticas, por consiguiente, se esfuerzan por corregir tales comportamientos y se esmeran en promover las virtudes y valores individuales y sociales en tan díscolo espacio. La ética se ha siempre empeñado en domar los intereses, las pasiones, las ambiciones, el afán de lucro, etc. utilizando para ello las herramientas que le proporcionan la teología, la filosofía e incluso las ciencias; pero ha tenido en ello poco éxito. Más aún, ha ocurrido que, a nivel del pensamiento, esto es, en cuanto al modo en que se ha pensado y concebido la

economía, el proceso histórico muestra un progresivo muy lento, pero inexorable camino de autonomización de la economía (de las ideas sobre la economía) respecto a la ética. Tal proceso marca la derrota histórica de la ética, o bien el triunfo de las lógicas puramente económicas sobre las razones y exigencias de la ética, esto es, en última síntesis, el triunfo de los intereses sobre las virtudes. (Razeto, 2009)

c) Aspecto personal

Es la decisión que uno como individuo o como persona realiza para escoger la opción buena o la opción mala, de acuerdo con los valores y la formación de cada persona. (Dueñas, 2007)

2.1.3. Desempeño laboral

Robbins, Stephen, & Coulter (2003), consideran al desempeño laboral como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Los autores explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio.

Chiavenato (2000), el desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Bittel (2000), el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades

y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

2.1.3.1. Medición del desempeño

De acuerdo con Bittel (2000), el término medición del desempeño implica la contabilidad sistemática y controlada de indicadores que revelan los cumplimientos de las metas de una institución. Es decir, se mide la efectividad y la eficacia de una gestión administrativa. Para poder medir el desempeño, se necesita que sea evaluado a través de indicadores del desempeño.

Estos indicadores deben ayudar a la gerencia para poder determinar cuan efectiva y eficiente es la labor de los empleados en el logro de los objetivos trazados, por lo tanto, el cumplimiento de la misión organizacional. Por lo cual, deben estar incorporado en un sistema integral de medición del desempeño que ayude o haga posible el seguimiento simultaneo y consistente en todos los niveles de la operación de la empresa, así como en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa desde más alto nivel hasta el desempeño de cada ejecutivo y empleado.

2.1.3.2. Tipos de conductas que constituyen el desempeño laboral

Bittel (2000), menciona los siguientes tipos de conductas en el desempeño laboral:

a) Desempeño de las tareas

Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio de realización de las tareas administrativas.

b) Civismo

Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y hacer cosas positivas y hablar cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

c) Falta de productividad

Incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

2.1.3.3. Factores del desempeño laboral

Bain (2003), menciona que el desempeño laboral está determinado por dos factores, los actitudinales de la persona y factores operativos.

a) Factores actitudinales

Los factores actitudinales hacen referencia a aquellos factores actitudinales como son: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización.

b) Factores operativos

Son aquellos factores concernientes al trabajo como pueden ser el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Por tanto, podemos indicar que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que

se desempeña. Observando así que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral.

Bain, (2003), señala que existen dos factores que contribuir al mejoramiento de la productividad.

a) Factores internos

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

- **Factores duros:** La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones. Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.
- **Factores blandos:** Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

b) Factores externos

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad.

2.1.3.4. Modelos de desempeño laboral

Bain, (2003), señala que existen los siguientes modelos de desempeño laboral.

a) Relacionar las recompensas con el rendimiento individualizado que sean justas y valoradas

En este punto nos referimos al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

Es preciso que los empleados perciban que las recompensas o resultados son proporcionales a los insumos invertidos (Rodríguez, 2001). manifiesta que en el sistema de recompensa se deberá ponderar probablemente los insumos en diferentes formas para encontrar las recompensas adecuadas para cada puesto de trabajo. Se dice que el incentivo más poderoso que pueden utilizar los gerentes o quienes ocupan el mayor grado de jerarquía institucional es el reconocimiento personalizado e inmediato.

Los gerentes o quienes ocupan el mayor grado de jerarquía institucional tendrán que usar sus conocimientos de las diferencias entre los empleados, para poder individualizar las recompensas, en virtud de que los empleados tienen necesidades diferentes, lo que sirve de reforzador con uno de ellos, puede ser inútil con otro, esto hace que las personas se den cuenta que se aprecia sus

aportaciones, mencionamos algunas de las recompensas que se usan: el monto de paga, promociones, autonomía, establecimiento de metas y en la toma de decisiones.

b) El dinero o salario

Es un incentivo complejo, uno de los motivos importantes por los cuales trabaja la mayoría de las personas, que tiene significado distinto para las personas. Para el individuo que está en desventaja económica, significa preverse de alimento, abrigo, etc, para el acaudalado, significa el poder y prestigio. Debido a este significado, no puede suponerse que un aumento de dinero dará como resultado mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

Se le considera como un reforzador universal, probablemente uno de los pocos que tiene ese carácter de universalidad; con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzos, se puede acumular previendo necesidades futuras o usarse para producir más dinero. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas. Sin embargo, el dinero no es la única fuente de motivación en el trabajo.

2.1.3.5. Factores que influyen en el desempeño laboral

De acuerdo con Bain (2003), los factores que influyen en el desempeño laboral son los siguientes.

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.

- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forjar líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

2.1.3.6. Desempeño laboral inadecuado

Arias & Heredia (1999), mencionan que las organizaciones para ser competitivas deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en personal con un desempeño de excelencia.

El desempeño depende de varios factores trascendentes como lo son:

- a) Aspectos tecnológicos (herramientas, maquinarias, y utensilios de trabajo).
- b) Procedimientos administrativos (políticas de la empresa, procedimientos)
- c) Aspectos culturales (valores, costumbres, modo de dirigir una empresa)

También existen factores que dependen únicamente del empleado como los son:

- a) **Conocimientos:** La persona debe de poseer los aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo. Parte importante de estos conocimientos es saber acerca de la empresa

sus orígenes, misión, objetivos y planes de la empresa, así como sus estrategias.

- b) Habilidades:** Este término se refiere a la capacidad mental y psicológica necesaria para efectuar un trabajo o ejercer una ocupación.
- c) Personalidad:** Se refiere a los distintos modos de actuar y percibir en el mundo. En términos generales, dichos estilos se refieren al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones.
- d) Compromiso:** Se trata del involucramiento efectivo para lograr la misión y objetivos de la empresa. Esto se debe a que el trabajador debe de estar trabajando con las condiciones adecuadas en su área de trabajo tanto como en el clima laboral, como en su grado de capacitación.

Todos estos factores vistos desde un punto de vista negativo afectan a la organización y por lo tanto al desempeño laboral, es por esto que se les llama desempeño laboral inadecuado al incumplimiento de uno o varios de estos factores que ayudan al buen funcionamiento de la empresa.

2.1.3.7. ¿Cómo mejorar el desempeño laboral?

Arias & Heredia (1999), mencionan que para darle solución a un desempeño laboral inadecuado es necesario llevar a cabo una nueva planeación en el departamento de recursos humanos y como consecuencia en toda la organización, ya que esta determinara cuales son los principales focos rojos en la organización, llevando a cabo una planeación directa de las medidas y metodologías a seguir para llevar a cabo una adecuación y restauración en cuanto el elemento más importante de cualquier organización, el elemento humano.

Dentro de la empresa es importante que se lleve a cabo una revisión de la capacidad de cada uno de los empleados, esta labor se hará en cada una de las áreas y se identificarán los siguientes puntos:

- El empleado está plenamente capacitado para llevar a cabo la labor que realiza. (Se lleva expediente de la capacitación recibida por cada uno de ellos, se evalúa si esta fue adecuada, si se le ha estado actualizando conforme evoluciona el mercado o la tecnología, cuando fue su última actualización, si se evaluaron mejoras después de esta).
- Contar con las habilidades necesarias para realizar esta labor. (ejemplo: saber leer, escribir, tiene el conocimiento necesario para desarrollar las actividades que realiza).
- Tener las herramientas necesarias. (estas son eficientes y se adaptan a la labor que este realiza).
- Se valorará con qué rapidez y eficiencia el empleado realiza sus funciones, esto con el fin de identificar sus áreas de oportunidad y en un momento determinado saber en qué puntos debemos capacitar a nuestro personal, o bien reubicarle dentro de la organización esto con el fin de aprovechar al máximo las habilidades de cada cual y de esta forma ellos se sientan a gusto con lo que hacen.
- Hacer una revisión de horarios, si estos son los adecuados para organización y para ellos; en este renglón se revisarán cuáles son las áreas que producen más horas extras y cuales áreas cuentan con mayor flexibilidad en cuanto horario y los resultados de unos y otros.
- El salario es centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas ofrecen su tiempo y esfuerzo dentro de las organizaciones, estos combinados con una motivación adecuada, remuneraciones e incentivos que sean atractivos al trabajador, se verá reflejado en el desempeño laboral del capital humanos de la empresa.

2.1.3.8. Dimensiones del desempeño laboral

a) Orientación de resultados

La orientación al logro permite que las personas involucren en la autodirección la persistencia para reconocer y premiar los resultados obtenidos por la organización. Las personas establecen retos de mejoramiento y superación para decidir cuanta energía involucrar en las actividades que facilitan alcanzar los logros.

La orientación de resultados tiene incidencia en la cultura de las organizaciones cambiantes. Se espera que tanto las personas como las empresas valoren la importancia de sus acciones para la consecución de los resultados finales.

El modelo de orientación propuesto maneja la trilogía; persona, acción y resultado que por medio del deseo permite el éxito de la organización a través del establecimiento de estándares.

La orientación de resultados es alinear los objetivos personales con los organizacionales y de esa manera fijar metas ambiciosas por encima de los estándares y expectativas establecidas. Los estándares pueden ser de superación personal en relación con el rendimiento pasado, de orientación a resultados basado en medida objetiva, de competitividad en correspondencia con el desempeño y superación de los demás, de mejoramiento continuo en concordancia con resultados que uno mismo se ha propuesto, de innovación esperando realizar algo único y excepcional.

La orientación de resultados requiere definir objetivos claros, concisos y precisos que faciliten el éxito.

b) Calidad

Desde un punto de vista general, se entiende como calidad el grado de perfección de un objeto. Esta definición es muy abstracta, ya

que ese grado de búsqueda de la perfección viene determinado por comparación con otros objetos, o con un conjunto de cualidades y características que deseamos que el objeto posea.

Calidad es satisfacer las expectativas del cliente. El proceso de mejora de la calidad es un conjunto de principios, políticas, estructuras de apoyo y prácticas destinadas a mejorar continuamente la eficiencia y la eficacia de nuestro estilo de vida. Calidad es aptitud para el uso, conjunto de características de una entidad que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas y las implícitas. (Juran, 1990)

c) Relaciones interpersonales

La interacción de los seres humanos en el marco de una sociedad o de una comunidad, generan las relaciones interpersonales. Estos vínculos suelen basarse en la jerarquía y se desarrollan mediante la comunicación. Se considera que las relaciones interpersonales son esenciales para que las personas puedan desarrollar su potencial individual, ya que estos vínculos son los que permiten la constitución de diversas sociedades que tienen distintos órdenes, desde pequeñas aldeas hasta las ciudades más grandes.

En una sociedad ideal las relaciones deberían estar pautadas mínimamente, si los seres humanos pudiéramos ser más libres de decir aquello que sentimos sin temor a la reacción del otro ser humano, posiblemente podríamos entablar relaciones más sinceras y más duraderas, que contengan un único requisito, el respeto mutuo. (Trianes & Fernández, 2001)

Las relaciones interpersonales son aquellas actitudes y aptitudes que mostramos frente a otra persona; es decir la interacción del ser humano de forma directa o indirecta, entre uno o más individuos, mediante la cual, se busca cubrir las necesidades de los mismos. Esta interacción estará supeditada a un código de referencia, que

no necesariamente garantiza que se cubran las necesidades del individuo, pero que si facilita el interactuar. (Trianes, 2002)

En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente. Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales funcionan tanto como un medio para alcanzar ciertos objetivos como un fin en sí mismo. El ser humano es un ser social y necesita estar en contacto con otros de su misma especie.

El papel de todo dirigente y de todo encargado de un equipo es generar un clima en el cual la comunicación sea fluida, que se escuche a los otros y se manifiesten los desacuerdos, que exista respeto entre las personas, que se dé un nivel mínimo de real comprensión por el otro y que haya algún grado de afecto entre los integrantes. (Santiago, 2012)

d) Iniciativa

De acuerdo con la Universidad de Caliz (2017), La iniciativa es la capacidad, predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la auto responsabilidad y la autodirección.

Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras. No basta con tener voluntad de hacer algo, es necesario dar el paso adelante y ponerse manos a la obra. Quien plantea ideas con iniciativa, asume, también, la carga de su realización.

También implica una disposición para aprovechar las oportunidades, perseguir los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera, saltarse la rutina cuando es necesario para realizar el trabajo.

La iniciativa personal es un elemento conductual que facilita la obtención de los empleos acordes con las propias preferencias. Parece claro a partir de los trabajos de Frese y colaboradores, que las personas con iniciativa tienen más probabilidades de obtener trabajos con condiciones laborales satisfactorias que les permitan obtener buenos niveles de satisfacción laboral. Los individuos con iniciativa identificarían las oportunidades laborales más ajustadas y persistirían para obtenerlas.

Gráfico 2. Diferencia entre deontología profesional y ética profesional



Fuente: Álvarez (2011).

e) Trabajo en equipo

Landy & Conte (2005), determinan que es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se

reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas.

Robbins & Coulter (2007), indican, que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias. Etapas del desarrollo de los grupos.

En la actualidad los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. (Gilmore & Moraes, 2002)

Las organizaciones están compuestas por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Por lo tanto, "El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general". En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta. (Borrell, 2004)

Buenos profesionales hacen buenos equipos, pero también buenos equipos hacen buenos profesionales, lo que a la larga supone un enriquecimiento social. (Borrell, 2004)

f) Organización

La organización es la parte de la administración que supone es establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los individuos deberán desempeñar en una empresa. La estructura es intencionada en el sentido de que debe garantizar la asignación de todas las tareas necesarias para los cumplimientos de las metas, asignación que debe hacerse a las personas mejor capacitadas para realizar esa tarea.

Una estructura organizacional debe diseñarse para determinar quién realizará cuales tareas y quien será responsable de qué resultados; para eliminar los obstáculos al desempeño que resultan de la confusión e incertidumbre respecto de la asignación de actividades, y para tender redes de toma de decisiones y comunicación que respondan y sirvan de apoyo a los objetivos empresariales.

De acuerdo con Zegarra (2012), para la mayoría de los directivos el término organización implica una estructura intencional formalizada de roles; en primer lugar, al definir la naturaleza y el contenido de los roles organizacionales y, en segundo lugar, los roles que se les pide a las personas que desempeñen deben estar diseñados intencionalmente para asegurar que se realicen las actividades requeridas y que éstas se acoplen de modo que las personas puedan trabajar de forma ininterrumpida, con eficacia y eficiencia en grupos. De manera general, el propósito de organizar es hacer efectiva la cooperación humana.

2.1.4. Percepción de la corrupción

Bazalar (2012), menciona que medir la corrupción de manera objetiva es muy difícil, toda vez que es una actividad clandestina, informal y que evita toda forma de evidencia; de ahí que organismos internacionales, como transparencia Internacional, desde el año 1995, viene elaborando el índice de Percepción de Corrupción a nivel mundial, sobre la base de encuestas a empresarios, ejecutivos y expertos de cada uno de los países incluidos en este índice (180 países en el año 2008).

En el año 2008 el Perú un índice de 3.6 que en una escala donde 0 es “Altamente Corrupto” y 10 es “Altamente Transparente”, no resulta muy halagador y revela un elevado nivel de corrupción. Lo cierto es que no se tiene una tendencia definida de mejoramiento de esta percepción, por lo menos en los últimos ocho años.

Los resultados dados a conocer por Transparencia Internacional también tienen su correlato en la percepción que tiene el ciudadano peruano común y corriente, que la corrupción está muy extendida en nuestro país y genera rechazo general de la población; sin embargo, paradójicamente no lo considera un problema mayor. La V Encuesta Nacional sobre Corrupción de 2008, realizado por IPSOS Apoyo Opinión y Mercado, solicitado por PROÉTICA, revela que solo el 6% de los encuestados considera a la corrupción como un problema “Muy Grave”, en tanto considera a la inflación (37%) pobreza (29%) y desempleo (12%), como problemas más importantes.

2.1.4.1. Corrupción

Centuria (1931), considera la corrupción como el abuso de la función pública en persecución de un beneficio privado.

Retamozo (1999), considera a la corrupción como un fenómeno social exteriorizado en una intencionada comisión u omisión del agente, de implicancias diversas, que trasciende a alguna actividad específica

(pública o privada) y que puede beneficiar a un particular en detrimento de otro particular; o a un funcionario público respecto a los fondos públicos o el patrimonio de un particular.

Roncal (s.f) ha diferencia los matices de corrupción según las percepciones éticas de la clase política y la opinión pública. Se llama “corrupción negra” a aquellas acciones más potentes y universalmente aceptadas como el soborno y la extorsión. La llamada corrupción blanca ocurre en el caso en que actos corruptos son aceptados ampliamente por las personas en el ámbito que se trate. Entre la corrupción negra y blanca, se encuentra la corrupción gris, en la que se incluyen todas las conductas acerca de las cuales las elites y la opinión pública discrepan al momento de evaluarlas como corruptas o no.

2.1.4.2. Factores que fomentan la corrupción

El Consejo Nacional para la Ética Pública (PROÉTICA), (2008), establece que los factores de riesgo que fomentan la Corrupción se potencian cuando se presentan determinadas condiciones objetivas y subjetivas, las cuales analizaremos y explicaremos para mejor comprender este fenómeno.

a) Condiciones objetivas

- 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.

PROÉTICA (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% lo rechazó 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).

- **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 Nº 27806 de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Agosto, 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.

- **Debilidad de los mecanismos de control de sanción**

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 considera 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.

b) Condiciones subjetivas

PROÉTICA (2007), da a conocer las condiciones que están referidas a la falta de ética de los funcionarios. La palabra Ética proviene del griego Ethos, cuyo significado es costumbre o carácter, al igual que Moral, que proviene de la latina Mores.

La ética es considerada como la convicción revolucionaria y a la vez tradicionalmente humana de que no todo vale por igual, de que hay razones para preferir un tipo de actuación a otros.

Esta condición tiene que ver con el ser humano, la persona, e ciudadano que en su faceta de funcionario público tiene el encargo de efectuar gestión pública y por ende manejar los recursos en beneficio del desarrollo de la colectividad.

Lamentablemente, la corrupción en el manejo de los recursos públicos está firmemente fijada en el consciente o inconsciente del colectivo que conformamos la sociedad en el Perú, generando sospecha de todo aquel que ejerce función pública. Tenemos el concepto que inevitablemente la mayoría de los funcionarios públicos tendrá algún nivel de participación en actos corruptos, más aún si quien lo ejerce tiene pocas expectativas de éxito personal, profesional, social o económico: y que se vale de la política como un medio fácil para lograr dinero y poder.

Ahora el comportamiento corrupto en el ejercicio de la función pública esta tan extendido que incluso personas con elevado nivel técnico profesional y buena condición socioeconómica participan activamente (muchas veces como clanes familiares), a nivel más alto de burocracia, en actos corruptos con beneficios muy grandes (por ejemplo: compras de armas, concesiones petroleras y obras de infraestructura, entre otros), porque los incentivos y los beneficios ilícitos esperados son muy significativos, lo que derrumba sus pobres convicciones éticas.

2.1.4.3. Tipología de la corrupción

Existe una gran variedad de conductas que pueden ser concebidas como corruptas y diversos niveles en los que éstas pueden presentarse; a continuación, se describen algunas de las distintas clasificaciones que han intentado captar esta variedad de acciones.

a) Negra, gris y blanca

Heidenheimer (1999), ha propuesto esta clasificación en función de la evaluación normativa y tolerabilidad hacia los actos corruptos. Así, una conducta que es condenada tanto por las masas como por la élite es clasificada como corrupción negra. En la corrupción gris los actos son condenados por una minoría, pero para la mayoría son ambiguos. Y, finalmente, la corrupción blanca consiste en actos que ni la élite ni las masas consideran merecedores de un castigo, porque los consideran tolerables.

b) Pequeña, rutinaria y agravada

Heidenheimer (1999), realiza esta tipología en función del tipo de comunidad en la que se presenta. La pequeña corrupción se presenta cuando existe flexibilidad de las reglas sobre todo en favor de amigos; la corrupción rutinaria, cuando los procedimientos corruptos penetran tanto las relaciones generales como las obligaciones; y, la corrupción agravada cuando existe una tendencia en conjunto, de los funcionarios y los ciudadanos, para ignorar el comportamiento corrupto aunque este sea observado y, por lo tanto, no se toman iniciativas para cooperar con la autoridad que pretende imponer sanciones.

c) Sistémica e individualizada

Posadas (2006), clasifica las conductas corruptas en atención al nivel de extensión que han alcanzado dentro de las instituciones, entendiéndose por corrupción sistémica la que existe en grado estructural, pues se encuentra presente dentro de las instituciones formales de los gobiernos; y por, corrupción individualizada la que se presenta únicamente de manera esporádica en algunos de sus elementos.

d) De gran escala y petite

Otra de las clasificaciones realizada por Posadas (2006), toma en cuenta la jerarquía del funcionario público que la realiza, así, se

puede distinguir entre corrupción de gran escala, que se da entre altos funcionarios, jefes de gobierno y de Estado, y la denominada petite Corrupción o también denominada venalidad o pequeña corrupción (Goldsmith, 2005); que se presenta entre funcionarios de rangos medios y menores.

e) Administrativa y operativa

Mohor & Frühling (2006), distinguen dos clases de este fenómeno, la corrupción administrativa, que se relaciona con aquellas conductas que se dan dentro de la gestión de recursos humanos y materiales en el interior de una institución como pago de comisiones por contratos internos, desvío de fondos, pago por ascensos o traslados, etc.; y la corrupción operativa, que se presenta hacia afuera de la institución, en el contacto cotidiano con los ciudadanos.

f) Speed payment y distortive payment

Del Castillo & Guerrero (2003), establecen que en el caso del soborno, puede hacerse una clasificación de acuerdo a la finalidad que se busca con el propio acto, diferenciando entre la situación en la que se busca comprar prioridad o rapidez para obtener un servicio (speed payment) y aquella en la que se busca comprar una decisión de autoridad, cambiando un proceso reglamentado por la ley (distortive payment).

g) Experimentada y percibida

Esta clasificación en realidad es más de tipo metodológica, pues se relaciona con la evolución en la medición de la corrupción. En general, se puede decir que este fenómeno puede medirse de manera objetiva o subjetiva; la primera, se relaciona con el número de denuncias de corrupción que se presentan en un tiempo determinado, pero la misma naturaleza del objeto de estudio y su secretismo, hace que esta información no sea del todo objetiva ni verificable; ante ello, actualmente se ha preferido optar por

indicadores subjetivos que se basan en encuestas en las que los individuos son interrogados acerca del nivel de corrupción, ya sea midiendo su experiencia en la misma o su percepción hacia el problema. (Del Castillo, 2003)

Sin duda, la importancia de clasificar los distintos tipos de Corrupción no radica solamente en lograr una mejor comprensión del fenómeno, como se pretende en este caso, sino que también ayuda a definir el tipo de medidas que son necesarias para su erradicación. (Del Castillo & Guerrero, 2003)

2.1.4.4. La corrupción en el ámbito público

Doig & Stephen (2002), consideran que, en muchos países, una fuente clave de corrupción puede ser (la clase política) el liderazgo político que se sirve a sí mismo y un marco estatal amplio, ineficiente y políticamente influenciado y mal dirigido, dentro del cual los intereses privados individuales y de grupo tienen prioridad sobre el bien colectivo.

Los empleados públicos tienen un poder discrecional considerable para acumular riqueza privada a través de la explotación de sus posiciones monopolísticas, mal e irregularmente pagadas, a menudo en connivencia con los políticos y hombres de negocios autóctonos o extranjeros. La corrupción, por tanto, tiene lugar frecuentemente en las sociedades donde los empleados públicos tienen un considerable poder discrecional, rinden cuentas de forma limitada y hay poca transparencia en las operaciones del gobierno; en tales sociedades, las instituciones de la sociedad civil y el sector privado independientemente a menudo son débiles o están poco desarrollados.

La corrupción pública tiene dos actores principales: los políticos y los funcionarios públicos. Con base en estos protagonistas es posible identificar dos ámbitos de corrupción: la política y la administrativa,

aunque es difícil separarlos pues no existe una línea divisoria sino una mezcla de complicidades.

2.1.4.5. Corrupción política

La corrupción política se manifiesta cuando los políticos, por el deseo de codicia, se aseguran una fortuna privada, desvían fondos de las arcas públicas, extorsionan a individuos y empresas para obtener recursos, aceptan sobornos para realizar operaciones ilícitas o agilizar las lícitas, compran votos en las elecciones o bien reciben contribuciones legales o ilegales para su partido o campañas políticas que califican de anónimos para ocultar su procedencia, las más de las veces reprochable aunque sabiendo que procede de grupos acaudalados con intereses especiales a cambio de favores.

Laporta & Álvarez (1997), considera que la corrupción política es una de las primeras formas de corrupción que se da cuando quienes detentan el poder o una responsabilidad estatal son inducidos mediante recompensas monetarias o de otro tipo a realizar acciones que favorecen a quien ofrece la recompensa y en consecuencia dañan al grupo e institución al que el funcionario pertenece o representa. Lo relevante es el hecho de que la ganancia privada es asegurada a expensas públicas.

2.1.4.6. Corrupción administrativa

Villoria & Del Pino (1997), menciona que la corrupción administrativa se da principalmente en las instancias de la administración pública y en los servicios públicos. Ésta se caracteriza por el abuso de los deberes del funcionario público para obtener beneficios propios.

Algunos lugares comunes de corrupción son las áreas de compras, adquisiciones, aduanas, permisos, entre otros. Cuando el principio de avaricia toca la mente del hombre hace que piense y busque obtener

ventajas lucrativas desde el lugar donde se desempeñe. Dicho principio ha invadido el ámbito público por lo que los servidores públicos no están exentos de ser tocados por este vicio y verse envueltos en escándalos de corrupción.

En muchos países han existido escándalos por actos improcedentes de algunos funcionarios públicos que, al ventilarse a través de los principales medios, ha ocasionado que los ciudadanos pierdan la confianza en sus representantes y que algunos gobiernos tengan que establecer medidas dentro de sus programas de gobierno a fin de combatir la corrupción.

Villoria & Del Pino (1997), la corrupción administrativa o de los empleados públicos no puede separarse de la corrupción política, se alimentan una a otra, donde los políticos son corruptos surge corrupción administrativa, aun cuando la profesionalidad del servicio público pueda atenuar la expansión del fenómeno. (p.294 - 314)

2.1.4.7. Consecuencias de la corrupción

En primer lugar, hay que decir que dentro de la literatura científica relacionada con las consecuencias de la corrupción, puede encontrarse un grupo de investigaciones que, desde una visión funcionalista, consideran que este fenómeno cumple ciertas funciones sociales que no siempre son negativas; ya sea porque se considera que se mejora la eficiencia burocrática, se genera competencia, se estabilizan los gobiernos endebles, o se favorece una asignación más eficiente de los recursos que son escasos. Sin embargo, son muchos más los trabajos que han encontrado efectos perjudiciales de la corrupción, y sobre todo no solo son más numerosos sino más convincentes. (Azfar & Gurgur, 2001)

En otro orden de ideas, es conveniente decir que la mayoría de las investigaciones que han abordado la corrupción provienen de la

economía, y por ello los resultados evidencian sobre todo la influencia de este fenómeno en aspectos como: una mala distribución del ingreso, menor inversión tanto interna como extranjera, disminución del producto interior bruto, afectación al gasto público y a la exportación, impacto negativo directo en el desarrollo de los países, sabotaje de las políticas y los programas que aspiran a reducir la pobreza; y, en general, se traduce en la ausencia de un crecimiento económico sostenido y a largo plazo (Kaufman, 2000); (Lambsdorff, 2005); (Posadas, 2006).

Sin embargo, el Banco Mundial ha identificado a la Corrupción como uno de los principales obstáculos no sólo para el desarrollo económico sino también para el social, cuyos efectos afectan principalmente a los más pobres. En otras palabras, el impacto de la Corrupción en aspectos económicos tiene un eco evidente en variables sociales. En efecto, como ha señalado Prats (2008), corrupción también acarrea consecuencias negativas en aspectos sociales que, aunque han sido menos estudiadas, son de una gran trascendencia.

2.1.4.8. Factores que fomentan la corrupción

Existen varias causas que motivan al ser humano a cometer actos de corrupción. Una clasificación permite agruparlas en dos bloques:

a) Causas internas o de estados afectivos

Para Frankl (2004), la causa primera de la que a su vez se derivan los deseos y pasiones para realizar actos de corrupción es la ignorancia. Ésta no se refiere a que los hombres que detentan un cargo sean ingenuos o faltos de instrucción respecto a las decisiones que toman, sino que se entiende como la falta de comprensión para llegar a la virtud o excelencia.

Cuando el hombre es incapaz de conocerse y dominarse a sí mismo entonces es presa fácil de la ignorancia que, al unirse a

deseos malévolos, genera pasiones que le impulsan a realizar actos indebidos. (Aristóteles, IV), escribió: “Los impulsos de los que no tienen dominio de sí mismos caminan en sentido contrario a la razón” y los impulsos más comunes para quienes operan en el ámbito público y que a su vez dan pie a actos de corrupción son: la codicia, la avaricia y el anhelo de poder.

- **El vicio de la codicia**

La codicia es el deseo excesivo por apropiarse de algo. Este vicio, que no tiene límites, anhela poseer lo que otro tiene. El ser humano nunca está satisfecho con lo que posee debido a que es codicioso por naturaleza. No importa cuánto posea, ni la cantidad o calidad de los bienes que tenga, siempre ambiciona más. Algunos servidores públicos en el cargo toman todo aquello que es patrimonio público como si fuera de su pertenencia. Disfrutan, derrochan y dilapidan los recursos y bienes que son de dominio público para uso y goce de su interés privado. Por ejemplo, el uso de las instalaciones, vehículos, materiales informáticos y de oficina, así como el servirse del personal subordinado para asuntos personales.

- **El vicio de la avaricia**

La avaricia es el afán desordenado de poseer riquezas para atesorarlas. La avaricia se coloca como elemento clave en la forma de vida contemporánea. Este vicio se ha desarrollado en la actualidad porque es el principio político de los gobiernos capitalistas. En la sociedad capitalista contemporánea el dinero tiene tanta importancia en la vida del hombre que de ser un medio para vivir se convierte en el fin mismo de la vida. Al ser esto así, cambian las actitudes y comportamientos de los hombres hacia un individualismo materialista exorbitante. Cuando las personas carecen de una educación ética y filosófica, aman en demasía el dinero, se exceden en el querer más, lo que da origen a la avaricia.

- **El anhelo de poder**

El deseo de poder atrae a los individuos a la política. En su afán de conseguirlo tienta a las personas a omitir los principios éticos. Situación grave porque las actitudes carentes de ética en la cúpula política se reproducen en cascada a los distintos niveles y ámbitos de la comunidad.

Camps, 1996, señaló que el anhelo de poder y su conservación son algunas causas que impiden auxiliar a aquellas personas que más lo necesitan, esto es, los ciudadanos, en virtud de que están primero aquellos que los apoyaron en unas elecciones o de cualquier otra forma para llegar al poder.

El amor exacerbado por el poder y al dinero son dos potentes motores que impulsan a la corrupción. En nuestros días debido a los beneficios que conlleva el mal uso del poder y de sacar de las fuentes públicas la riqueza hay un gran interés por ocupar un cargo y permanecer en él. Así pues, es importante ser prudentes con respecto al poder y el dinero.

- **El vacío existencial**

El vacío existencial es un fenómeno muy extendido a lo largo del siglo XX que se está convirtiendo en una característica de las sociedades contemporáneas. La ciencia, el progreso y la tecnología, características de la civilización moderna conllevan esta situación. El hombre primero se desprende de su instinto animal y poco a poco se aleja de la naturaleza. Posteriormente, conforme más se progresa en términos científicos, sufre otra pérdida: las tradiciones, las cuales antiguamente cumplían la misión de establecer valores que dieran equilibrio a su conducta pero que ahora se van diluyendo a pasos agigantados. Frankl, (2004), menciona que el hombre moderno carece de instintos que les impulsen a determinadas conductas, y ya no conserva las tradiciones que le indicaban los comportamientos

socialmente aceptados; en ocasiones ignora hasta lo que le gustaría hacer. En su lugar, desea hacer lo que otras personas hacen (conformismo), o hacer lo que otras personas quieren que haga (totalitarismo).

El vacío existencial se manifiesta en un estado de tedio, de aburrimiento, el hastío genera tensión. Y se avanza más en ese derrotero. La sociedad automatizada genera una sociedad de ocio, aunque muchos no sepan en que emplear su tiempo libre. Hay demasiadas personas que consultan al psicólogo, al psicoanalista o al psiquiatra. Este vacío existencial tiene que ser llenado de diferentes maneras, en unas ocasiones es la voluntad de poder, en otras es la voluntad de placer, el desenfreno sexual y otras veces la voluntad por tener dinero. (Frankl, 2004)

b) Causas externas o socioculturales

La codicia, la avaricia y el anhelo de poder, la ausencia de un espíritu ético, así como el vacío existencial han impulsado al ser humano a lo largo de la historia a realizar una serie de actos a fin de satisfacer su apetito. Algunos de esos actos se han institucionalizado dando vida a distintos aspectos o características de la sociedad contemporánea que impulsan a la corrupción. A continuación, se muestran algunos de ellos.

- El resurgimiento de las oligarquías como forma de gobierno acompañadas de la ideología neoliberal.

La teoría política señala que aquellos sistemas políticos que tienen por principio en su forma de gobierno el interés desmedido por el dinero se denominan oligarquías. Un Estado o país es oligarca cuando en él gobierna un grupo de hombres, sin ser demasiados, que tienen por característica ser los más ricos. En los gobiernos oligarcas son los más acaudalados los que trasladan sus principios y valores a los distintos ámbitos de la vida social, entre ellos al ámbito público generando así una

complicidad con los gobernantes. Algunas veces los ricos ocupan cargos públicos y otras veces los gobernantes se tornan ricos. Esta situación genera que se cambien las actitudes y comportamientos de los individuos de manera que se va formando una sociedad con valores acordes a estos principios.

- **La desacreditación de la política**

La corrupción, descomposición o perversión de la política ha hecho que ésta durante su operación se convierta en un show o espectáculo cayendo incluso en situaciones grotescas en la que los protagonistas (políticos) actúan como verdaderos bufones.

Vargas (2003), el protagonismo creciente de actores, cantantes, deportistas, animadores y modelos en la vida política de las naciones refleja una tendencia de la cultura de nuestro tiempo que, aunque con matices y variantes que tienen que ver con las tradiciones locales, se manifiesta prácticamente en todo el mundo, tanto en los países ricos como en los pobres, tanto en las democracias como en las dictaduras. Además, las elecciones adoptan la forma de una animada ficción, de un juego de fingimientos y disfraces, de manipulación de emociones e ilusiones, en las que triunfa no quien está dotado de mejores ideas y programas o de mayor poder de convencimiento sino el que actúa mejor y encarna de manera más persuasiva el personaje que los técnicos de la publicidad le han fabricado porque, a su juicio, es el más vendible.

Camps, (1996), menciona: “No es un buen político el que pretende contentar a todos y obtener más votos por dispares que sean los electores. El buen político es el que, sin dejar de escuchar e intentar comprender a todos los sectores, no deja de ser coherente con sus ideales y principios ni deja de ser eficiente en sus decisiones.”

- **El espíritu capitalista**

La calificación de capitalista responde al hecho de que esa mentalidad encontró en la empresa capitalista moderna su forma más adecuada y porque se convirtió asimismo en el motor más adecuado para la misma, aunque Weber (1984), insiste en que “espíritu capitalista” y “sistema capitalista” no son lo mismo: la mentalidad o actitud y el sistema o forma se comportan de forma relativamente independiente entre sí. El espíritu, por tanto, una actitud, un habitus, es decir, una disposición psíquica del individuo que se manifiesta en sus pautas de comportamiento, en los criterios con lo que organiza su vida. El espíritu es relativamente independiente de las ideas, por una parte, y de las instituciones o sistemas en las que se desenvuelve la acción del individuo, por otra. El espíritu capitalista, en concreto, es esa actitud o mentalidad respecto a la actividad económica caracterizada por aspirar a ganar dinero como un fin en sí mismo.

La composición del orden internacional después de la segunda guerra mundial marca una nueva geografía política caracterizada por la guerra fría. El derrumbe del bloque socialista da pie a un nuevo ciclo hegemónico fruto del nuevo equilibrio en las relaciones de fuerza tecnológica y financieros entre los tres países que se mantienen como líderes en sus regiones y que dominan la economía mundial: Estados Unidos, Alemania y Japón. Sin embargo, son los primeros quienes se adelantan y se consolidan como el nuevo imperio del mundo, y como tal propagan su ideología, su estilo de vida, sus valores de consumo y creencias al resto del planeta.

- **La debilidad de elementos éticos y de un “espíritu de servicio” en los gobernantes y funcionarios públicos**

El descuido u omisión de instrumentos ya sean normativos, leyes, códigos, reglamentos o bien herramientas de control,

supervisión y evaluación, así como la falta de programas de capacitación enfocados a la actualización y desarrollo de personal acompañados de ética, otorgan un campo fértil para el desarrollo de la corrupción en las instituciones públicas.

La corrupción prospera donde la moral de las personas es débil o deficiente. Cuando la educación y la ética se ausentan de los espacios públicos aparece la corrupción. Cuando un gobernante con poder actúa sin principios éticos puede desviarse fácilmente de sus deberes y obligaciones. Cuando se carece de principios que orienten una conducta íntegra, se puede caer en la práctica de contravalores generando a su vez la desconfianza de los ciudadanos.

- **La baja remuneración en el personal operativo**

Existen países en que, los sueldos en los puestos públicos no son excesivos, lo que puede dar margen a que el personal abuse de su cargo para obtener un ingreso adicional. Sin embargo, en lugares en los que si son bien remunerados también se practica la corrupción. Esta situación echa por tierra aquella idea de que a mayor ingreso en los sueldos menor corrupción. Incluso dicho planteamiento puede ser contraproducente porque a mayor ingreso en el cargo existe una mayor ambición por ocupar ese puesto, en ocasiones a costa de lo que sea, sin que ello signifique necesariamente un compromiso con las responsabilidades y capacidad para desarrollar las funciones.

Sucede que en países donde la corrupción es excesiva, los gobernantes, bajo la idea de equiparar los sueldos al del sector privado, además de aumentarse el sueldo y ganar en exceso, continúan practicando la corrupción enriqueciéndose así en corto plazo. Ejemplos en el mundo se encuentran en los informes anuales sobre la corrupción que presenta Transparencia Internacional.

- **Corrientes de pensamiento que fomentan la corrupción**

De la Porta & Alvarez (1997), han señalado que frente a los que han sido tildados de “moralistas”, los “funcionalistas” han llegado a asegurar que la corrupción es una palanca de desarrollo económico y un instrumento para construir ligámenes políticos entre elites y ciudadanos. También se ha dicho a veces que ciertos sistemas políticos tienden a suavizar su autoritarismo por la vía de prácticas corruptas: de cierto régimen político se decía en tiempos con cierta ironía que era una dictadura atenuada por la corrupción.

Wei (2001), “sostiene que algunos autores evocan el concepto de “soborno virtuoso” al señalar que los sobornos a menudo funcionan como el “lubricante” que puede acelerar las ruedas del comercio.

Las corrientes que justifican la corrupción señalan que, en los países en el que existen demasiadas leyes y reglamentos, sólo mediante el soborno es posible burlar el control del gobierno y acelerar las gestiones necesarias para alcanzar los objetivos comerciales y económicos.

- **Inestabilidad en el trabajo**

Otra causa o motivo común que fomenta la corrupción es la carencia de una función pública estable y fuerte, acompañada de un servicio civil de carrera que opere de manera adecuada y en el que se elija a los más aptos para los puestos de funcionario mediante concurso de oposición, garantizando así la estabilidad en el trabajo. En países en vías de desarrollo, donde se carece de personal estable por no existir una burocracia consolidada y estable, se da pie a que los cargos sean temporales y la movilidad del personal sea frecuente. Esta situación genera que individuos en el cargo aprovechen su posición tratando de sacar el máximo provecho mientras permanezca en él.

Allí donde la administración pública está sujeta a los vaivenes políticos, resultado de las elecciones o de movimientos por cuestiones políticas, se genera inseguridad en el personal. Ello implica, por un lado, que quienes ocupan los cargos, una vez en el puesto lo vean como un negocio al que hay que explotar al máximo, preocupándose ante todo por hacerse un patrimonio y no por el bien de la comunidad. Por otro lado, existe una sumisión de los funcionarios ante los políticos ante el temor de ser despedidos y quedarse sin empleo por lo que se vuelven cómplices al participar en actos indebidos.

El temor por perder el empleo hace que rápidamente se exprese una lealtad hacia quién ocupa el cargo público superior. La lealtad es al puesto, no a la persona, o mejor dicho a la persona que está mientras dura el cargo. Al cambiar la persona en el cargo la lealtad al anterior se desvanece para centrarse en el entrante. Eso explica porque las traiciones en política y en la administración pública son comunes.

2.1.4.9. La corrupción no es un problema local sino mundial

La corrupción y las actitudes antiéticas se encuentran en todo el mundo, tanto en países desarrollados como en aquellos considerados subdesarrollados. La corrupción es mundial porque une a todos los países. Existe lo mismo en los Estados Unidos, Alemania, Francia, Italia, Portugal, España, México, Argentina, Chile, Perú, Nicaragua, Nigeria, etcétera, aunque con diferentes matices. “Afirmar que la corrupción es simplemente una consecuencia del subdesarrollo implica correr el riesgo de aceptar un evolucionismo tosco que prevé una disminución proporcionada de la cantidad de abusos con cada mejora porcentual en el PIB”.

Algunos casos de corrupción en el mundo en las últimas décadas son los siguientes:

En el Transparencia Internacional (2004), que presentó Transparencia Internacional, se observó una tendencia preocupante en Europa a aumentar los privilegios de inmunidad de líderes políticos. Azerbaiyán, Francia, Grecia, Italia y La República de Kirguiz propusieron o aprobaron alguna ley para proteger a altos titulares políticos de ser procesados por corrupción. En este mismo año sale a la luz pública el caso de corrupción en el que se involucra a funcionarios de las Naciones Unidas que participaron en el programa “Petróleo por alimentos” con el gobierno de Irak. Más tarde se involucraría al mismo hijo del Secretario General de la ONU, Kofi Annan.

En octubre de 2003, los ministros portugueses de Exteriores y Educación dimitieron por un asunto considerado de corrupción al reformar una Ley para que la hija del primero pudiera ingresar en la Facultad de Medicina sin tener la nota exigible. (Gonzales, 2003)

Igualmente, la corrupción en Rusia se vincula desde los años ochenta a una oligarquía de grupos financieros e industriales con funcionarios gubernamentales. (Brian, 1998)

Entre 1993 y 1998, en Nigeria, el fallecido General Sani Abacha y sus colaboradores drenaron miles de millones de dólares de la industria petrolera, que es la principal fuente de riqueza del país y representa el 80% del ingreso gubernamental. (Brian, 1998)

En 1997, en Indonesia los bancos estatales canalizaron dinero hacia proyectos en los que la familia y los amigos del presidente Suharto tenían intereses. En la década de los noventa los bancos dejaron que los atrasos en la amortización de deudas se acumularan sin control y burlaron el reglamento que impide la excesiva obtención de préstamos extranjeros. Por tanto, cuando el valor de la rupia cayó en ese mismo año, todo el sistema financiero comenzó a derrumbarse. Las quiebras y los despidos en masa han vuelto a empobrecer a lo que muy bien

podría ser la mitad de los 200 millones de habitantes en Indonesia. (Brian, 1998)

El informe presentado por el Programa para el Desarrollo de Naciones Unidas (PNUD), Bó (2002), afirma que los países iberoamericanos presentan algunos de los índices de corrupción más altos del mundo. También señala que la corrupción es uno de los principales impedimentos para el desarrollo regional. Dicho organismo sostiene que las principales fuentes de corrupción en Sudamérica son: las estructuras gubernamentales poco transparentes y con una larga tradición de exención de la ley; la necesidad, cada vez mayor, de financiación de carreras políticas; y los enmarañados problemas del tráfico de droga y el lavado de dinero.

En América Latina en los últimos años del siglo XX, dos presidentes latinoamericanos fueron destituidos acusados de corrupción, el ecuatoriano Abdala Bucaram y el brasileño Fernando Collor de Mello, otros dos fueron juzgados por delitos de ese tipo, el Venezolano Carlos Andrés Pérez y el peruano Alan García. A su vez, el gobierno argentino de Carlos Menem ha sido calificado de corrupto, así como el del expresidente peruano Alberto Fujimori. El 7 de diciembre de 2003, tras un año de proceso judicial, el expresidente de Nicaragua Arnoldo Alemán (1997-2001); Christophe (2003), fue declarado culpable, por la Jueza de Distrito del Crimen de Managua Juana Méndez, por los delitos de lavado de dinero, fraude, malversación de fondos públicos, asociación e instigación para delinquir y delito electoral en perjuicio del Estado y condenado a 20 años de prisión.

Las últimas décadas del siglo XX y en los años que van del presente siglo están acompañados por ejemplos de corrupción en distintas sociedades de diferentes países del mundo. La cuestión se torna más grave si a ello añadimos que se involucran nuevos elementos como el crimen organizado, la mafia o el narcotráfico.

2.1.4.10. El costo de la corrupción

Sin duda el costo de la corrupción es demasiado alto para la vida pública de cualquier Estado. La falta de ética en el sector público no es una cuestión de palabras, sino que se manifiesta mediante actos concretos con repercusiones evidentes en la que políticos y funcionarios utilizan su autoridad y sus atribuciones para beneficio propio, solos o en complicidad con grupos, desviando los recursos públicos y afectando a una parte de la sociedad al generar desigualdad. La inmoralidad es un componente de la sociedad dual, una realidad que produce sectores marginados o condenados a la pobreza. A continuación, se señalan algunas repercusiones que genera la corrupción en diferentes ámbitos de la vida estatal.

a) En lo político

El Estado se devalúa, el gobierno y la administración pública pierden credibilidad, se agudiza la crisis de legitimidad del sistema político, se perturban las instituciones democráticas al comprar el voto o impulsar el fraude electoral, amenaza la gobernabilidad al generar desconfianza en las instituciones públicas, debilita a los buenos gobiernos, distorsiona las políticas públicas, deslegitima la política, se pierde la confianza en los gobernantes, se impide que se alcancen los objetivos gubernamentales, se desvían las políticas de bienestar de los objetivos del Estado generando a su vez ineficiencia en los servicios públicos e insatisfacción en los ciudadanos.

Doig & Stephen (2002), sostienen que la corrupción ha contribuido a la inestabilidad política, a la intervención militar y al cambio de régimen y ha socavado las instituciones gubernamentales, tales como aduanas, la imposición fiscal y otros departamentos generadores de ingresos y la prestación de servicios.

b) En lo económico

Distorsiona los presupuestos, afecta a la operación del comercio, es un factor inflacionario, contribuye al déficit fiscal, desalienta la inversión, socava la economía, genera fuga de capitales, concentra la riqueza en unas cuantos, contribuye a la evasión fiscal.

Weib (2001), considera que “la corrupción hace disminuir el crecimiento económico, sesga el sistema fiscal para favorecer a los ricos y bien relacionados, reduce la eficacia del establecimiento de objetivos en los programas sociales, sesga las políticas del gobierno favoreciendo la inequidad en la propiedad de los bienes disponibles, hace disminuir el gasto social, reduce el acceso a la educación de los pobres e incrementa el riesgo en las inversiones de los pobres”.

c) En lo social

Acrecienta las desigualdades al impedir que los fondos lleguen a los necesitados al desviar los recursos para fines personales y de partido, fomenta la injusticia al dar prioridad a los que pueden sobornar para agilizar algún servicio, etc.

Rose (2001), señalo algunos efectos que dañan a los pobres a causa de la corrupción, entre ellos están:

- El hecho de que los pobres reciben menos servicios sociales (salud, educación).
- Cancelación de proyectos de ayuda a los pobres.
- Aumento de impuestos y del coste de servicios.
- Desventaja de los pobres al vender su producción agrícola.
- Escasa capacidad para salir de la pobreza.

d) En lo cultural

Aleja los valores éticos y de educación, incorpora actitudes perversas en el actuar diario del ciudadano alterando los valores

sociales y de convivencia humana, es causa de la pérdida de valores éticos en la sociedad lo que a su vez ocasiona que se alteren los valores culturales del país y que los miembros que la conforman cambien sus actitudes.

En cualquier caso, los efectos que conlleva la corrupción son negativos: turbulencia, confusión, incertidumbre, anarquía, desconfianza de la población en el gobierno, lentitud deliberada en los servicios, derroche de recursos, desaprovechamiento y pérdida del patrimonio, uso indebido de las funciones, negligencia en el personal público, prevaricación, cohecho, tráfico de influencias, malversación, inadecuado uso del patrimonio público, etc.

2.1.4.11. La corrupción en el Perú

Blondet (2013), es fácil ver cómo el poder en la historia del Perú va siendo manejado por una reducida élite, compuesta por los mismos personajes, que, a causa de la moda, en cada época van cambiando de vestidos. En todo momento es posible encontrar como parte de los grupos de poder al político chantajista, al militar abusivo y prepotente, al funcionario público ineficiente y oportunista y al empresario interesado en los negocios de plata fácil, lista para hacer fortunas rápidas a cualquier costo.

“Los militares son un grupo de poder históricamente asociado a la corrupción que ha tenido presencia central en distintos momentos de la historia. En los inicios de la República, los caudillos militares sientan las bases de la política y del Estado patrimonial, que son a su vez los cimientos del estado moderno”. “En la Colonia, por ejemplo, el juicio de residencia era para sancionar a los que se robaban la plata del rey. En la República, el procurador pierde fuerza, y la procuraduría es una institución que no tiene peso alguno. ¿Cuándo ha ganado el Estado a un empresario corrupto?” (Blondet, 2013).

2.1.4.12. Cifras de corrupción en el Perú siguen generando preocupación

El diario Perú21 (2016), considera que más de S/400 millones de perjuicio económico tuvo el Estado tras enfrentar actos de corrupción de funcionarios públicos hasta setiembre del 2016.

De acuerdo al informe final de la Comisión Presidencial de Integridad (2016), S/12,600 millones le arrebatan al Perú anualmente individuos acostumbrados a corromper o a ser corrompidos, tomando datos de la (Contraloría General de la Republica, 2016). Esa suma equivale al 10% del Presupuesto General de la República del 2016. Cifras preocupantes que es necesario tomar en cuenta sobre todo hoy, que se conmemora el día Internacional contra la Corrupción.

¿Cuánto hemos avanzado en la lucha contra este flagelo mundial, que, según la XI Encuesta Nacional sobre Corrupción de Proética 2015, el 53% de peruanos está convencido de que se incrementaría en los próximos cinco años?

a) Datos alarmantes

En el documento, al cual tuvo acceso Perú21 (2016), se informa que la Procuraduría Pública de la Contraloría ha iniciado hasta el tercer trimestre del 2016 un total de 137 procesos penales contra funcionarios que habrían cometido actos de corrupción. Son 992 personas las comprendidas en estos procesos judiciales, que se calcula habrían originado al Estado un perjuicio de S/419'113,710.38.

Gráfico 3. Cifras sobre la corrupción en el Perú



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), (2016).

El número asciende si se hace el balance de un periodo más prolongado. Desde enero del 2013 hasta el mes de setiembre del presente año, fueron 5,920 los funcionarios denunciados penalmente por la Contraloría: 1,043 del gobierno nacional, 1,156 de gobiernos regionales y 3,721 de municipalidades. El perjuicio económico fue de S/1,339'369,990.98.

En el ámbito civil, 5,068 funcionarios fueron sujeto de denuncias por corrupción: 696 del gobierno nacional, 475 de gobiernos regionales y 3,897 de municipalidades. Esos casos involucran un perjuicio económico al Estado de S/705'582,244.52. Millones de soles que pierde el país y que bien podrían ser usados para mejorar la educación, salud, o reducir la inseguridad.

b) No hay prevención

Por otro lado, en febrero de este año se conoció que estamos en el puesto 116 de 140 países en fortaleza institucional, según el análisis del (World Economic Forum [WEF], 2017), y que en cuanto a la corrupción para conseguir sentencias judiciales favorables estamos en la ubicación 130, es decir, entre los 10 países más corruptos del mundo en este rubro.

Además, la Contraloría advirtió el 5 de diciembre último que más de 1,500 casos de presunta corrupción o negligencia en la administración pública están pendientes de ser resueltos en el Poder Judicial y corren el riesgo de quedar en la impunidad por prescripción. Indican que durante el periodo 2007–2016 presentaron 2,358 casos (1,032 civiles y 1,326 penales), de los cuales se han resuelto solo 824.

¿A qué parte del monstruo es necesario atacar?

Amoretti (2016), ex decano del Colegio de Abogados de Lima y con la coordinadora general de la Comisión de Alto Nivel (CAN), (Cornejo, 2016).

Amoretti, consultado sobre si es que las normas de sanción de casos de corrupción son efectivas, contestó que “sí, porque son bastante drásticas”, pero consideró fundamental abordar la prevención donde, dice, “hay poco trabajo”. “Vemos que la Contraloría interviene al final. La denuncia viene después de que ya hubo un perjuicio económico para el Estado. Mientras que no haya prevención todo seguirá igual”, declaró.

También cree que no hay una decisión política de querer combatir la corrupción, y mencionó que tanto el Poder Judicial como el Ministerio Público “no reciben suficiente presupuesto” del Gobierno.

Por su parte, Rosmary Cornejo asegura que las herramientas de prevención han sido trabajadas muy poco, y que esa puede haber sido una de nuestras grandes debilidades para luchar contra la corrupción. “Hemos estado muy ocupados en la represión y la sanción, y nos olvidamos de la prevención”, señaló. Sin embargo, avizora que para mejorar en este asunto ayudará la adaptación del ISO Antisoborno, para lo cual la CAN y el Instituto Nacional de Calidad (Inacal) crearon un comité técnico el mes pasado.

c) Acciones contra la corrupción

La incidencia de casos de corrupción cada vez aumenta y el sistema no está respondiendo rápidamente. La estrategia de la defensa de los imputados es dilatar los procesos no solo porque buscan que los casos prescriban sino porque saben que el sistema se recicla constantemente. Es decir, cambian al procurador cada año, a los fiscales. Entonces, quien asume la defensa del Estado, ya sea por parte del Ministerio Público o de la Procuraduría, son personas que no han estado al inicio del caso. Esto le da muchas ventajas a la defensa.

- Eduardo Vega, quien fuera presidente de la Comisión Nacional de Integridad, dijo a Perú21 que de las 100 propuestas que le hicieron al Ejecutivo, 30 son de gestión “que podrían incorporarse de manera rápida”.
- Rosmary Cornejo, coordinadora de la CAN, indica que el tiempo para poder implementar las recomendaciones de esta comisión “depende de todas las instituciones donde recaen dichas recomendaciones”.
- El fiscal de la Nación y titular de la CAN, Pablo Sánchez, señaló como logros que se generó la Ley Antisoborno y se creó la Autoridad Nacional de Transparencia.
- La Contraloría informó que de todos los funcionarios que denunciaron por corrupción del 2009 al 2016, solo 648 fueron condenados y el 92% está con libertad condicional. Los delitos

más comunes son peculado (42%), colusión (23%) y negociación incompatible (16%).

d) “Se ha avanzado muy poco”

Otro aspecto a tomar en cuenta es que, en provincias, el Poder Judicial no tiene jueces especializados. Eso ha favorecido a la impunidad. Los jueces que ven estos temas abordan también casos comunes y los delitos de corrupción son complejos, por eso es lo último que tratan. No son su prioridad. Ellos trabajan sobre carga procesal, al año quieren sacar una cantidad de sentencias, y con casos de corrupción se retrasan. Escogen los casos más sencillos.

En términos de indemnización, la Procuraduría sí ha estado dando pasos importantes. Por ejemplo, la indemnización por coimas de S/5 o S/10 antes no pasaba de S/100, pero ahora por esos casos de menor escala deben pagar S/1,000. Pero, en suma, se ha avanzado muy poco en luchar contra la corrupción. (Segura, 2016)

2.1.4.13. Detener la corrupción la gran batalla de este tiempo

La Comisión Presidencial de Integridad (2016), la misma que fue aprobada por el Presidente Pedro Pablo Kuczynski el 4 de diciembre del 2016; de acuerdo a la Resolución Suprema, N° 258-2016-PCM y Resolución Suprema N° 264-2016-PCM cuyo título consignado es: Detener la corrupción la gran batalla de este tiempo, se enmarca en los siguientes aspectos:

a) Introducción

Doce mil seiscientos millones de soles le arrebatan al Perú anualmente individuos acostumbrados a corromper o a ser corrompidos, según cálculos de la Contraloría General de la República. Esa suma, que equivale casi al diez por ciento del

Presupuesto General de la República del 2016, es decir, cien soles de cada mil se la despojan a todos los demás ciudadanos del país.

El uso correcto de esa alta suma no solo mejoraría los puestos de salud, las escuelas y los programas sociales, sino también las delegaciones policiales, las vías de comunicación y los medios para enfrentar las catástrofes naturales. Así, mientras un grupo reducido de corruptos hacen tratos ilegales solo para su beneficio, el país entero pierde la ocasión de proteger la vida y de ampliar las oportunidades de personas y colectividades.

Convivimos con la corrupción y la hemos naturalizado; quienes debieran ser objeto de repudio social no lo sufren. Es más, un sector se ha acostumbrado a considerarla un costo previsible para hacer negocios con el Estado o recibir sus servicios.

- **Cuidar lo público**

La corrupción es una práctica pública. El delito se comete en secreto, pero sus componentes centrales son públicos: dinero y recursos públicos, funcionarios públicos, normatividad pública burlada y prácticas éticas públicas abandonadas. Cuando personas, empresas u organismos del ámbito privado se involucran en actos de corrupción violan normas y prácticas públicas. Por eso, la corrupción debilita las instituciones públicas y la autoridad, y destruye la confianza en los servidores públicos, desde los funcionarios de trato diario hasta las más altas autoridades. La lucha contra los corruptos representa la revalorización de los espacios públicos oficiales y cotidianos, así como de los funcionarios y sus responsabilidades. Encarna la consideración por el esfuerzo que significan, para millones de peruanos, sus aportes tributarios directos o indirectos; e implica la necesidad de convertir los ámbitos públicos -desde la plaza del distrito hasta el Congreso de la República- en espacios de respeto y convivencia. Porque el desprecio por lo público

permite la instauración de territorios físicos o institucionales que se tornan en “tierra de nadie”, recurso utilizado para justificar su destrucción y el cinismo de quienes justifican las prácticas corruptas.

- **Proteger los derechos fundamentales**

La actuación de los corruptos no se limita al uso indebido del poder o de los recursos públicos; tiene un impacto nefasto en derechos básicos. En escuelas, centros de salud y comisarías es notoria la micro corrupción: médicos y personal de salud que incumplen su horario de trabajo y dejan sin atención oportuna a los pacientes; docentes que dejan de asistir a clases sin razón; efectivos policiales que se apropian del combustible asignado a patrulleros o que usan irregularmente fondos destinados a gastos operativos o de inteligencia, con lo que dejan de dar servicios vitales para la seguridad.

En todos estos casos, entre otros, la corrupción pone en riesgo la vida, la salud o la seguridad; en consecuencia, merece una respuesta contundente del Estado, para prevenirla y sancionarla. Lo que se ha hecho ha resultado insuficiente, por lo que deben adoptarse más acciones específicas, como parte de la gran estrategia anticorrupción que el Estado está obligado a implementar.

- **El peligro de la captura del Estado**

La corrupción en las compras y obras públicas de los tres niveles de gobierno; la predisposición a aceptar que los políticos roben, siempre y cuando hagan obras, y la participación de integrantes de instituciones fundamentales en bandas criminales, entre otras tendencias, están creando condiciones para que desaparezca la sutil línea que separa la corrupción que proviene del dinero obtenido formalmente de aquella que procede de la economía ilegal.

Al horadar los sistemas de control del Estado, la corrupción que se alimenta del dinero obtenido formalmente da paso al que proviene de la economía ilegal. El dinero embolsicado se mimetiza en el destinatario final: el funcionario o el político corrupto. Por eso, hoy está abierta la posibilidad de que el Estado sea capturado indirectamente por organizaciones criminales que filtran dinero del narcotráfico, la tala ilegal, la minería ilegal y el contrabando. Estamos a tiempo de evitar este desenlace.

- **El protagonismo de los poderes políticos**

Si el Perú no tiene éxito en su lucha contra los corruptos, el futuro será más injusto y violento. ¿Cómo vencerlos? Para empezar, con la voluntad política clara y sostenida de nuestras máximas autoridades estatales. No hay manera de cambiar la situación, ni la tendencia anunciada, si el poder político no asume el liderazgo que le corresponde; peor aún si es complaciente y no toma iniciativas para cortar de raíz el ingreso de dinero ilegal a la política. Las autoridades políticas, por ser los principales tomadores de decisión, tienen una responsabilidad central y un papel insustituible. La lucha es compleja y prolongada, porque hay que alterar el comportamiento de personas y modificar la inercia de instituciones. Tampoco será la primera vez que se intente: en los últimos quince años hubo acciones bien intencionadas, pero con resultados muy insuficientes. Los esfuerzos han carecido del vigor necesario para establecer y aplicar una política de Estado; esto es, para organizar un conjunto consensuado de normas que vayan más allá de tal o cual gobierno. Es crucial la continuidad del esfuerzo, tanto como la voluntad, para luchar contra los corruptos.

- **Quebrar la tradición complaciente**

El Perú tiene una larga historia de corrupción, aunque también de lucha contra ella. Los estudiosos consideran que el uso y aprovechamiento del poder público con fines de enriquecimiento personal se ancla en la Colonia y ha sobrevivido, con incrementos y descensos, durante los casi doscientos años de vida republicana.

Durante la segunda mitad de la década de los noventa, la corrupción adquirió un carácter sistémico: desde el centro del poder del Estado se organizó y centralizó una red nacional de corrupción. Ahora, la novedad de estos últimos quince años es que la corrupción se ha difuminado y descentralizado.

No obstante, hoy todos los sectores perciben la corrupción como uno de los principales problemas del país. Cada vez hay más conciencia de que romper el círculo vicioso es una condición necesaria para crecer económicamente, pero en especial para construir un país menos violento, más justo y que brinde oportunidades a todos.

- **Un compromiso internacional**

Formular, aplicar y mantener en vigor medidas coordinadas y eficaces contra la corrupción es, además, una obligación internacional que el país asumió el 2004. En concordancia con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, el Perú se ha comprometido a promover la participación de la sociedad y reflejar los principios del imperio de la ley; a la debida gestión de los asuntos públicos y los bienes públicos, y a la integridad, la transparencia y la obligación de rendir cuentas. Junto con esto, es necesario un mecanismo eficiente y efectivo de evaluación permanente de los instrumentos jurídicos, de las medidas administrativas adoptadas y de la intensa promoción del protagonismo ciudadano en los espacios públicos.

Las medidas políticas deben abarcar el funcionamiento del Estado y combatir la naturalización de la corrupción. Es un trabajo normativo y de gestión, pero también de cambio cultural, que debe impregnarse en las familias, las escuelas, los centros de trabajo y, por supuesto, en el propio Estado.

- **Nuestro encargo: propuestas para hoy**

Este informe nace de la Resolución Suprema No. 258-2016-PCM, del 19 de octubre de 2016, por la cual el Poder Ejecutivo creó la Comisión Presidencial de Integridad, con el encargo específico de proponer [en 45 días calendario] medidas concretas para promover la integridad y el respeto a los principios éticos en la función pública, con la finalidad de fomentar la transparencia, y prevenir y sancionar la corrupción.

b) Medidas para promover la integridad, prevenir y sancionar la corrupción

La Comisión Presidencial de Integridad propone la adopción de las siguientes medidas:

- **Instaurar la máxima transparencia en el estado**

La forma a través de la cual autoridades y funcionarios toman decisiones, y las gestionan, es opaca para los ciudadanos. Esta falta de transparencia aumenta la desconfianza en lo público e inhibe las iniciativas de vigilancia de la ciudadanía. Por ello, se propone:

1. Antes del 31 de enero de 2017, los altos funcionarios, sus asesores directos y quienes ocupan cargos de confianza deberán presentar ante su entidad una Declaración Jurada de Intereses que contenga información relativa a sus vínculos societarios, comerciales, gremiales, empresariales, profesionales y laborales anteriores al ejercicio del cargo.

2. Crear el Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, que estará a cargo de una Autoridad Autónoma con competencia para sancionar efectivamente los casos de incumplimiento legal, establecer criterios para que las entidades garanticen el principio de máxima divulgación, resolver administrativamente las controversias y capacitar y asesorar a los funcionarios.
3. Aprobar una ley de rendición de cuentas aplicable a los tres poderes del Estado y organismos autónomos, que comprenda tanto la gestión presupuestal como el logro de resultados. Asimismo, mejorar la legislación vigente sobre rendición de cuentas y presupuesto participativo en los gobiernos regionales y municipales. Todos los directivos públicos deben rendir cuentas a través de la publicación, en la página web de la entidad, de un informe anual con sus principales logros y dificultades.
4. Promover la transparencia en el sector Defensa, eliminando la frase “y en general, toda información o documentación que se genere en el ámbito de los asuntos referidos a la Seguridad y Defensa Nacional” del artículo 12 del Decreto Legislativo N°1129. En concordancia con el artículo 15° de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, dicho artículo quedará redactado de la siguiente manera: “Los acuerdos, actas, grabaciones, transcripciones y aquellas que contienen las deliberaciones sostenidas en las sesiones del Consejo de Seguridad y Defensa Nacional son de carácter secreto”.

- **Fortalecer el servicio civil**

Para eliminar la corrupción en el Estado es indispensable contar con un servicio civil profesional basado en el mérito y la flexibilidad. En ese sentido, se propone lo siguiente:

1. Retomar la implementación de la Ley del Servicio Civil y elaborar un cronograma para que las entidades públicas ingresen a este servicio.
2. Promover activamente que los gerentes públicos ingresen al régimen del servicio civil en la categoría de directivos públicos.
3. Identificar los mil puestos directivos clave, cuyos titulares deberán ser seleccionados a través de procesos especializados desarrollados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Esta entidad deberá entregar ternas de candidatos propuestos a la entidad correspondiente.
4. Establecer un régimen único de responsabilidad administrativa de los servidores públicos, que cuente con un listado completo de infracciones y sanciones.

- **Fortalecer la integridad y la ética en el sector público**

Para asegurar la integridad en la Administración Pública, se requiere fortalecer una cultura ética en el sector público, difundiendo principios de conducta con valores sociales, y promoviendo la responsabilidad personal, la formación de integridad y la vocación de servicio que deben mantener los trabajadores públicos. Al respecto, se sugiere:

1. Hacer efectiva la difusión del Código de Ética de la Función Pública, en todas las dependencias del Estado, a nivel nacional, exigible a cada servidor, independientemente de su posición jerárquica.
2. Tomando como base el Manual Nacional sobre Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas de la Función Pública, desarrollado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN), cada entidad deberá elaborar un Código de Conducta para sus servidores de acuerdo con las funciones que le corresponda.

3. Encargar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en coordinación con la Oficina de Integridad', el desarrollo de programas de capacitación permanente sobre los principios, deberes y prohibiciones establecidas en el Código de Ética de la Función Pública y en los códigos de conducta aprobados por cada entidad.
4. La Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas deberán desarrollar programas especiales para fortalecer la cultura de integridad entre sus miembros, considerando la importancia que tienen para el resguardo de la seguridad ciudadana y la soberanía nacional, respectivamente.
5. Crear un programa de recompensas que otorgue incentivos monetarios a quienes denuncien actos de corrupción en el sector público, que proporcionen información útil y no conocida por las autoridades, y que resulte en la aplicación de sanciones por actos de corrupción. Los denunciantes deberán contar con un régimen efectivo de protección.
6. Los medios de comunicación del Estado - en coordinación con los medios privados que libremente lo consideren- organizarán y desarrollarán programas y campañas que pongan en valor la importancia de una cultura ciudadana que sustente las prácticas de integridad y la lucha contra la corrupción.

- **Evitar el tráfico de influencias**

El tráfico de influencias es una demostración de que las reglas de juego no son iguales para todos. Y es el origen de una cadena de vicios que debilita la misión del Estado. Esta Comisión propone lo siguiente:

1. Modificar la legislación de gestión de intereses, en los términos propuestos por la Asociación Civil Transparencia.

2. Complementar las medidas vigentes para evitar los conflictos de interés.
 3. Asegurar la efectiva publicación de las agendas oficiales de los altos funcionarios de las entidades del Estado en el portal web del organismo correspondiente.
- **Impedir el ingreso o reingreso a la función pública**
1. Impedir el ingreso o reingreso a la función pública -por cualquier modalidad, incluidos puestos de confianza- a las personas que sean condenadas por corrupción, narcotráfico y lavado de activos, aun cuando hayan cumplido la pena.
 2. Destituir de la función pública a las personas que sean condenadas por corrupción, narcotráfico y lavado de activos.

Estas medidas deben alcanzar al Poder Ejecutivo, Congreso de la República, Poder Judicial, organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales y locales.

- **Reformar el Sistema Nacional de Control**

El Sistema Nacional de Control es un elemento fundamental en la lucha contra la corrupción. Por ello, es necesario desarrollar un plan para modernizarlo y fortalecerlo, dotándolo de los recursos humanos, técnicos y tecnológicos adecuados para su efectivo funcionamiento en todo el territorio nacional.

Modernizar el Sistema Nacional de Control requiere, además, contar con el aporte de la experiencia internacional y de organismos especializados.

Esta Comisión formula las siguientes propuestas:

1. Transparentar los informes de auditoría y control, a través de la página web de la Contraloría General de la República (CGR), dentro del plazo de 24 horas después de haber sido

generados, así como los demás documentos relevantes que se deriven del expediente. Se establece la responsabilidad del funcionario encargado en caso de incumplimiento. Asegurar, al mismo tiempo, el fácil acceso por parte de cualquier ciudadano a la integridad de estos documentos; se debe señalar una sumilla de cada uno de ellos en el buscador, de manera que estos resulten más fáciles de identificar.

2. Requerir que los funcionarios de la CGR cuenten con experiencia o conocimiento comprobado en temas de gestión pública. Asimismo, se propone un sistema permanente de capacitación en estas materias.
3. Garantizar los recursos para que los funcionarios de las oficinas de control institucional dependan funcional y presupuestalmente de la CGR, a fin de asegurar su autonomía e independencia en su función de control externo.
4. Precisar que los órganos del Sistema Nacional de Control deberán respetar la validez de las decisiones que los funcionarios públicos adopten en cumplimiento estricto de la discrecionalidad que les otorga la ley.
5. Garantizar el debido proceso en todos los procedimientos de control permitiendo en cualquier momento el acceso de las personas involucradas a la revisión de sus expedientes.

- **Promover la denuncia y proteger al denunciante**

1. Establecer la obligación de las entidades públicas de contar con mecanismos para facilitar la denuncia de actos de corrupción, tanto de los ciudadanos como de los funcionarios. Asimismo, implementar un modelo digital de canalización de denuncias que permita al ciudadano el acceso rápido, así como el monitoreo efectivo y la solución de sus reclamos o denuncias.
2. Establecer medidas de protección efectiva al denunciante, al testigo y a la persona involucrada en actos de corrupción que colabore en la investigación. Dichas medidas deben estar

orientadas no solamente a garantizar su integridad física sino también su situación laboral.

3. Adoptar disposiciones que sancionen eficazmente el incumplimiento de las normas y de las obligaciones en materia de protección de denunciantes.

- **Reformar el sistema de justicia para erradicar la impunidad en los delitos de corrupción**

1. Crear un Sistema de Justicia Especializado en Delitos de Corrupción conformado por cuerpos especializados del Poder Judicial, Ministerio Público y Policía Nacional, en trabajo coordinado con la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), la Procuraduría Anticorrupción y la Contraloría General de la República. Dicho Sistema deberá estar integrado por personal de elevado nivel ético, altamente calificado y sometido a permanente evaluación.

El Estado deberá asegurar la participación y el apoyo de organismos y fuentes de cooperación internacional, a fin de darle la máxima eficiencia al Sistema.

Este Sistema deberá contar con los recursos necesarios, incluyendo tecnología, información, inteligencia, entrenamiento, presupuesto y metodologías de investigación de alto impacto, que se enfoquen tanto en la intervención en flagrancia, así como en la efectiva investigación de graves casos de corrupción.

2. Como parte del Sistema se deberá:

- Crear, en el más corto plazo, al menos 20 juzgados anticorrupción en las regiones que registran alta incidencia de delitos de corrupción.

- Crear la Fiscalía Suprema en Corrupción y Crimen Organizado, así como fiscalías especializadas anticorrupción en las regiones que se requiera.
- Crear en la Policía Nacional un cuerpo de élite anticorrupción, altamente calificado y permanentemente evaluado, que apoye eficientemente la investigación penal dirigida por el Ministerio Público.
- Crear en el Ministerio Público el Registro de Peritos del Estado, altamente calificados, al que se acceda mediante concurso público y cuya idoneidad sea permanentemente evaluada.
- Establecer la plena autonomía del proceso judicial de pérdida de dominio de los bienes de fuente presuntamente ilícita, distinto del proceso penal, a fin de que se convierta en una herramienta idónea para combatir la corrupción y afectar económicamente el crimen organizado.
- Reducir y sancionar la dilación excesiva de los procesos judiciales y la ejecución de las sentencias que afectan a los ciudadanos.
- Asegurar el cumplimiento de la obligación de los jueces especializados, salas superiores y supremas, de publicar todas sus sentencias en el portal web del Poder Judicial en un plazo no mayor a 72 horas de emitidas.
- En un plazo máximo de tres años, reducir drásticamente el número de jueces y fiscales provisionales y supernumerarios, de manera que su existencia sea estrictamente excepcional.
- El Ministerio del Interior deberá dictar una directiva que elimine la calificación penal en los atestados de la Policía Nacional.
- Transparentar la elección del Presidente del Poder Judicial y de los presidentes de las cortes superiores de Justicia, estableciendo plazos de público conocimiento y

procedimientos específicos que incluyan la presentación de planes de gestión por parte de los candidatos.

- Ampliar a cuatro años el mandato del Presidente del Poder Judicial para facilitar la implementación de planes de reforma, modernización judicial y lucha contra la corrupción.

- Fortalecer la comisión de alto nivel anticorrupción

1. La Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) constituye un espacio fundamental para articular esfuerzos y coordinar acciones entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil para proponer políticas dirigidas a prevenir y sancionar la corrupción. La Comisión Presidencial de Integridad considera muy importante fortalecer la CAN mediante las siguientes propuestas:

- Incorporar entre sus miembros a los titulares del Ministerio de Cultura, Ministerio de Educación, Autoridad Nacional del Servicio Civil, Unidad de Inteligencia Financiera, Oficina Nacional de Procesos Electorales y del Jurado Nacional de Elecciones.
- Incorporar entre sus miembros, una vez que estas instituciones sean creadas, a los titulares de la Procuraduría General del Estado, Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y la Oficina de Integridad.
- Evaluar la ampliación del derecho a voto a otros miembros de la CAN.
- Asegurar la asignación de recursos adecuados a la Coordinación General de la CAN, a fin de que pueda cumplir eficiente y oportunamente sus funciones.
- Fortalecer los consejos regionales anticorrupción e institucionalizar un mecanismo de coordinación eficaz entre ellos y la CAN.

Cabe mencionar que el siguiente informe de la comisión de integridad es amplio para su estudio, razón por la cual solo se enfocó los aspectos primordiales que precisan las líneas referidas al tratamiento de la corrupción por parte del Estado Peruano, la cual también es motivo de análisis para la presente investigación, debido a que muchos aspectos del siguiente informe solo visionan la resistencia del papel para tantos actos de corrupción en nuestro país.

2.1.4.14. Principales propuestas anticorrupción del expresidente Pedro Pablo Kuczynski Godard

A través de la Contraloría General de la Republica (2016), se detallan las principales propuestas anticorrupción del presidente electo Pedro Pablo Kuczynski Godard, las mismas que en la presente investigación sentimos la necesidad de analizarlos, por ser variable de estudio, además de examinar su cumplimiento.

- Generar una reforma constitucional para crear una entidad denominada Sistema Nacional Anticorrupción - SNAC, en la cual los Fiscales, los Jueces, sean independientes, para que no se invalide su imparcialidad.
- Reforma administrativa del Servicio Civil: entrar a la carrera pública por examen y rotar a los servidores por todo el Perú.
- Reformar totalmente a la Policía. No tienen suficiente entrenamiento, ni remuneración permanente, no son pensionables. También es necesario que se identifiquen a los malos elementos para no continuar con ellos.
- Reformar el Poder Judicial.
- Reformar el Consejo Nacional de la Magistratura.
- La muerte civil.
- La imprescriptibilidad de delitos de corrupción y otros delitos específicos.
- Ficha limpia.

- Las contrataciones del Estado deben limpiarse. Debe haber licitaciones, no debe hacerse sólo como en los casos de emergencia que permite que se adjudiquen los procesos existiendo sólo un postor.
- Aprobar la responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- Asevera que no aumentarán los impuestos, sino que ampliará la base de aportantes, disminuyendo impuestos. Ello incrementará la recaudación.
- La lucha anticorrupción empieza con el jefe de estado que no debe tener cuestionamientos de honradez, debe ser un ejemplo.
- Simplificar trámites.

2.1.4.15. Actos recientes de corrupción

La región del Cusco, al igual que otras regiones del Perú, se vio envuelta en diversos actos de corrupción en los distintos ámbitos, las cuales fueron de conocimiento de los ciudadanos Cusqueños, encabezando los siguientes titulares:

a) La corrupción sigue en aumento en el Cusco

El Diario El Sol del Cusco (2017), en su editorial titulada: “La corrupción sigue en aumento en el Cusco” preciso:

Desde hace varios años, la región Cusco disputa un lugar “privilegiado”, pero por actos ilícitos cometidos en la administración pública y no lo que todos deseamos: ser una de las regiones más desarrolladas del país.

De ser la segunda región con mayor caso de denuncias de corrupción el 2012, pasamos el año pasado a ocupar el primer lugar durante los últimos años.

Empezando por quienes manejaron el Gobierno Regional y terminando en el último alcalde del distrito más recóndito de la

región cuentan con denuncias de presuntos actos ilícitos en la administración pública.

Y es que la corrupción parece haberse enquistado en las instituciones públicas, prueba de ello es nada este honroso primer lugar que ocupa la región Cusco en corrupción. De acuerdo a datos oficiales, Cusco marcha adelante en procesos judiciales, investigaciones preliminares y denuncias de la sociedad civil.

Según datos oficiales, la Fiscalía Especializada Anticorrupción de Cusco administra más de 800 casos, la mayoría en etapa de investigación preliminar, es decir no se ha formalizado un proceso.

La gran mayoría están en investigación preliminar porque los casos anticorrupción son complejos que requieren de informes técnicos y de una investigación más prolija.

Recordemos que en agosto del 2013 se creó la Fiscalía Especializada Anticorrupción de Cusco con tres fiscales encabezada por la magistrada Etel Marquina y hasta finales del año pasado eran cerca de 700 casos que investigaba el despacho. Ahora suman a más de 800 y estos siguen en aumento.

Además, la Fiscalía Especializada Anticorrupción logró sentencias, bajo las modalidades de terminación y conclusión anticipada, pero existen otras investigaciones en proceso, entre ellos los casos contra el ex alcalde de Vilcabamba, Juan Olivera; los expresidentes regionales, Jorge Acurio, el ex alcalde de Cusco Luís Florez; la ex alcaldesa de La Convención, Fedia Castro, entre otros.

En este contexto debemos aceptar que para alcanzar la consolidación del Estado se requiere garantizar la independencia política y económica de sus instituciones, intervenir en la búsqueda permanente de la paz y del resguardo de los derechos

humanos, e im-pulsar el bienestar como único camino que otorgará a la población la fortaleza necesaria para superar la dependencia y el atraso.

A la luz de nuestra historia y de las actuales realidades, una alternativa posible para cimentar una nueva región es consolidar la democracia. A los cusqueños nos unen muchos más factores que los que nos dividen. Es más, en estos momentos estamos de frente ante un grave problema común, el de la corrupción, que pesa sobre nuestra economía, nuestra cultura, nuestra riqueza y sobre los valores ciudadanos. Hacer frente y prevenir la corrupción implica para nosotros la misma función impulsora de esfuerzos. Debemos superar el problema de la corrupción por la única vía posible, que es el ejercicio de una democracia auténtica, y en ella la búsqueda de justicia, que sólo será eficaz mediante el adecentamiento de nuestras instituciones. Recordemos, que el único pez que va siempre a favor de la corriente es el que muere.

b) Ministerio del Interior detectó corrupción en gastos de la Policía Nacional

Perú21 (2016), tras realizar diversas pesquisas, el Ministerio del Interior (Mininter) ha detectado el mal uso de los recursos logísticos que fueron asignados a la Policía Nacional entre el 2012 y 2016. Por ello, se viene investigando a varios oficiales y suboficiales involucrados en temas de corrupción, reveló dicha institución a través del comunicado N°006-2016.

En ese documento se reveló que entre el 2013 y 2014, la Dirección de Logística de la PNP pagó un sobreprecio de 232% en la compra de explosivos de alta densidad que se usaron, en esos años, para combatir la minería ilegal y el narcotráfico.

La Oficina de Control Institucional del Mininter descubrió que la Policía pagó S/47.73 por cada explosivo, cuando su precio en el

mercado era de tan solo S/10.97. El monto involucrado en esta negociación superaría los dos millones de soles.

Otro es el caso de Ica. Luego de una auditoría, la Oficina de Control Institucional detectó que 18 efectivos –entre generales y subalternos simularon la contratación de empresas para el mantenimiento de 143 vehículos en el 2014.

“Se les atribuye a los implicados haber comprado, validado y dispuesto el pago de S/2 millones en servicios para recuperar la operatividad de los vehículos, pero dichos trabajos no se realizaron”, indicó esa entidad.

- **Documento Fraguado**

Los involucrados gastaron, en el 2014, cerca de S/700 mil para el mantenimiento de patrulleros y camionetas que nunca se efectuaron. Esta situación ya se encuentra en manos de la Segunda Fiscalía Especializada en Corrupción de Funcionarios.

Y hay más. Este año, a raíz de una denuncia periodística, se descubrió la existencia de 242 vehículos, 47 camionetas y 195 motocicletas, destinadas para el patrullaje, en un depósito del distrito de José Leonardo Ortiz, en Chiclayo.

Inspectoría del sector Interior verificó que cerca del 70% de las motocicletas fueron donadas por el Gobierno Regional de Lambayeque entre el 2012 y 2014. En esa ciudad también se detectó el remate de vehículos policiales que fueron dados de baja mediante informes genéricos sin ningún sustento.

Ante la gravedad de los hallazgos, la Policía “ha iniciado el proceso para que los oficiales y los suboficiales que están siendo investigados por la Contraloría y la Fiscalía por estos

casos sean reasignados sin cargos a la Dirección de Recursos Humanos de la PNP”.

c) Esta es la medida que tomará el Mininter ante casos de corrupción en la PNP

Radio Programas Perú Noticias (2017), El Ministerio del Interior (Mininter) ha anunciado que se creará la Oficina General de Integridad, que buscará evitar que los policías caigan en actos de corrupción. También contempla la posibilidad de ser un ente fiscalizador para registrar el desempeño de los posibles malos efectivos.

Ricardo Valdés, viceministro del sector, explicó que dentro de las labores de esta nueva área habrá un grupo especializado que pondrá a prueba a los efectivos. Haciéndose pasar como civiles en operativos o en situaciones comunes, ofrecerán dinero a cambio de no ser multados.

El comisionado estará autorizado a solicitar un servicio deshonesto a un policía o funcionario del Mininter para ver su reacción y saber si incurre en alguna falta que vaya en contra de la ética.

Todos los detalles de estos actos serán registrados en la hoja de servicio de los funcionarios, quienes no cumplan con el procedimiento según ley van a recibir una sanción. En la calle habrá personas que simularán no tener brevete o que cometerán faltas y luego ofrecerán sobornos a los agentes para evaluar sus reacciones.

2.1.4.16. Dimensiones de la percepción de la corrupción

a) Administrativa

La corrupción en el orden administrativo promueve una situación general de ineficiencia administrativa (los contratos se adjudican a

contratistas equivocados, las investigaciones no producen descubrimientos y los planes no se llevan a cabo. El trabajo en grupo y la lealtad se desintegran).

Se desvían recursos de propósitos públicos a propósitos privados de políticos o funcionarios, y se eleva el costo de la administración, dado que quien paga impuesto y a la vez tiene que sobornar, tiene que pagar varias veces por el mismo servicio.

Como puede verse, las consecuencias, son nefastas y justifican que personas de diversas tendencias ideológicas, estratos sociales y especialidades intenten combinar sus capacidades y experiencias para diseñar una estrategia de ingeniería social encaminada a mantener bajo control y reducir y, si es posible, cancelar estas pautas de conducta que constituyen los “costos escondidos” que sabotean cualquier proyecto de desarrollo nacional. (Bayley, 2001)

El uso del término corrupción administrativa en su actual sentido social y legal, es la acción humana que viola las normas legales y los principios de la ética. Hay quienes al hablar de la corrupción se refieren a los actos deshonestos en que incurren los empleados del Estado. No es apropiado usar solo esa palabra en ese sentido, pues las leyes incriminan y castigan a la corrupción de menores, y en los códigos morales los predicadores condenan a la corrupción de las buenas costumbres. La corrupción administrativa sería entonces el genérico de los delitos que se cometen en el ejercicio de un cargo público y que se clasifican jurídicamente en los términos siguientes.

- **Soborno o cohecho:** Es el más reiterativo de los delitos contra la Administración Pública. Se comete normalmente a instancia del contribuyente y va desde la entrega de una pequeña dádiva para evitar una contravención de simple policía hasta el

ofrecimiento de abundantes sumas para salir del pago de los impuestos.

- **La exacción:** El agente fiscal que se aprovecha del miedo o de la ignorancia del contribuyente y le notifica el pago de un impuesto en cuantía mayor que lo que le corresponde, está cometiendo exacción. Esta no se debe confundir con la liquidación provisional del impuesto que es frecuentemente mayor que la suma que termina pagando el contribuyente.
- **La concusión:** Es una especie de extorsión hecha por el cobrador de impuestos, que, bajo la presión de su investidura, conmina al contribuyente a pagarle determinada cantidad de dinero bajo la amenaza de aplicarle todo el peso de la ley impositiva. Ej. Son concusionarios los agentes de seguro social que en vez de exigir el cumplimiento de la ley diligencia el pago de coima a cambio de hacerse de la vista gorda ante la violación de los preceptos que están bajo su cuidado.
- **Tráfico de influencia:** Este se realiza cuando el funcionario de marras influye para conseguir a favor de alguien allegado una contrata de obras públicas; o cualquier otra actividad en la que esté involucrada una posición o un trabajo de beneficio.
- **La malversación:** Consiste en desviar caudales públicos hacia objetivos distintos a los que consigna el presupuesto en ejecución.
- **El abuso del poder:** Este consiste en utilizar la fuerza pública para resolver problemas particulares, tan propio de los militares de alto rango, y de políticos en el ejercicio de puestos de mando, es igualmente abuso de poder. Lo es además la obediencia o el acatamiento de las sentencias u órdenes judiciales por parte del poder ejecutivo.
- **El Peculado:** Contiene el significado de todas las palabras descritas precedentemente. El sujeto que ilegalmente se enriquece o enriquece a otros en perjuicio del Estado es reo de peculado. El uso en provecho propio de bienes públicos, la retención de bienes ajenos que por error han caído en manos de

empleados oficiales, el uso de materiales y equipos en labores diferentes al objeto de su compra, las pérdidas de bienes estatales, todos son actos que reúnen los elementos constitutivos del peculado. (Lizardo, 2015)

b) Política – Normas legales

En el orden político, la corrupción es incompatible con un gobierno racional, moderno y honesto, en la medida de que se torna endémica. Produce una situación general de injusticia bien sea por escaso reforzamiento de la ley o por medidas represivas.

Adicionalmente, reduce el respeto, la confianza y la legitimización del gobierno por parte del consenso ciudadano, así como el coraje político de la gente. A ello viene a agregarse la reducción de la estabilidad política y la posibilidad de consolidación nacional, propiciando los golpes de estado de toda índole, haciendo insostenible la continuidad de la democracia. (Bayley, 2001)

c) Negociaciones del Estado

La cultura de hacer negociaciones significa generalmente repartirse algo de valor fijo, problema que implica una de las partes gana lo que pierde el otro, una concepción de “suma cero” sobre la negociación. Esto lleva implícita cierta aprehensión y una lucha por ganar o perder, por sacar provecho de la contraparte. Esta filosofía de carácter distributivo va aparejada por aperturas o demandas muy altas, del uso de la astucia y tretas para despistar al “enemigo”, que incluyen dar la impresión de que ceden y son flexibles. (Ogliastri, 2003)

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- ❖ **Autonomía:** Es la facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.

- ❖ **Comunicación:** Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo.
- ❖ **Corrupción:** Es el abuso con fines de lucro personal del poder delegado. El abuso puede ser perpetrado por una persona con poder decisorio en el sector público o privado; iniciado por dicha persona o provocado por un tercero que quiera influir en el proceso de toma de decisiones. Además de ser un modo de dialogar con la ley y con la estructura política desde su interior, y muestra que su propia disposición debe estar en una relación con esta.
- ❖ **Deontología profesional:** Se interesa por establecer marcos o criterios de cómo deberían ser las cosas y, por lo tanto, de cuáles son los deberes inherentes a una profesión en el ejercicio de sus funciones.
- ❖ **Desempeño laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.
- ❖ **Eficacia:** Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución. En qué medida está cumpliendo con sus objetivos.
- ❖ **Eficiencia:** Es el grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo).
- ❖ **Eficiencia laboral:** Es el tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea.
- ❖ **Ética:** Parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre.

- ❖ **Ética profesional:** Es la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionales. Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad.
- ❖ **Moral:** Es el conjunto de intuiciones y concepciones de las que se valen los distintos grupos humanos e individuos para identificar lo que está bien y lo que está mal, lo que se debe de hacer u lo que se debe evitar.
- ❖ **Incentivos:** El estudio de los incentivos es tremendamente importante dado que éstos permiten explicar o predecir qué curso de acción tomarán el mercado o grupo al que le afecta o se le aplica una determinada política económica. Dado que los agentes racionales, siempre y cuando estén informados acerca de su medio, compararán los costos y beneficios de sus acciones (teniendo normalmente una preferencia estricta por aquello que les beneficie), cambiarán éstas de tal forma que maximice su utilidad.
- ❖ **Principios:** Son las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta.
- ❖ **Valores:** Son las cualidades que poseen algunas realidades, consideradas bienes, por las cuales son estimables.

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Antecedentes Internacionales

Mavila (2012), realizó un trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Magister en Derecho con Mención en Ciencias Penales en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú. El trabajo de investigación tiene como título: “La Corrupción en el Poder Judicial como Parte del Sistema de justicia en la Década de 1990 - 2000: Estudio Crítico

sobre las Aproximaciones acerca de su Naturaleza y Solución”, investigación realizada en el Poder Judicial del Perú en el periodo de 1990 – 2000.

Obteniendo las siguientes conclusiones:

- La corrupción en el ámbito de la justicia es un fenómeno que siempre ha existido; tanto en periodos de emergencia dictatoriales como en la década de 1990, como en contextos de democracia representativa. Con la acentuación de la crisis del Estado actual, estado liberal en sus diversos matices, dicho flagelo se ha arraigado estructuralmente en todos los niveles del aparato público, en los espacios privados y en toda la sociedad. Prueba de ello son las aproximaciones al estudio de la corrupción de la post-dictadura, así como el trabajo de investigación acerca de las percepciones de la corrupción procedentes de los mismos actores del servicio de justicia.
- El Poder Judicial no se ha desarrollado plenamente en el papel de garante del Estado de Derecho, amparado en la teoría clásica del equilibrio de poderes, es decir, concebido como una institución autónoma e independiente. No se ha desplegado en forma coherente a su naturaleza debido a su continua subordinación y abdicación frente a otros poderes. Es una de las instituciones donde la corrupción ha tenido mayor arraigo, lo que ha ocasionado un proceso de deslegitimación frente a la ciudadanía, la misma que tiene una percepción altamente desvalorada de dicho poder del Estado. Los gobiernos de turno han pretendido utilizar políticamente esta dependencia y deslegitimación para cuestionar su autonomía y no enfrentar el reto de construir una ética pública basada en la transparencia y la rendición de cuentas en el servicio de justicia
- Las aproximaciones sucesivas que se han ido plasmando desde la década del 90 sobre la problemática de la corrupción en el sistema de justicia contienen aportes valiosos principalmente en el conocimiento de los principales mecanismos de corrupción, los que sin embargo no han alcanzado una visión de conjunto, de carácter sistemático e integral. Unas

priorizaron el diagnóstico empírico, otras le dieron mayor importancia a la propuesta normativa; sin embargo, en ningún caso se analizó la corrupción desde la perspectiva de todos los actores comprometidos en el servicio de justicia ni como parte de una política criminal global.

Bautista (2007), efectuó la investigación intitulada “La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos”, investigación realizada en Madrid, para optar al grado de Doctor en Derecho.

Cuyas conclusiones son:

- La causa fundamental que ocasiona que un servidor público realice actos relacionados con los antivalores es la ignorancia. Ésta se da porque existe un vacío de conocimientos en materia de ética que pone en marcha los principales motores de la corrupción: la codicia, la avaricia y el anhelo de poder. Por tanto, sólo la interiorización y la fortaleza de las convicciones éticas pueden cubrir el vacío que el contexto produce. La ética es la mejor forma de control a los gobernantes y funcionarios públicos.
- En un sistema económico globalizado en el que predominan los principios del tener, el placer y el anhelo de poder acompañados de un individualismo exorbitante, resulta poco atractivo el tema de la ética. Su establecimiento no es fácil porque implica que tanto individuos como grupos renuncien a un estilo de vida, aún más arraigado cuando sus privilegios o intereses personales proceden de prácticas basadas en antivalores. De ahí que la introducción y / o aplicación de instrumentos éticos requiera de un esfuerzo múltiple.
- El propósito de la ética es básico al recordar a todo servidor público que trabaja para la comunidad política; por lo tanto, ningún político y funcionario debe llegar a ocupar un cargo ni acceder a responsabilidades superiores si no cuenta con una formación en valores.

- El hecho de que existan gobernantes carentes de valores genera el incumplimiento de objetivos en los programas de gobierno. Las desviaciones de recursos para servicios básicos generan pobreza, desempleo, enfermedad, hambre, injusticia y, en ocasiones, muerte, lo que se traduce en distintas formas de sufrimiento humano. Estos sufrimientos se perpetúan e incluso se incrementan. La existencia de tanto dolor y desesperanza en algunas sociedades demuestra la impotencia e incapacidad de los gobernantes para resolver las demandas ciudadanas, así como una gran ausencia de valores. Por lo tanto, la ética es condición fundamental para mejorar el desarrollo humano. El criterio ético en política y en los asuntos de gobierno responde a una filosofía, a una manera de resolver conflictos y ofrecer resultados con equidad y justicia al satisfacer la pluralidad de intereses contribuyendo al bien social, es decir, sin perder de vista el objetivo de servir a los ciudadanos. Las instituciones públicas funcionan bajo un marco de valores y principios que permite orientar y potenciar las capacidades de sus miembros, por lo tanto, requieren personas con un perfil definido.
- La ética en los asuntos públicos se encuentra más allá de cualquier moda, modelo o técnica pasajera. Es un conocimiento amplio y profundo inherente a la función pública. Por lo tanto, cualquier individuo que ocupe un cargo público, ya sea por elección o por oposición, tiene la obligación, no sólo de conocerla, sino de poseerla. Una revisión de la teoría política permite comprender con mayor claridad la importancia de esta disciplina, en ella están los fundamentos para justificar la creación de un castillo ético para las instituciones públicas.

2.3.2. Antecedentes Nacionales

Zuniga (2004), realizó el trabajo de investigación para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú. El trabajo de investigación tiene como título: “Ética y Corrupción en la administración de Justicia”, investigación realizada en el Poder Judicial del Perú en el periodo del 2004.

Obteniendo las siguientes conclusiones:

- Crear una institución autónoma encargada de la tarea especializada de promover y supervisar la lucha contra la corrupción (el Organismo). Cuyo titular sea elegido por la votación calificada de dos terceras partes de los miembros del Congreso de la República, que goce de autonomía política y administrativa.
- Enseñanza del curso de Ética y Deontología Forense, en el primer año de enseñanza de todas las Facultades de Derecho y Ciencia Política Públicas y Privadas. La formación ética debe implementarse en la esfera institucional para todos y cada uno de los magistrados y jueces de la República, para todos y cada uno de los empleados judiciales. Debe ser parte de la formación académica en las universidades y específicamente en las Facultades de Derecho. Esto, como todo proyecto de ley de la República, debe ser de amplia difusión ciudadana.
- Elección de Magistrados, Jueces, Fiscales, por intermedio de la voluntad popular, donde la selección de los Candidatos es evaluada por el Consejo Nacional de la Magistratura. Los Magistrados serán elegidos por los Colegios Profesionales e instituciones civiles, sindicales, (CGTP) Universidades. En presencia de los representantes de la ONPE, JNE y la Asociación Civil Transparencia.
- El Perú debe ingresar en un proceso de reforma constitucional, que en este marco se consagre como sustento de compromiso mínimo en materia de lucha contra la corrupción: La reducción del presidencialismo frente a un mayor control y fiscalización parlamentaria, real autonomía del Poder Judicial y del Ministerio Público, efectivo sometimiento de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional al poder democráticamente establecido, y el fortalecimiento de la Contraloría General de la República; la fiscalización ciudadana en un marco de efectivo control democrático como consagración de la participación de la sociedad civil en materia de lucha contra la corrupción y exigencia de prácticas de buen gobierno.

Ramón (2014), realizó una investigación titulada: “Corrupción, Ética y Función Pública en el Perú”, investigación realizada para la publicación en la revista “Quipukamayoc” de la Facultad de Ciencias Contables, propia de la Universidad Mayor de San Marcos.

Cuyas conclusiones son:

- La corrupción, en su acepción más generalizada, es la contraparte de una acción ética. Con fundamento en la disciplina ética esta investigación concibe a la corrupción como un mal ya que se compone de una serie de actos indebidos por parte de ciertas autoridades políticas.
- De modo más específico, se define corrupción como el abuso de posición ejercitado por un servidor o funcionario público, con un beneficio extra posicional directo o indirecto (para el corrupto o de los grupos del que forma parte este), con incumplimiento de normas jurídicas que regulan el comportamiento de los servidores públicos.
- La corrupción tiene una connotación política, pues afecta negativamente al funcionamiento de la democracia y el Estado de derecho, dañando la igualdad política y el bien común. Algunas investigaciones señalan la corrupción como una de las variables causales de tal fenómeno de desafección, pues erosiona la confianza en el gobierno y la legitimidad de las instituciones políticas.
- Para combatir la corrupción, los países firmaron acuerdos internacionales como herramienta eficaz para ofrecer un marco que evite ese tipo de defraudaciones. Con respecto al tema, podemos considerar la Convención Interamericana contra la corrupción y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Asimismo, en el Código penal se recogen una serie de figuras que permiten identificar en qué circunstancias cabe hablar de corrupción.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

La ética profesional y el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la percepción de actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) La práctica de la ética profesional y el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la percepción de actos de corrupción administrativos del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.

- b) La práctica de la ética profesional y el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la percepción de actos de corrupción política y cambio de normas legales del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.

- c) La práctica de la ética profesional y el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la percepción de actos de corrupción de

la negociación del estado del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.

3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

- Ética profesional
- Desempeño laboral
- Percepción de la corrupción

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Ética profesional	Aspecto social	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación permanente del personal. - Especialización del personal. - Conocimiento de los códigos de ética. - Servicio con un sentido comunitario. - Asesoramiento de los colegios profesionales.
	Aspecto económico	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso al mercado laboral. - Beneficios económicos. - Cambio de actividades profesionales. - Orientación de las actividades profesionales. - Satisfacción de necesidades.
	Aspecto personal	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de vocación de servicio, en lo profesional. - Hábitos, juicios, modo de pensar y hacer las actividades profesionales. - Tipos de vida familiar. - Estilos de amistad. - Formas de trabajo colaborativo del profesional.
Desempeño laboral	Orientación de resultado	<ul style="list-style-type: none"> - Termina su trabajo oportunamente. - Cumple con las tareas que se le encomienda. - Realiza un volumen adecuado de trabajo
	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - No comete errores en el trabajo. - Hace uso racional de los recursos. - No Requiere de supervisión frecuente. - Se muestra profesional en el trabajo. - Se muestra respetuoso y amable en el trato
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros. - Brinda una adecuada orientación a los clientes. - Evita los conflictos dentro del equipo.
	Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos. - Se muestra asequible al cambio. - Se anticipa a las dificultades.

		<ul style="list-style-type: none"> - Tiene gran capacidad para resolver problemas.
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra aptitud para integrarse al equipo - Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica sus actividades. - Hace uso de indicadores. - Se preocupa por alcanzar las metas.
Percepción de la corrupción	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Regulación de las actividades administrativas. - Normas para sancionar actos indebidos - Abuso de autoridad - Desempeño de funcionarios públicos - Beneficios especiales de los funcionarios
	Políticas – Normas legales	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de normas legales con beneficios particulares - Normas legales direccionadas - Aplicación de normas legales en la ética profesional - Actividades políticas ilícitas - Gobiernos nacionales con políticas direccionadas
	Negociaciones del estado	<ul style="list-style-type: none"> - Intervención de la Contraloría General de la República. - Contratos del Estado con empresas privadas. - Adendas del Estado en licitaciones y contratos - Favorecimiento legal. - Desviación de fondos públicos.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA

El trabajo de investigación se desarrolló en las oficinas operadoras de justicia de la Sede Central del Cusco. Geográficamente el estudio se desarrolló en la provincia y región del Cusco, ubicado en las coordenadas geográficas de 13°52'98.4 Latitud Sur y 72°00'92.9 Longitud Oeste y se ubica a una altura de 3399 m.s.n.m.

4.2. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es el *descriptivo explicativo*, que deviene de la investigación descriptiva, orientada al hallazgo de los factores causales que afecten o incidan en la ocurrencia de un fenómeno u hecho. (Sánchez & Reyes, 2017, pp.46-47)

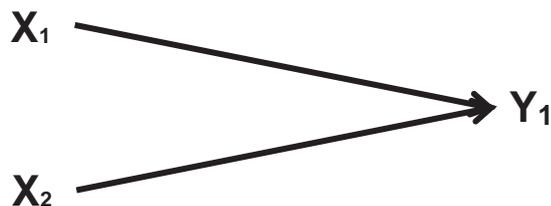
En el caso del estudio responde a las interrogantes: ¿Por qué se presenta así la percepción de la corrupción? ¿Cómo afecta la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de la corrupción? En la investigación se describió la ética profesional y el desempeño laboral para explicar la percepción de la corrupción en las operadoras de justicia.

4.2.2. Nivel de investigación

El alcance de la investigación es *explicativa*, porque no solamente se basa en el hecho de describir o caracterizar a las variables de estudio, a través de conceptos fenómenos o el establecimiento de relaciones, sino que también está dirigido a responder aquellas causas de los eventos sociales como en este caso se explica el hecho de la ocurrencia de los actos de corrupción según la intervención de la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de las operadoras de justicia. (Hernández, Fernández, & Baptista, 1991, p.74)

4.2.3. Diseño de investigación

El diseño es *transversal correlacional causal*, de los resultados de las observaciones realizadas a ética profesional y desempeño laboral, se establecieron en qué medida son causales de la percepción de la corrupción en las operadoras de justicia de la ciudad del Cusco, lo cual fue en concordancia con la hipótesis, de tal forma se realizó el análisis bivariado o de dependencia y luego se estableció el análisis multivariado, de manera que analizó la intervención de las variables dependientes sobre la variable dependiente como se muestra en el siguiente diagrama (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pp. 157-159):



Donde:

X₁: Primera variable independiente: Ética profesional

X₂: Segunda variable independiente: Desempeño laboral

Y₁: Variable dependiente: Percepción de la corrupción

—————> : Correlación causal entre las variables X₁, X₂, Y₁

4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis estuvo conformada por el personal de las operadoras de justicia, y la cual está integrada por todos los trabajadores de la Sede Central de la ciudad del Cusco.

4.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO

4.4.1. Población

El Personal de las operadoras de justicia, estuvo conformada por la cantidad de trabajadores de la Sede Central del Cusco, sin diferenciar ninguna condición:

Tabla 1. Personal del Poder Judicial, Ministerio Público y Ministerio del Interior, 2017.

Ítem	Personal	Cantidad	Porcentaje
1	Poder Judicial*	496	60.8%
2	Ministerio Público**	127	15.6%
3	Ministerio del Interior***	193	23.7%
Total		816	100.0%

Fuente: *Cuadro de Asignación de Personal-CAP 2017. Aprobado por resolución RA-P-PJ-045--30-01-2017. ** CAP 2017 Ministerio Público. *** RESUMEN DEL CAP - ONPOL DEL MINISTERIO DEL INTERIOR-2017.

4.5. TAMAÑO DE MUESTRA

Se consideró la técnica muestral probabilística aleatoria simple debido a que se tiene una población considerable del personal administrativo y funcionarios de las operadoras justicia de la ciudad del Cusco, con una afijación proporcional para cada operadora de justicia.

4.6. TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE MUESTRA

Para calcular la muestra con población finita, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Reemplazando en la fórmula se tiene:

Marco muestral	N	816
Error Alfa	α	0,050
Nivel de Confianza	1- α	0,975
Z de (1- α)	Z (1- α)	1,960
Probabilidad de éxito	p	0,500
Complemento de p	q	0,500
Precisión	d	0,077

Tamaño de la muestra	n	136,47
----------------------	---	---------------

La muestra correspondió a un total de 136 trabajadores de las operadoras de justicia del Distrito de Cusco. Afijando la muestra proporcionalmente se tiene:

Ítem	Personal	Cantidad	Porcentaje	Muestras	Afijación
N ₁ =	Poder Judicial*	496	60.8%	n ₁ =	83
N ₂ =	Ministerio Público**	127	15.6%	n ₂ =	21
N ₃ =	Ministerio del Interior***	193	23.7%	n ₃ =	32
Total		816	100.0%		136

La cantidad de personal considerado por cada operadora es de 83 del Poder Judicial, 21 del Ministerio Público y 32 del Ministerio del Interior.

4.7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para el proceso de recolección de los datos de la investigación se aplicó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas utilizadas corresponden a la *técnica de la encuesta*, el cual buscó obtener información de parte del personal de las operadoras de justicia del Cusco,

en relación con su ética profesional y desempeño laboral y la forma en cómo se perciben los actos de corrupción. (Arias, 2012)

En el caso de los instrumentos, como unidad de recopilación de la información es el *cuestionario*, la cual característicamente aplicada de forma escrita y conformado por una serie de reactivos o ítems, además de caracterizarse como un cuestionario autoadministrado, debido a que el encuestado es quien responde a cada reactivo sin la intervención del encuestador, salvo alguna aclaración del reactivo o ítem. (Arias, 2012)

Variable (s)	Técnica	Instrumento
Ética profesional	- Encuesta	- Cuestionario de ética profesional del personal de las operadoras de justicia
Desempeño profesional	- Encuesta	- Cuestionario de desempeño laboral del personal de las operadoras de justicia
Percepción de la corrupción	- Encuesta	- Cuestionario de percepción de la corrupción por parte del personal de las operadoras de justicia

4.8. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de los datos y análisis e interpretación se hizo uso de los métodos estadísticos que responden al comportamiento y tipo de variables dadas en los baremos, para tal hecho se contó con la asistencia del software estadístico IBM SPSS y las hojas de cálculo de Microsoft Office Excel para el rediseño las tablas y gráficos correspondientes con una mejor presentación según el cuadro de operacionalización de variables y dimensiones. Con este fin se realizó previamente el análisis estadístico descriptivo de ambas variables con sus respectivas dimensiones, y luego la prueba de hipótesis respectiva, según la naturaleza cualitativa de ambas variables y sus dimensiones, siguiendo la siguiente secuencia:

a) Análisis descriptivo de las variables

Los datos de las variables **ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción**, se realizará con el análisis estadístico descriptivo según los datos obtenidos del personal administrativo y funcionarios de las operadoras justicia, donde cada tabla contiene:

- Frecuencia absoluta (f_i)
- Frecuencia relativa en porcentaje ($ni\%$)
- Gráfico de barras simples en el caso del análisis descriptivo y el gráfico de barras agrupadas en el caso de las pruebas de hipótesis.

b) Análisis inferencial mediante contraste de hipótesis

- Análisis bivariado

Luego del procesamiento de datos de las variables independientes (ética profesional y desempeño laboral) y la variable dependiente (percepción de la corrupción) se realizó la prueba de hipótesis mediante el Chi cuadrado de Pearson, además de la medición de la fuerza de la relación mediante pruebas de simetría con el estadístico Gamma. El análisis bivariado responde al análisis de la dependencia o relación de entre las variables independientes y dependientes. De tal forma que la fórmula aplicada en la investigación es la siguiente:

$$\chi^2_{(r-1)(c-1)} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

O_{ij} = Frecuencias observadas.

E_{ij} = Frecuencias esperadas.

$\chi^2_{(r-1)(c-1)}$ = Resultado del calor de chi cuadrado.

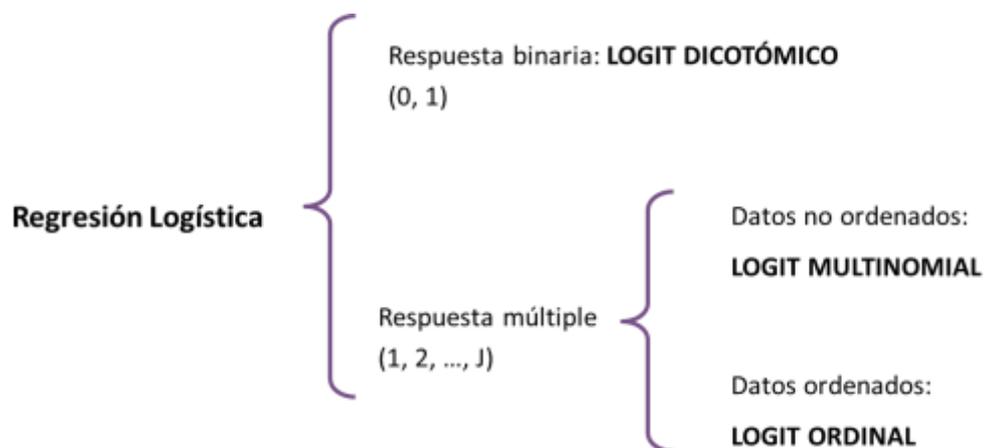
Para el contraste hipótesis se consideró lo siguiente:

H₀: La ética profesional, desempeño laboral y la percepción de la corrupción son independientes.

H₁: La ética profesional, desempeño laboral y la percepción de la corrupción son dependientes.

- **Análisis multivariado**

En este caso se aplicó el Chi cuadrado de Wald, que responde a un análisis multivariado y para determinar si las variables independientes (ética profesional y desempeño laboral) son causales de la variable dependiente (percepción de la corrupción) se realizó el análisis de la Regresión Logista Ordinal, como se detalla a continuación.



Como las variables independientes (ética profesional y desempeño laboral) y la variable dependiente (percepción de la corrupción) son del tipo de variables categóricas ordinales según se muestra en los baremos del Cuadro 1, 2 y 3 respectivamente.

La regla de decisiones para aceptar o rechazar la hipótesis alterna

Para considerar la hipótesis nula o alterna como verdadera o falsa y viceversa se hizo lectura de la probabilidad del valor de error o más conocido como *valor de p* (también conocido como *significancia asintótica*), como se muestra a continuación:

H₀: Valor de p > 5% (Hipótesis de trabajo o nula)

H₁: Valor de p < 5% (Hipótesis del investigador o alterna)

4.9. BAREMOS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

En la interpretación de resultados se ha tomado en cuenta el siguiente cuadro de rangos:

Cuadro 1. Baremos de la variable ética profesional y sus dimensiones.

Variable / Dimensión	Rango	Nivel / Categoría	Descripción
Ética profesional (General total)	16 a 37	Baja	El personal operador de justicia no actúa en base a las normas y valores para el desarrollo de actividades profesionales.
	38 a 59	Moderada	El personal operador de justicia empieza cumpliendo su labor en base a las normas y valores, pero no del todo.
	60 a 80	Alta	El personal operador de justicia si manejan la ética profesional dentro de su entorno laboral.
Aspecto Social	5 a 11	Baja	El personal operador de justicia no comparte el fin de común de su labor.
	12 a 18	Moderada	El personal operador de justicia tiene claro los objetivos de la de su labor, pero le hace falta la conciencia de principios éticos.
	19 a 25	Alta	El personal operador de justicia si refleja los estándares de su labor.
Aspecto Económico	5 a 11	Baja	El personal operador de justicia al momento de desempeñar su labor busca un fin personal de carácter económico.
	12 a 18	Moderada	El personal operador de justicia desempeña su labor conscientemente, pero a veces son influenciados por el dinero que pueden generar por dichos casos.
	19 a 25	Alta	El personal operador de justicia si realizar una buena distribución de la riqueza en base al nivel productivo de ellos.
Aspecto Personal	6 a 14	Baja	El personal operador de justicia tiene poca fuerza de voluntad personal el cual permite que su ética profesional se pierda.
	15 a 22	Moderada	El personal operador de justicia si tiene fuerza de voluntad personal, pero no son consecuentes.
	23 a 30	Alta	El personal operador de justicia si tiene fuerza de voluntad personal y los pone en acción en su vida cotidiana

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Baremos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

Variable / Dimensión	Rango	Nivel / Categoría	Descripción
Desempeño laboral (General total)	20 a 47	Malo	El personal operador de justicia no cumple su labor en base a los objetivos y metas que tenga.
	48 a 74	Regular	El desempeño laboral del personal operador de justicia es realizado en base a los objetivos que manejan, mas no es consecuente
	75 a 100	Bueno	El desempeño laboral del personal operador de justicia si cumple con las expectativas en base a sus objetivos que manejan.
Orientación de resultados	3 a 7	Malo	El personal operador de justicia no cumple con las metas trazadas a cabalidad, ni en el periodo requerido.
	8 a 11	Regular	El personal operador de justicia si cumple con las metas trazadas, pero no en el tiempo estimado o viceversa.
	12 a 15	Bueno	El personal operador de justicia si cumple con las metas trazadas y los hace en el tiempo establecido.
Calidad	5 a 11	Malo	El personal operador de justicia no genera un buen desempeño en sus funciones, el cual indica que no cumple su labor con calidad.
	12 a 18	Regular	El personal operador de justicia si tiene un buen desempeño al momento de realizar sus funciones, pero no genera expectativas en sus clientes.
	19 a 25	Bueno	El personal operador de justicia si cumple con los requisitos de su labor, y tiene buen desempeño generando expectativas al momento de cumplir con sus funciones.
Relaciones interpersonales	3 a 7	Malo	El personal operador de justicia no mantiene una adecuada relación con sus demás compañeros de trabajo.
	8 a 11	Regular	La relación que tiene el personal operador de justicia con sus demás compañeros es relativamente adecuada.
	12 a 15	Bueno	El personal operador de justicia si tiene la capacidad de relacionarse con sus demás compañeros y de esa manera logran en éxito de sus funciones.
Iniciativa	4 a 9	Malo	El personal operador de justicia no demuestra capacidad para buscar soluciones a alguna problemática,
	10 a 15	Regular	El personal operador de justicia si demuestra que tiene capacidad ante cualquier problema, o ante cualquier innovación, pero no es constante
	16 a 20	Bueno	El personal operador de justicia si demuestra que tiene capacidad de solucionar problemas o de innovar en su labor profesional.
Trabajo en equipo	2 a 4	Malo	El personal operador de justicia no realiza trabajo en equipo, debido a que

			no existe un compromiso al momento de desarrollar su labor.
	5 a 7	Regular	El personal operador de justicia si realiza trabajos en equipo, pero no suelen llegar a cumplir con los objetivos del mismo.
	8 a 10	Bueno	El personal operador de justicia si realiza trabajo en equipo para lograr los objetivos de los miembros.
Organización	3 a 7	Malo	El personal operador de justicia no hace uso de una estructura sistemática para cumplir sus funciones dentro de la organización
	8 a 11	Regular	El personal operador de justicia cumple, realiza su labor en base al cumplimiento de las normas de forma relativa.
	12 a 15	Bueno	El personal operador de justicia si manejan un sistema definido en base a sus funciones para conseguir sus objetivos.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3. Baremos de la variable percepción de la corrupción y sus dimensiones.

Variable / Dimensión	Rango	Nivel / Categoría	Descripción
Percepción de la corrupción (General total)	16 a 32	Nada	El personal operador de justicia indica que no perciben ningún tipo de corrupción en su entorno laboral.
	33 a 49	Pocas veces	El personal operador de justicia indica que en ocasiones se suele presenciar corrupción en su entorno laboral.
	50 a 65	La mayor parte del tiempo	El personal operador de justicia indica que comúnmente suelen presenciar actos de corrupción en su entorno laboral.
	66 a 80	Todo el tiempo	El personal operador de justicia indica que existe niveles de corrupción altos en su entorno laboral.
Administrativa	5 a 10	Nada	Las funciones del área administrativa son realizadas de manera transparente.
	11 a 15	Pocas veces	Las funciones del área administrativa no suelen ser involucradas por actos de corrupción.
	16 a 20	La mayor parte del tiempo	Se suelen presentar actos de corrupción en las funciones que maneja el área administrativa.
	21 a 25	Todo el tiempo	Si existe corrupción en las funciones administrativas.
Política – Normas Legales	5 a 10	Nada	No existe corrupción al momento de cumplir las políticas – normas legales por parte del personal operador de justicia.
	11 a 15	Pocas veces	El personal operador de justicia no suele cumplir con las políticas – normas legales con los que trabajan.
	16 a 20	La mayor parte del tiempo	En su mayoría del personal operador de justicia no cumplen con la política – normas legales con las que trabajan.

	21 a 25	Todo el tiempo	Todo el personal operador de justicia demuestra que no trabajan en base a las políticas – normas legales.
Negociaciones del estado	6 a 12	Nada	El personal operador de justicia no demuestra actos de negociaciones que no sean parte de su campo laboral.
	13 a 18	Pocas veces	Se suele presenciar actos de negociaciones que no competen a la labor profesional por parte del personal operador de justicia.
	19 a 24	La mayor parte del tiempo	Gran parte del personal operador de justicia realiza sus negociaciones, pero con fines personales.
	25 a 30	Todo el tiempo	Todo el personal operador de justicia demuestra que realizan actos con fines propios, y de generar lucro, saliéndose de su rama profesional.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados vienen a conformar los aportes de la investigación, a través del uso de los procedimientos estadísticos, como es el caso de la estadística descriptiva e inferencial, según el diseño metodológico establecido en la metodología de la investigación. A continuación, se presentan las tablas de frecuencias y gráficos respectivos que conforman el análisis descriptivo y luego se tiene el contraste de hipótesis, como parte de la estadística inferencial.

5.1. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

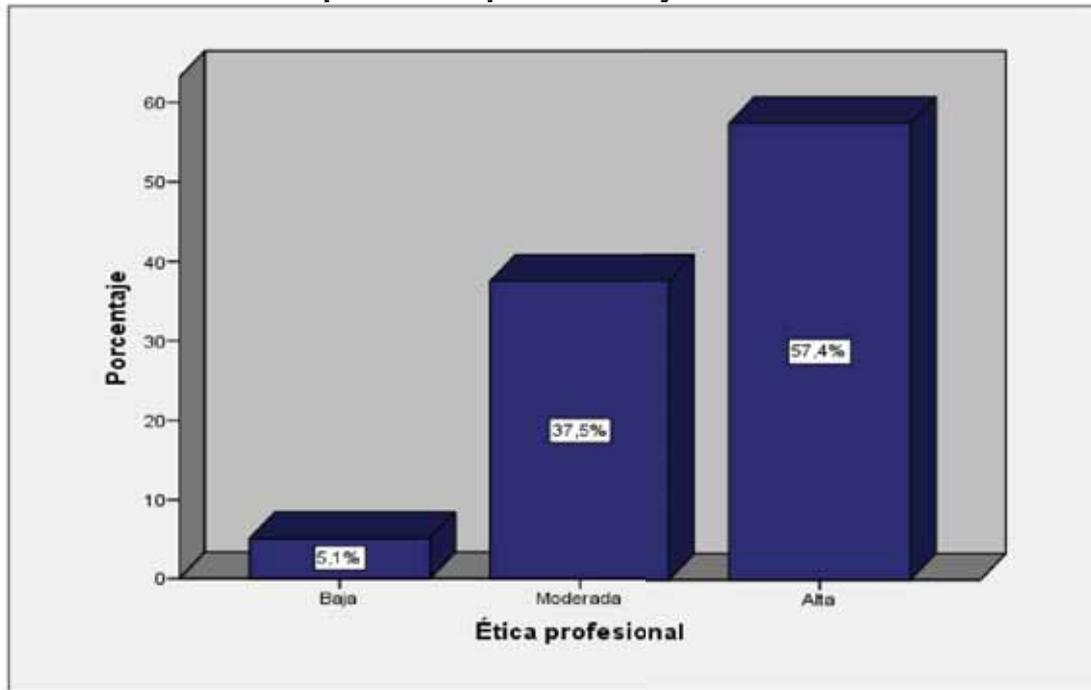
5.1.1. Descriptivos de la ética profesional de las operadoras

Cuadro 4. Resultados generales obtenidos de la variable ética profesional del personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Baja	7	7	5,1	5,1
Moderada	51	58	37,5	42,6
Alta	78	136	57,4	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada.

Figura 1. Porcentajes comparativos de la variable ética profesional del personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 4.

Análisis:

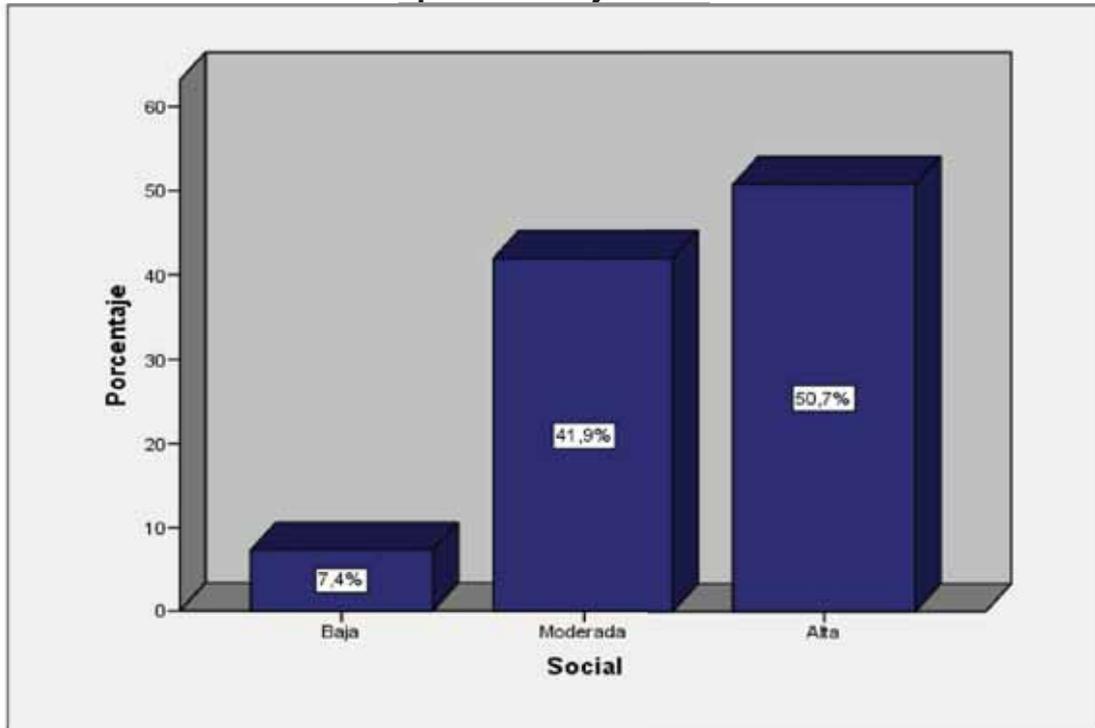
En el Cuadro 4 y Figura 1, los resultados se muestran del cuestionario sobre ética profesional del personal operador de justicia. Donde se destaca la alta ética profesional que tienen el personal operador de justicia representado por el 57,4%; seguidamente por el nivel moderado representado por el 37,5%; mientras que el 5,1% del personal indica que tiene una baja ética profesional. Esto da a entender que el personal operador de justicia cumple con su labor en base a las normas y valores, ya que esto es un acto obligatorio y representa la columna vertebral de la cultura del servidor judicial, el cual es desarrollado dentro de su entorno plenamente laboral a través de un aspecto social, económico y personal.

Cuadro 5. Frecuencia de la dimensión social en el personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Baja	10	10	7,4	7,4
Moderada	57	67	41,9	49,3
Alta	69	136	50,7	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base al cuestionario aplicado

Figura 2. Porcentajes comparativos de la dimensión social en el personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 5.

Análisis:

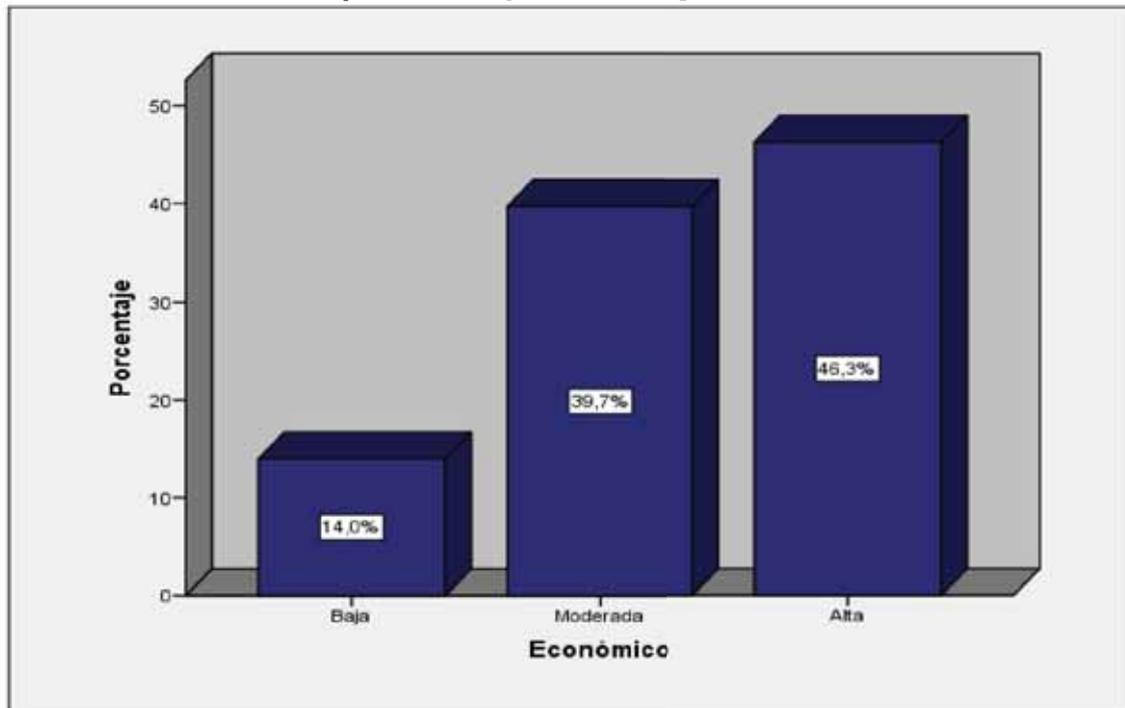
En el Cuadro 5 y Figura 3, los resultados se muestran de la encuesta realizada sobre la dimensión social del personal operador de justicia. Donde se muestra que en su mayoría se encuentran en el nivel moderado y alto, representado por el 41,9% y 50,7% respectivamente, a comparación del nivel bajo que es representado por el 7,4%. Lo cual refleja que el personal operador de justicia tiene acceso a toda la información en su campo laboral, y que tienen los mismos derechos y obligaciones que sus demás compañeros de trabajo, esto ocasiona que el personal operador de justicia genere compromiso con el estado que son necesarios para buscar favorecer el desarrollo y el desenvolvimiento del personal para concebir cambios sociales.

Cuadro 6. Frecuencia de la dimensión económico en el personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Baja	19	19	14,0	14,0
Moderada	54	73	39,7	53,7
Alta	63	136	46,3	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicado

Figura 3. Porcentajes comparativos de la dimensión económico en el personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 6.

Análisis:

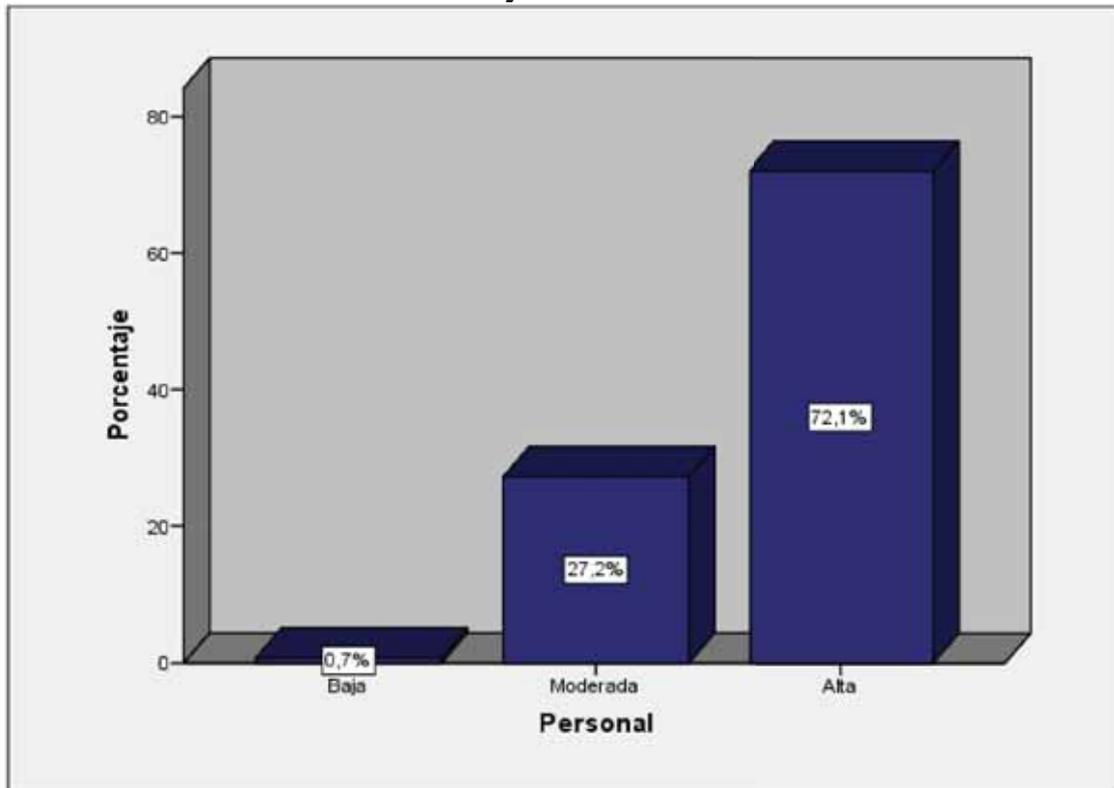
En el Cuadro 6 y Figura 3, los resultados se muestran de la encuesta sobre la dimensión económico del personal operador de justicia. Donde se muestran en gran parte en el nivel moderado y alto, representado por el 39,7% y 46,3% respectivamente. Esto da a entender que el personal operador de justicia realiza su labor en base a la cooperación social para satisfacer sus necesidades, el cual permite un acceso al mercado laboral y esto genera beneficios económicos; como también tienen el deseo de alcanzar su fin personal o individual en la mayor medida de lo posible.

Cuadro 7. Frecuencia de la dimensión personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Baja	1	1	0,7	0,7
Moderada	37	38	27,2	27,9
Alta	98	136	72,1	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base al cuestionario aplicado

Figura 4. Porcentajes comparativos de la dimensión personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 7.

Análisis:

En el Cuadro 7 y Figura 4, los resultados se muestran de la encuesta sobre las relaciones interpersonales. Donde se demuestra que en un 72,1% del total de personas encuestadas están en un nivel alto, demostrando superioridad, a comparación de los otros dos niveles moderado y bajo, que son representados por el 27,2% y 0,7% respectivamente.

Se determina que el personal operador de justicia realiza su trabajo con un nivel alto de responsabilidad, honestidad y lealtad el cual es parte de sus valores personales demostrados en su vida cotidiana, como también se puede decir que es alto, puesto que la labor que cumplen ellos es el de impartir justicia.

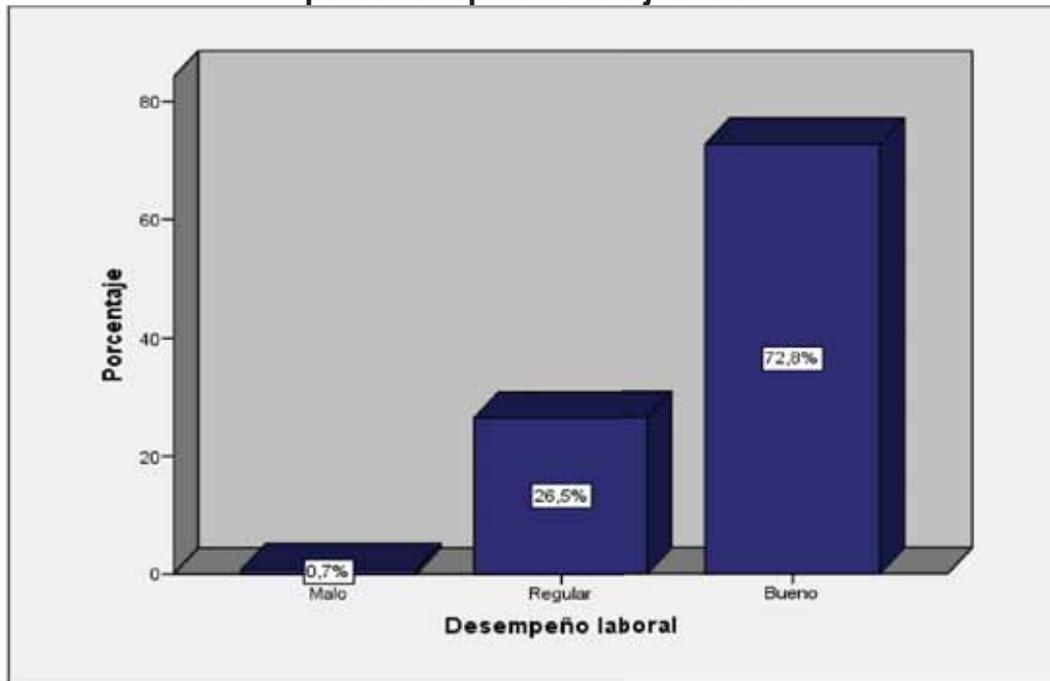
5.1.2. Descriptivos del desempeño laboral de las operadoras

Cuadro 8. Resultados generales obtenidos de la variable desempeño laboral del personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Malo	1	1	0,7	0,7
Regular	36	37	26,5	27,2
Bueno	99	136	72,8	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada

Figura 5. Porcentajes comparativos de la variable desempeño laboral del personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 8.

Análisis:

En el Cuadro 8 y Figura 5, los resultados se muestran de la encuesta sobre los proyectos productivos en estudiantes. Donde se demuestra que en gran proporción se encuentran en el nivel bueno, representado por el 72,8%; a comparación de los otros dos niveles regular y malo, representado por el 26,5% y 0,7% respectivamente.

Los trabajadores que laboran en los diferentes operadores de justicia de la ciudad del Cusco se perciben en los resultados obtenidos la tendencia por realizar bien su trabajo en un 72,8%; esto quiere decir que los trabajadores prestan la debida

atención en involucrarse con sus actividades laborales con el fin de atender a los usuarios y generar en ellos la satisfacción de sus expectativas.

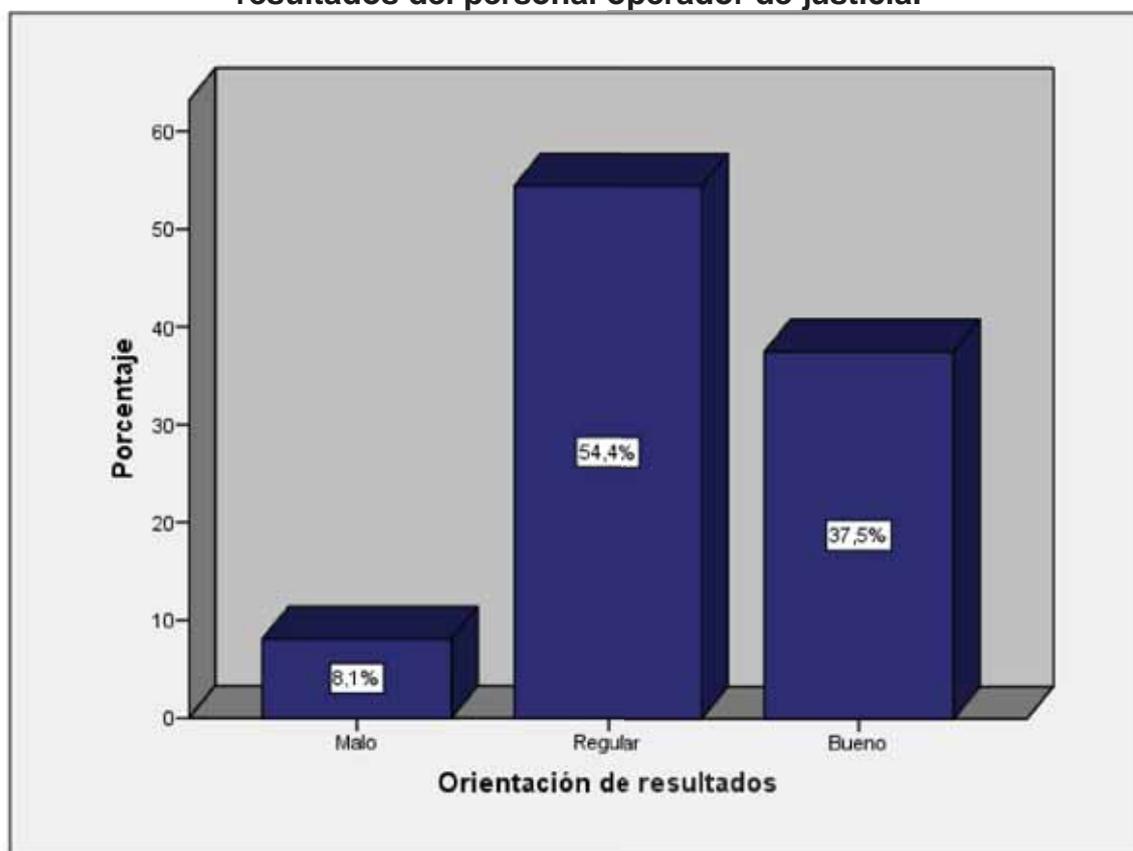
La naturaleza del trabajo que realizan debe estar también centrada en cumplir sus actividades bajo el compromiso ético, que hoy en día se ha visto corrupta, porque los trabajadores responsables de preservar y hacer cumplir la justicia caen en estos actos de corrupción, entonces el desempeño laboral en alguna medida se ve afectado por esta situación de crisis que vive el estado.

Cuadro 9. Frecuencia de la dimensión orientación de resultados del personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Malo	11	11	8,1	8,1
Regular	74	85	54,4	62,5
Bueno	51	136	37,5	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada.

Figura 6. Porcentajes comparativos de la dimensión orientación de resultados del personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 9.

Análisis:

En el Cuadro 9 y Figura 6, los resultados se muestran de la encuesta sobre la orientación de resultados del personal operador de justicia. Donde se muestra que en su mayoría se encuentra en el nivel regular, representado por el 54,4% del total de personas encuestadas, seguidamente por el nivel bueno representado por el 37,5%.

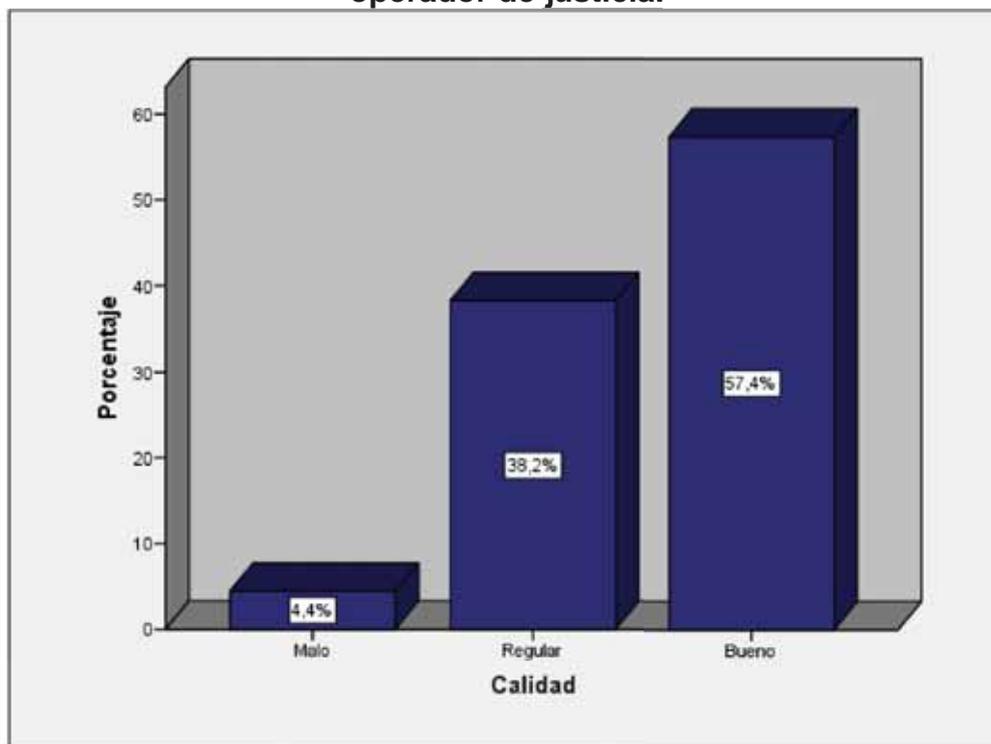
Esto da a entender que el personal operador de justicia demuestra que tiene capacidad para actuar y concreta sus resultados, pero esa labor no suele ser concretizado con altos niveles de calidad y no lo hacen en el tiempo establecido.

Cuadro 10. Frecuencia de la dimensión calidad del personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Malo	6	6	4,4	4,4
Regular	52	58	38,2	42,6
Bueno	78	136	57,4	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada.

Figura 7. Porcentajes comparativos de la dimensión calidad del personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 10.

Análisis:

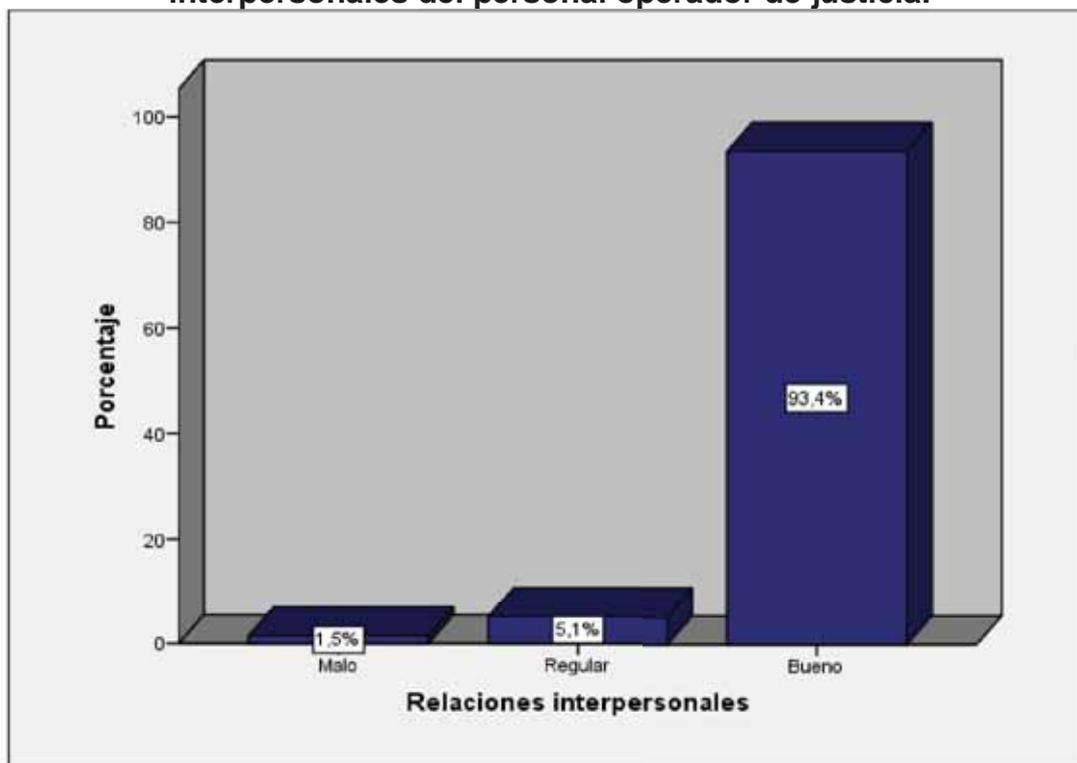
En el Cuadro 10 y Figura 7, los resultados se muestran de la encuesta sobre la calidad en el personal operador de justicia. Donde se muestra que el 57,4% del total de personas encuestadas, se encuentran en el nivel bueno, seguidamente del nivel regular representado por el 38,2%; a comparación del nivel malo que tiene un nivel porcentual bajo de 4,4%. Como se puede observar en el Cuadro 8 y Figura 5 el desempeño laboral del personal operador de justicia es bueno, por consiguiente, se puede decir que realiza o cumple su labor con la calidad adecuada, es decir, percibe las demandas de sus clientes de forma adecuada, y prevé los recursos que disponen para afrontar dichas demandas.

Cuadro 11. Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales del personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Malo	2	2	1,5	1,5
Regular	7	9	5,1	6,6
Bueno	127	136	93,4	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada.

Figura 8. Porcentajes comparativos de la dimensión relaciones interpersonales del personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 11.

Análisis:

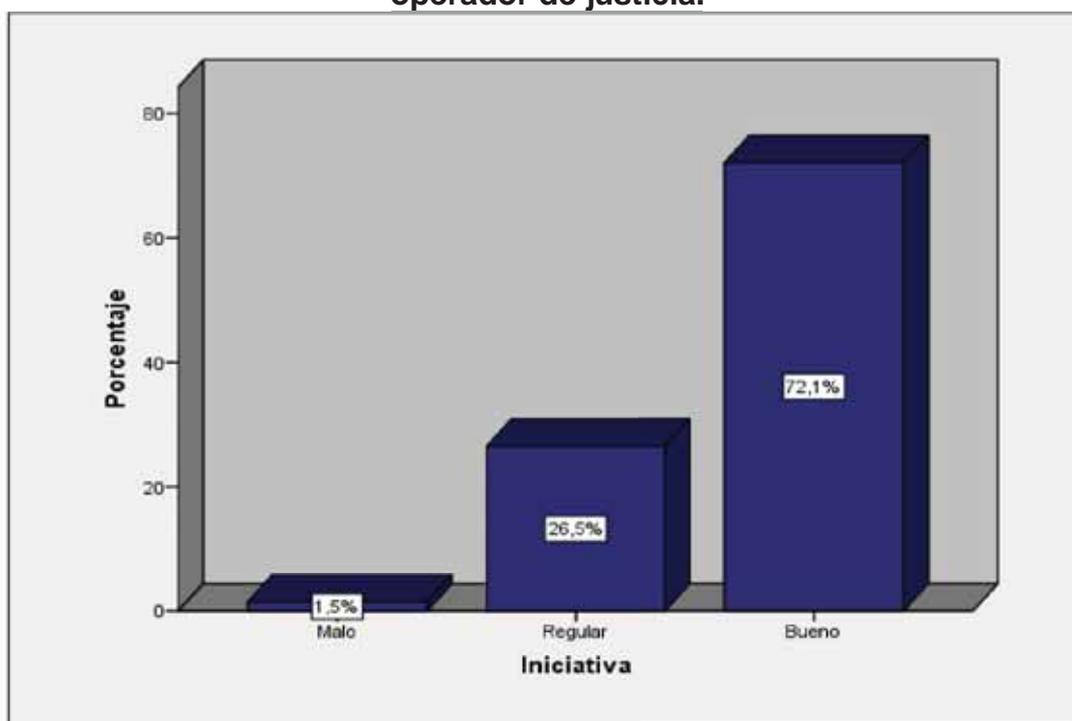
En el Cuadro 11 y Figura 8, los resultados se muestran de la encuesta sobre las relaciones interpersonales. Donde se demuestra que en un 72,1% del total de personas encuestadas están en un nivel alto, demostrando superioridad, a comparación de los otros dos niveles moderado y bajo, que son representados por el 27,2% y 0,7% respectivamente. En base a los resultados se determina que el personal operador de justicia cumple su labor generando vínculos o lazos entre los demás trabajadores, ya que su labor requiere establecer una comunicación constante con las personas. Se puede decir que la calidad de comunicación que tienen los trabajadores influye en las relaciones directas que tienen, y por tanto se obtiene calidad en las relaciones interpersonales.

Cuadro 12. Frecuencia de la dimensión iniciativa en el personal operador de justicia.

Atributos	fi	ni%	Fi%	Ni%
Malo	2	2	1,5	1,5
Regular	36	38	26,5	27,9
Bueno	98	136	72,1	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada

Figura 9. Porcentajes comparativos de la dimensión iniciativa en el personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 12.

Análisis:

En el Cuadro 12 y Figura 9, los resultados se muestran de la encuesta sobre la iniciativa en el personal operador de justicia. Donde se aprecia que en gran parte se encuentra en el nivel bueno representado por el 72,1%; a comparación de los niveles regular y malo representados por el 26,5% y 1,5% respectivamente.

Esto da a entender que, en su mayoría, el personal operador de justicia si cuenta con habilidades para solucionar las cosas y para crear nuevas ideas, esto debido a que su función que cumplen es dinámica y exigente, donde el personal llega a tomar decisiones propias y realiza su función por procesos para optimizar la gestión; ya que existe adecuada comunicación en los trabajadores, ayuda en generar comunicación eficaz incentivando al monitoreo y evaluación de las funciones, en otras palabras, son personas proactivas en la toma de decisiones.

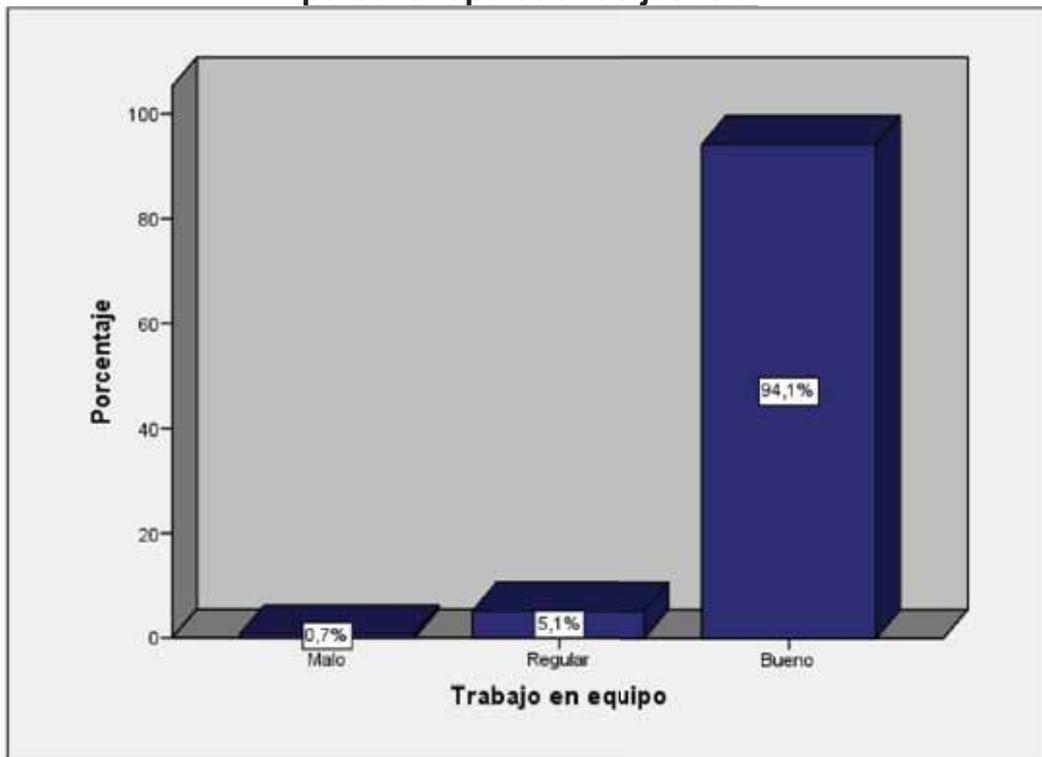
De manera que la iniciativa es un aspecto que se está desarrollando en el personal de las operadoras de justicia del Cusco, quienes presentan nuevas ideas para mejorar los procesos, demuestran ser asequibles al cambio, se anticipan a las dificultades y tienen gran capacidad para resolver problemas, estas cualidades contribuyen al desarrollo de los objetivos previstos en cada operadora de justicia, como es el caso del Ministerio Público, Ministerio del Interior y Poder Judicial. Pero no todo el personal presenta estas cualidades, lo cual incide en que algunos trabajadores optan por trabajar según las demandas rutinarias y sin mayores aportes para mejorar la calidad del servicio.

Cuadro 13. Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo en el personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Malo	1	1	0,7	0,7
Regular	7	8	5,1	5,9
Bueno	128	136	94,1	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada.

Figura 10. Porcentajes comparativos de la dimensión trabajo en equipo en el personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 13.

Análisis:

En el Cuadro 13 y Figura 10, los resultados se muestran de la encuesta sobre el trabajo en equipo en el personal operador de justicia. Donde se demuestra que el 94,1% del total de personas encuestadas se encuentran en el nivel bueno; a comparación del nivel malo y regular, el cual son porcentualmente bajos, representados por el 0.7% y 5.1% respectivamente. Esto ayuda a entender que casi en su totalidad del personal operador de justicia, realiza o cumple su actividad laboral en trabajo en equipo, puesto que las actividades que realizan generan fuertes limitaciones y dificultades en cuanto al servicio que brindan, es por ello que existe una comunicación eficaz e iniciativa en el personal operador de justicia, el cual conlleva a que la función que cumplan las realicen en equipo, es decir, cada personal maneja una estructura organizada que les permita desarrollar trabajos en equipo, obteniendo resultados adecuados, y esto beneficia a cada uno de los miembros. El trabajo en equipo es muy importante en las operadas de justicia porque contribuye a que las tareas y expedientes de los usuarios se atiendan con la celeridad del caso, pero a pesar de eso por carga de expedientes que se solicitan

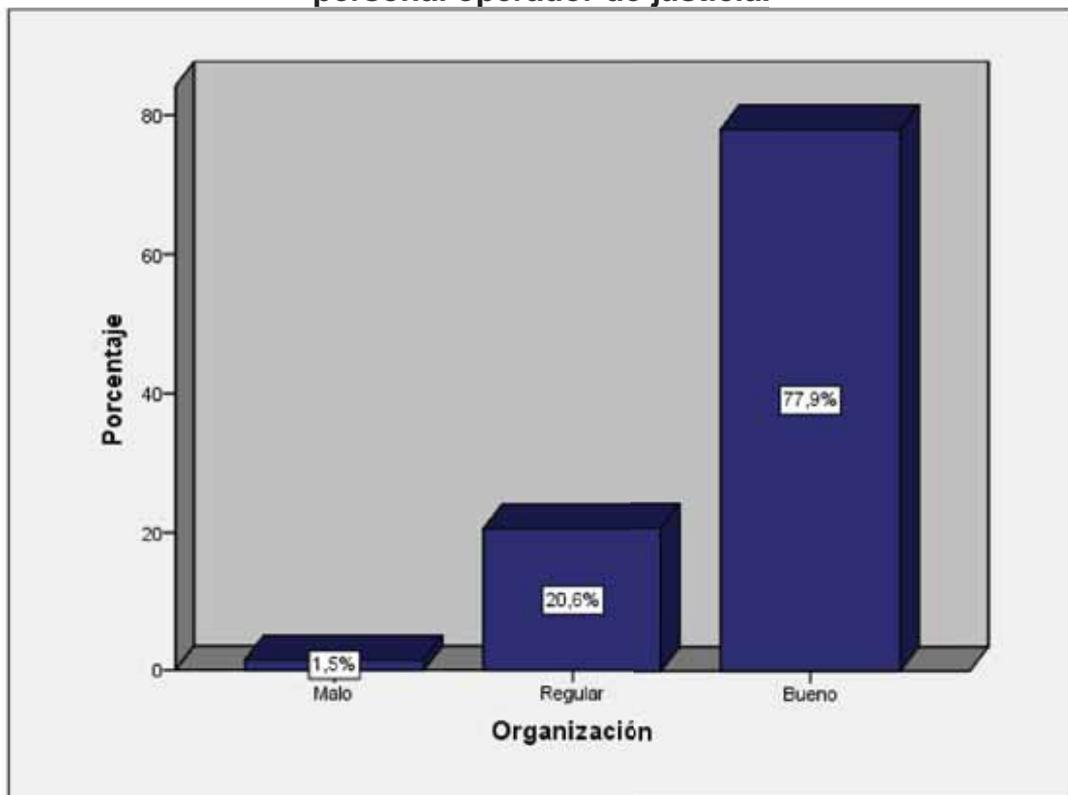
a diario hace que las operadoras de justicia tengan dificultades para atender a todos los usuarios en el tiempo previsto.

Cuadro 14. Frecuencia de la dimensión organización del personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Malo	2	2	1,5	1,5
Regular	28	30	20,6	22,1
Bueno	106	136	77,9	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada.

Figura 11. Porcentajes comparativos de la dimensión organización del personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 14.

Análisis:

En el Cuadro 14 y Figura 11, los resultados se muestran en base a la encuesta realizada de la dimensión organización del personal operador de justicia. El cual es representada en su mayoría por el 77,9% del total de personas encuestadas, que vienen a ser representado por el nivel bueno; a comparación de los otros dos niveles malo y regular representados por el 1,5% y 20,6% respectivamente.

Respecto a los resultados obtenidos se da a entender que en gran parte del personal operador de justicia se organizan adecuadamente en base al Manual de Organización y Funciones que tiene la institución cumpliendo con sus objetivos, dentro de su entorno laboral y lo realizan a través de una estructura sistemática, haciendo mención y dando importancia en la estructura, funciones, comportamiento y dinámica de relación con el entorno al momento de cumplir dichas obligaciones.

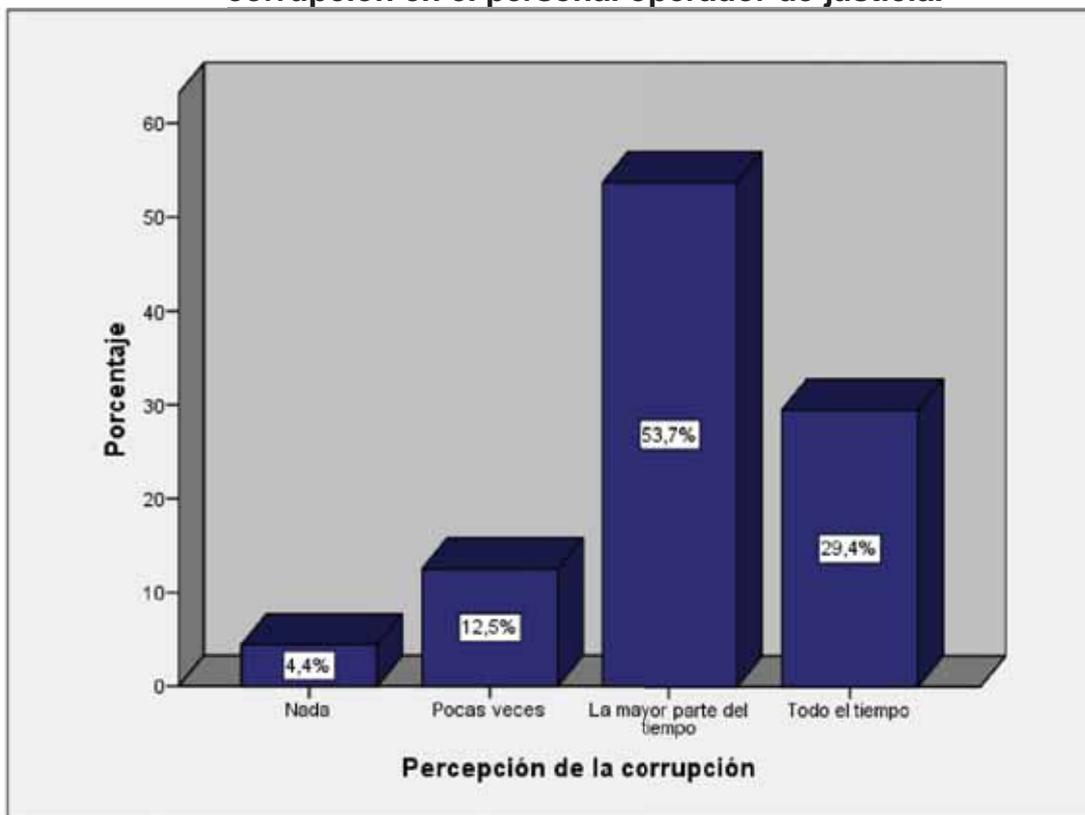
5.1.3. Descriptivos de la percepción de la corrupción en las operadoras

Cuadro 15. Resultados generales obtenidos de la variable percepción de la corrupción en el personal operador de justicia.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Nada	6	6	4,4	4,4
Pocas veces	17	23	12,5	16,9
La mayor parte del tiempo	73	96	53,7	70,6
Todo el tiempo	40	136	29,4	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada.

Figura 12. Porcentajes comparativos de la variable percepción de la corrupción en el personal operador de justicia.



Fuente: Cuadro 15.

Análisis:

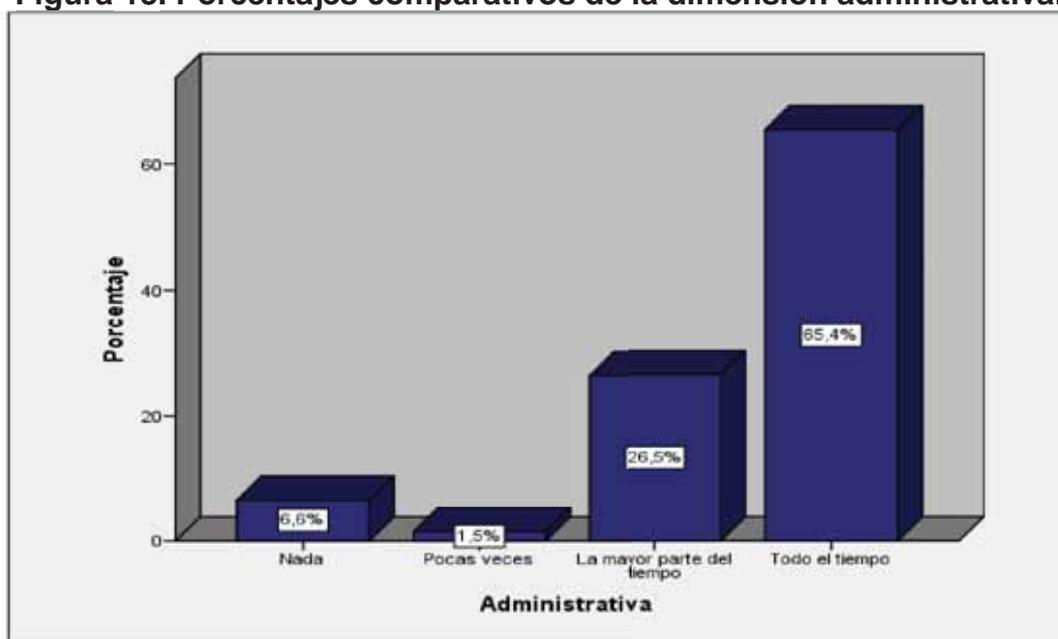
En el Cuadro 15 y Figura 12, los resultados se muestran de la encuesta aplicada sobre la variable percepción de la corrupción en el personal operador de justicia. Donde en gran parte se encuentran en el nivel la mayor parte del tiempo y nivel todo el tiempo representados por el 53,7% y 29,4% respectivamente, a comparación de los otros dos niveles pocas veces y nada, representados por el 12,5% y 4,4% respectivamente. Esto da a entender que en la mayor parte del tiempo el personal operador de justicia percibe actos de corrupción o en el peor de los casos ellos suelen ser corrompidos por situaciones o circunstancias externas, el cual, les generó beneficios propios. Esto conlleva desconfianza por parte de los usuarios, perjudicando la función de esta institución y en general de las instituciones públicas.

Cuadro 16. Frecuencia del accionar administrativo con problemas de corrupción

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Nada	9	9	6,6	6,6
Pocas veces	2	11	1,5	8,1
La mayor parte del tiempo	36	47	26,5	34,6
Todo el tiempo	89	136	65,4	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada.

Figura 13. Porcentajes comparativos de la dimensión administrativa.



Fuente: Cuadro 16.

Análisis:

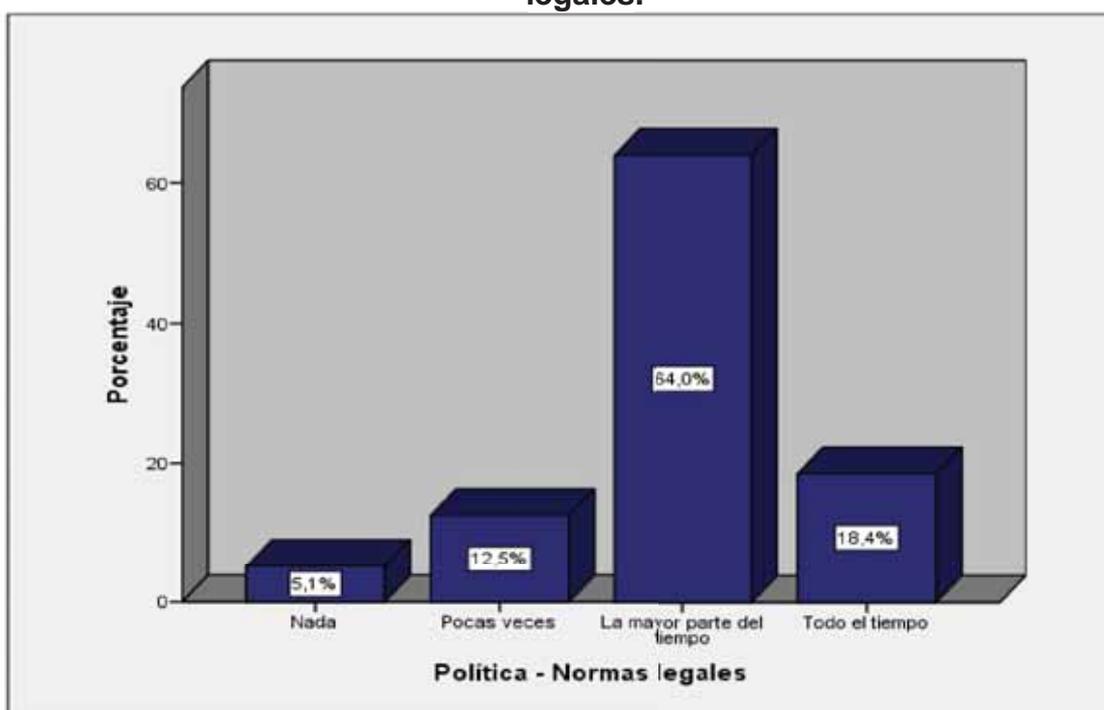
En el Cuadro 16 y Figura 13, los resultados se muestran de la encuesta aplicada sobre la corrupción en el área administrativa. Donde la mayor proporción se encuentra en el nivel todo el tiempo representado por el 65,4% seguidamente del nivel la mayor parte del tiempo representado por el 26,5%. Esto da a entender que en la mayor parte del tiempo se percibe actos de corrupción en el área administrativa, haciendo mal uso del poder político burocrático, por parte de funcionarios coludidos que tienen intereses privados para obtener ventajas económicas, por consiguiente, se llegan a desviar de la misión y visión de la entidad generando desconfianza y malestar en los usuarios.

Cuadro 17. Frecuencia del cumplimiento de la disposición política y normas legales.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Nada	7	7	5,1	5,1
Pocas veces	17	24	12,5	17,6
La mayor parte del tiempo	87	111	64,0	81,6
Todo el tiempo	25	136	18,4	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada.

Figura 14. Porcentajes comparativos de la dimensión política – normas legales.



Fuente: Cuadro 17.

Análisis:

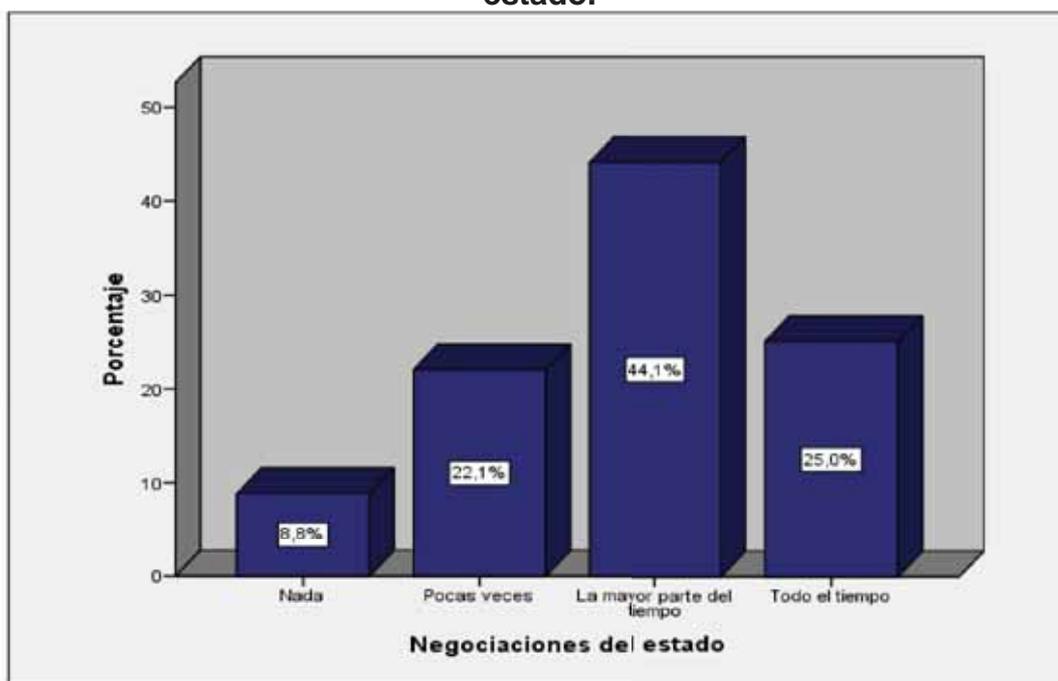
En el Cuadro 14 y Figura 17, los resultados se muestran de la encuesta aplicada de la dimensión corrupción en las políticas – normas legales de la organización. Donde se indica que la mayoría de las personas encuestadas se encuentran en el nivel la mayor parte del tiempo, representado por 64,0%. Esto indica que en la mayor parte del tiempo se percibe actividades políticas ilícitas, donde el personal de justicia extorsiona a los usuarios e instituciones para realiza operaciones que no respeten las políticas y normas de la institución, con la finalidad de agilizar las operaciones y procedimientos que deba cumplir dicha organización, es por estos actos de corrupción perjudica la imagen institucional.

Cuadro 18. Frecuencia del accionar del Estado peruano en las negociaciones que realiza.

Atributos	fi	Fi	ni%	Ni%
Nada	12	12	8,8	8,8
Pocas veces	30	42	22,1	30,9
La mayor parte del tiempo	60	102	44,1	75,0
Todo el tiempo	34	136	25,0	100,0
Total	136		100,0	

Fuente: datos obtenidos en base a la encuesta aplicada

Figura 15. Porcentajes comparativos de la dimensión negociaciones del estado.



Fuente: Cuadro 18.

Análisis:

En el Cuadro 18 y Figura 15, los resultados se muestran de la encuesta aplicada de la dimensión corrupción en las negociaciones del estado. Donde se indica que la mayor parte del tiempo el personal operador de justicia realiza las negociaciones del estado, con beneficios externos a los objetivos de la institución, el cual es representado por el 44,1%. A comparación del nivel todo el tiempo, representado por el 25,0% del total de personas encuestadas.

El cual da a entender que gran parte del personal realizan sus negociaciones, y dichas negociaciones no llegan a cumplir objetivos, y no llegan a ser nombrados, puesto que estos actos son con fines propios, el cual hacen uso del nombre de la institución para generar ingresos propios.

5.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

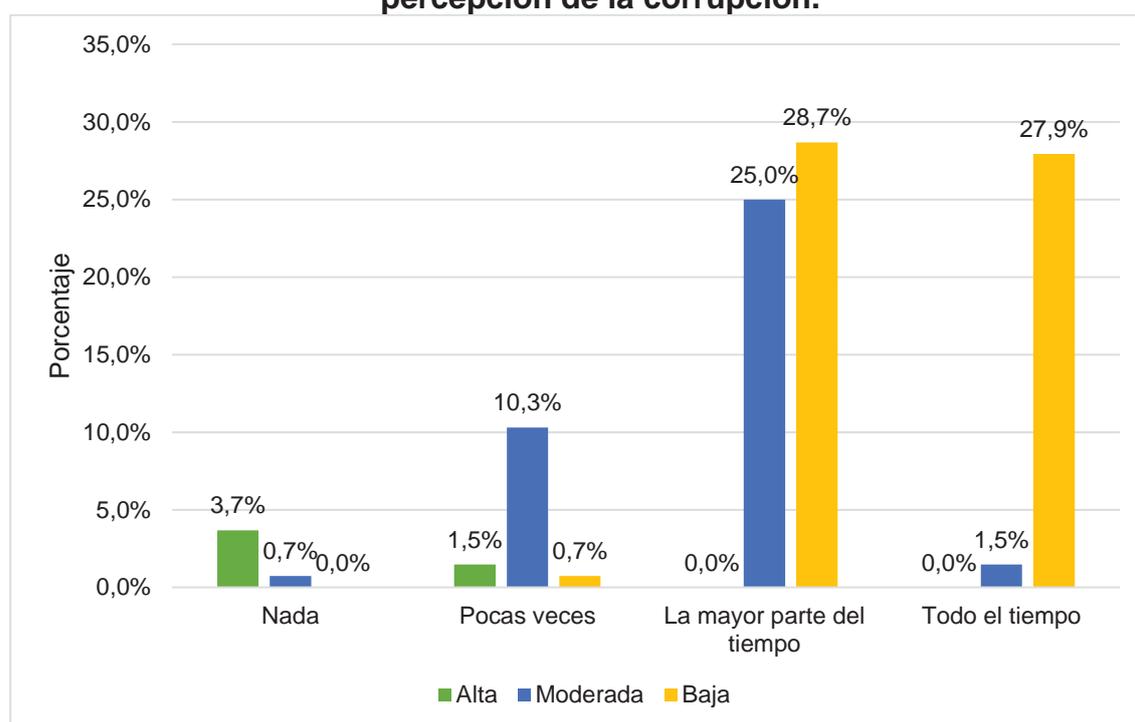
5.2.1. Prueba de hipótesis general con relación al objetivo general

Cuadro 19. Relación entre la ética profesional y la percepción de la corrupción.

			Percepción de la corrupción				Total
			Nada	Pocas veces	La mayor parte del tiempo	Todo el tiempo	
Ética profesional	Alta	Frecuencia	5	2	0	0	7
		Porcentaje	3,7%	1,5%	0,0%	0,0%	5,1%
	Moderada	Frecuencia	1	14	34	2	51
		Porcentaje	0,7%	10,3%	25,0%	1,5%	37,5%
	Baja	Frecuencia	0	1	39	38	78
		Porcentaje	0,0%	0,7%	28,7%	27,9%	57,4%
Total	Frecuencia	e	17	73	40	136	
	Porcentaje	4,4%	12,5%	53,7%	29,4%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 16. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y la percepción de la corrupción.



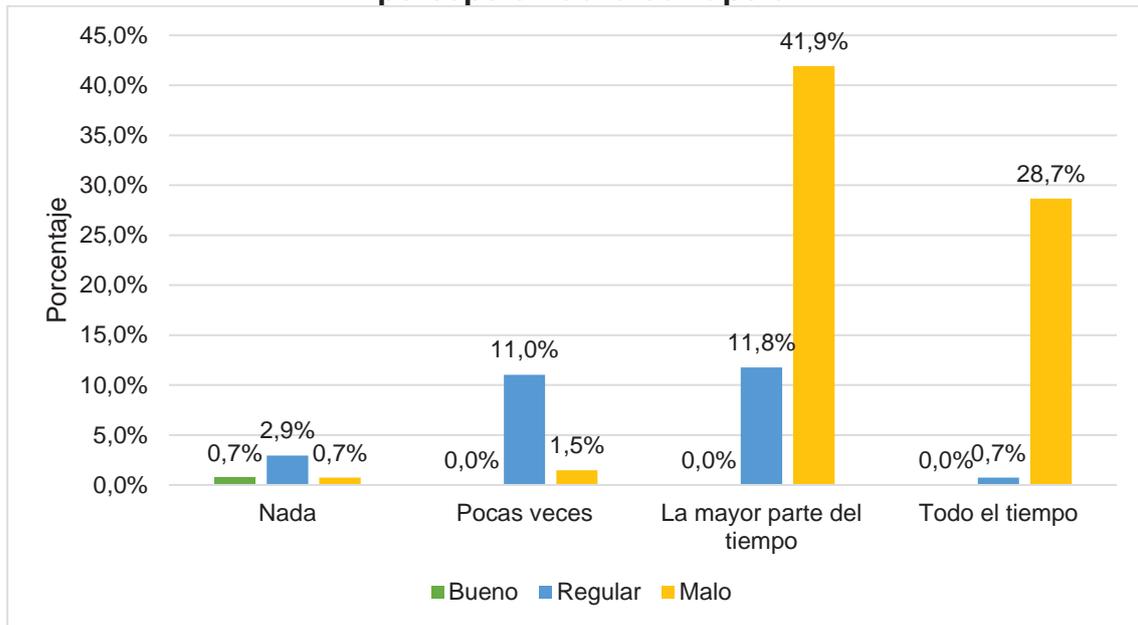
Fuente: Resultados de los datos analizados en SPSS.

Cuadro 20. Relación entre el desempeño laboral y la percepción de la corrupción.

		Percepción de la corrupción				Total	
		Nada	Pocas veces	La mayor parte del tiempo	Todo el tiempo		
Desempeño laboral	Bueno	Frecuencia	1	0	0	0	1
		Porcentaje	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
	Regular	Frecuencia	4	15	16	1	36
		Porcentaje	2,9%	11,0%	11,8%	0,7%	26,5%
	Malo	Frecuencia	1	2	57	39	99
		Porcentaje	0,7%	1,5%	41,9%	28,7%	72,8%
Total	Frecuencia	6	17	73	40	136	
	Porcentaje	4,4%	12,5%	53,7%	29,4%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 17. Correspondencia porcentual entre el desempeño laboral y la percepción de la corrupción.



Fuente: Resultados de los datos analizados en SPSS.

Interpretación:

De los cuadros 19 y 20 y figuras 16 y 17, los resultados hacen notorio la importancia de la ética profesional y el desempeño laboral para la percepción de la corrupción, ya que gracias a la ética profesional se puede medir el comportamiento humano y en base a ello tomar decisiones correctas para que el desempeño laboral sea óptimo y adecuado; todo ello permite que la ética profesional y el desempeño laboral sea una herramienta de trabajo para percibir actos de corrupción, puesto que en el ejercicio de la profesión existen situaciones como soborno, trato especial, amistad, entre otros que dan lugar al cometimiento de actos de corrupción; es por ello la importancia y parte fundamental dentro de los procesos en el aspecto social, económico y personal en la ética profesional, así mismo la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización en el desempeño laboral del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

Planteamiento de hipótesis:

- Hipótesis nula (H₀):

La ética profesional y desempeño laboral NO se relaciona con la percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

- Hipótesis alterna (H₁):

La ética profesional y desempeño laboral se relacionan con la percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

Prueba estadística: Chi cuadrado de Pearson

- a) Análisis del Chi cuadrado de Pearson entre la ética profesional y la percepción de la corrupción

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	122,583 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	86,499	6	0,000
Asociación lineal por lineal	65,784	1	0,000
N de casos válidos	136		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,31.

- b) Análisis de la fuerza de la relación entre la ética profesional y la percepción de la corrupción

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Gamma	-0,932	0,039	9,652	0,000
N de casos válidos	136			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

- c) Análisis del Chi cuadrado de Pearson entre la ética profesional y la percepción de la corrupción

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	74,013 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	59,540	6	0,000
Asociación lineal por lineal	48,479	1	0,000
N de casos válidos	136		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,04.

d) Análisis de la fuerza de la relación entre la ética profesional y la percepción de la corrupción

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-0,909	0,053	7,329	0,000
N de casos válidos		136			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Se evidencia que la ética profesional y el desempeño laboral están fuertemente relacionados con la percepción de la corrupción.

Elección de la hipótesis:

H₁: La ética profesional y desempeño laboral se relacionan con la percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco. ($0,000 < 0,05$).

Se interpreta que:

La percepción de la corrupción en la parte administrativa, política – normas legales y negociaciones del estado de los trabajadores del personal operador de justicia está relacionada con el grado de desarrollo de la percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

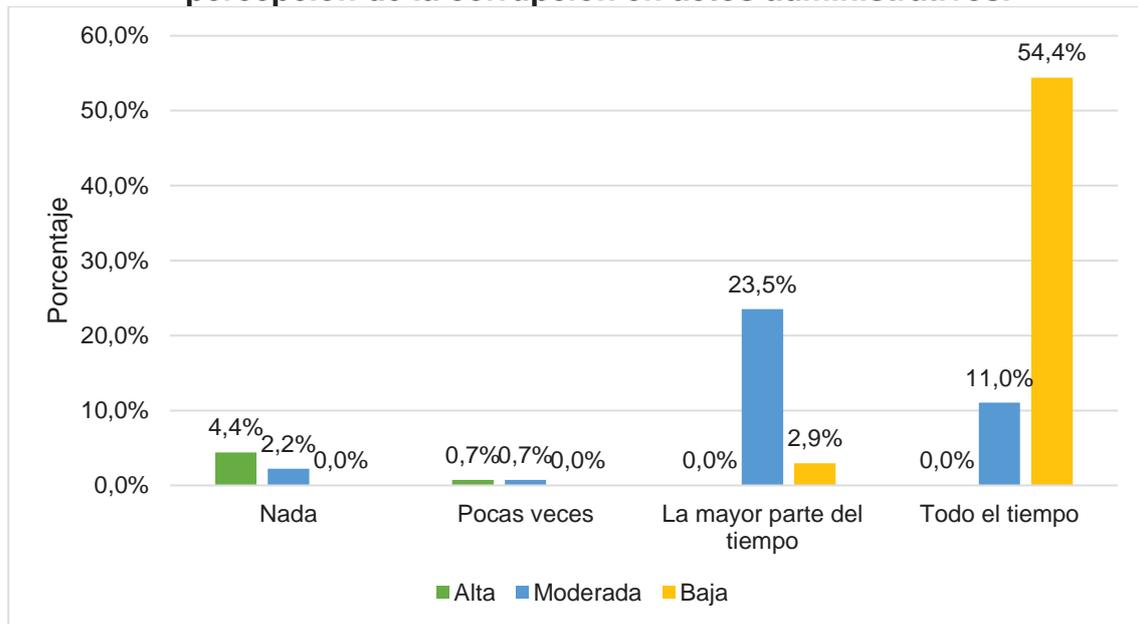
5.2.2. Pruebas de hipótesis específicas

Cuadro 21. Relación entre la ética profesional y el desempeño laboral con la percepción de la corrupción en actos administrativos.

		Percepción de la corrupción en actos administrativos				Total	
		Nada	Pocas veces	La mayor parte del tiempo	Todo el tiempo		
Ética profesional	Alta	Frecuencia	6	1	0	0	7
		Porcentaje	4,4%	0,7%	0,0%	0,0%	5,1%
	Moderada	Frecuencia	3	1	32	15	51
		Porcentaje	2,2%	0,7%	23,5%	11,0%	37,5%
	Baja	Frecuencia	0	0	4	74	78
		Porcentaje	0,0%	0,0%	2,9%	54,4%	57,4%
Total		Frecuencia	9	2	36	89	136
		Porcentaje	6,6%	1,5%	26,5%	65,4%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 18. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y la percepción de la corrupción en actos administrativos.



Fuente: Resultados de los datos analizados en SPSS.

Interpretación:

Estos resultados hacen notorio la importancia de la ética profesional como mecanismos de función para la percepción de la corrupción en el área administrativa, ya que se aprecia que estos actos de corrupción en muchas ocasiones llegan a ser permitidos como algo legítimo, por lo cual, en diversas ocasiones la voluntad del personal trataba de disfrazarse en decisiones legales u ordenanzas administrativas que no tienen conexión con los buenos actos de la ética profesional y el desempeño laboral que por principio deben ser cumplidos, el cual altera la implantación de reglamentos, leyes y políticas para el beneficio de la ciudadanía; es por ello la importancia y parte fundamental los procesos en el aspecto social, económico y personal en la ética profesional, así mismo la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización en el desempeño laboral del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

Planteamiento de hipótesis:

- Hipótesis nula (H₀):

La ética profesional NO se relaciona con la percepción de la corrupción en el manejo administrativo del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

- Hipótesis alterna (H₁):

La ética profesional se relaciona con la percepción de la corrupción en el manejo administrativo del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

Prueba estadística: Chi cuadrado de Pearson

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	146,077 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	108,227	6	0,000
Asociación lineal por lineal	79,562	1	0,000
N de casos válidos	136		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,10.

Análisis de la fuerza de la relación:

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-0,965	0,019	10,012	0,000
N de casos válidos		136			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Elección de la hipótesis:

H₁: La ética profesional se relacionan con la percepción de la corrupción en el manejo administrativo del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco. (0,000<0,05).

Se interpreta que:

La percepción de la corrupción en la regulación de las actividades administrativas, normas para sancionar actos indebidos, abuso de autoridad, desempeño de

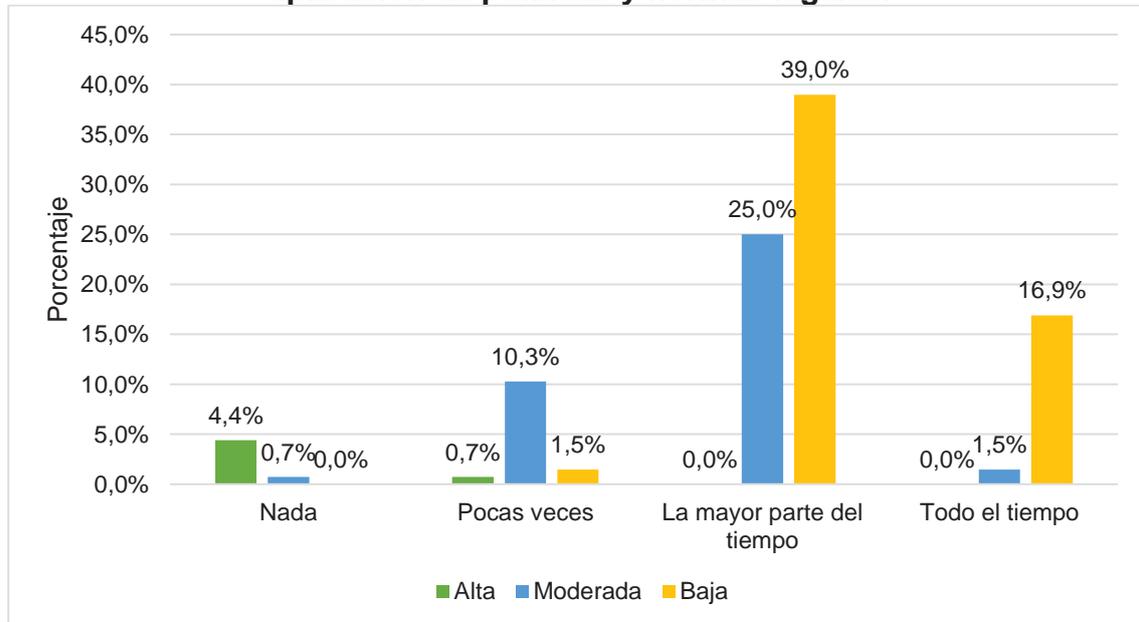
funcionarios públicos y beneficios especiales de los funcionarios de los trabajadores del personal operador de justicia se relaciona entre el grado de desarrollo de la percepción de la corrupción en el área administrativa y la ética profesional; a comparación de la correlación del grado de desarrollo de la percepción de la corrupción en el área administrativa.

Cuadro 22. Relación entre la ética profesional en la aplicación de políticas y normas legales.

		Aplicación de políticas y normas legales				Total	
		Nada	Pocas veces	La mayor parte del tiempo	Todo el tiempo		
Ética profesional	Alta	Frecuencia	6	1	0	0	7
		Porcentaje	4,4%	0,7%	0,0%	0,0%	5,1%
	Moderada	Frecuencia	1	14	34	2	51
		Porcentaje	0,7%	10,3%	25,0%	1,5%	37,5%
	Baja	Frecuencia	0	2	53	23	78
		Porcentaje	0,0%	1,5%	39,0%	16,9%	57,4%
Total	Frecuencia	7	17	87	25	136	
	Porcentaje	5,1%	12,5%	64,0%	18,4%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 19. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y la aplicación de políticas y normas legales.



Fuente: Resultados de los datos analizados en SPSS.

Interpretación:

Los resultados hacen notorio la importancia de la ética profesional como mecanismo de función para la percepción de la corrupción en la aplicación de políticas y normas legales, puesto que los funcionarios públicos, al momento de ejercer su cargo, se someten e integran a actos de corrupción a pesar de que existen políticas en la organización e instrumentos legales que pueden sancionar estos hechos, por consiguiente, se puede decir que es el estado mismo quien organiza un sistema de corrupción de carácter nacional, el cual implica que la corrupción política hace uso de una estructura organizativa que viene desde el estado; es por ello la importancia y parte fundamental los procesos en el aspecto social, económico y personal en la ética profesional, así mismo la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización en el desempeño laboral del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, ya que estos mecanismos permiten influir en la calidad de la democracia, el desarrollo económico, justicia social.

Planteamiento de hipótesis:

- Hipótesis nula (H_0):

La ética profesional NO se relaciona con la percepción de la corrupción en la aplicación de políticas y normas legales del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

- Hipótesis alterna (H_1):

La ética profesional se relaciona con la percepción de la corrupción en la aplicación de políticas y normas legales del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

Prueba estadística: Chi cuadrado de Pearson

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	125,647 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	72,539	6	0,000
Asociación lineal por lineal	55,686	1	0,000
N de casos válidos	136		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,36.

Análisis de la fuerza de la relación:

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-0,965	0,019	10,012	0,000
N de casos válidos		136			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Elección de la hipótesis:

H₁: La ética profesional se relaciona con la percepción de la corrupción en la aplicación de políticas y normas legales del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco. ($0,000 < 0,05$).

Se interpreta que:

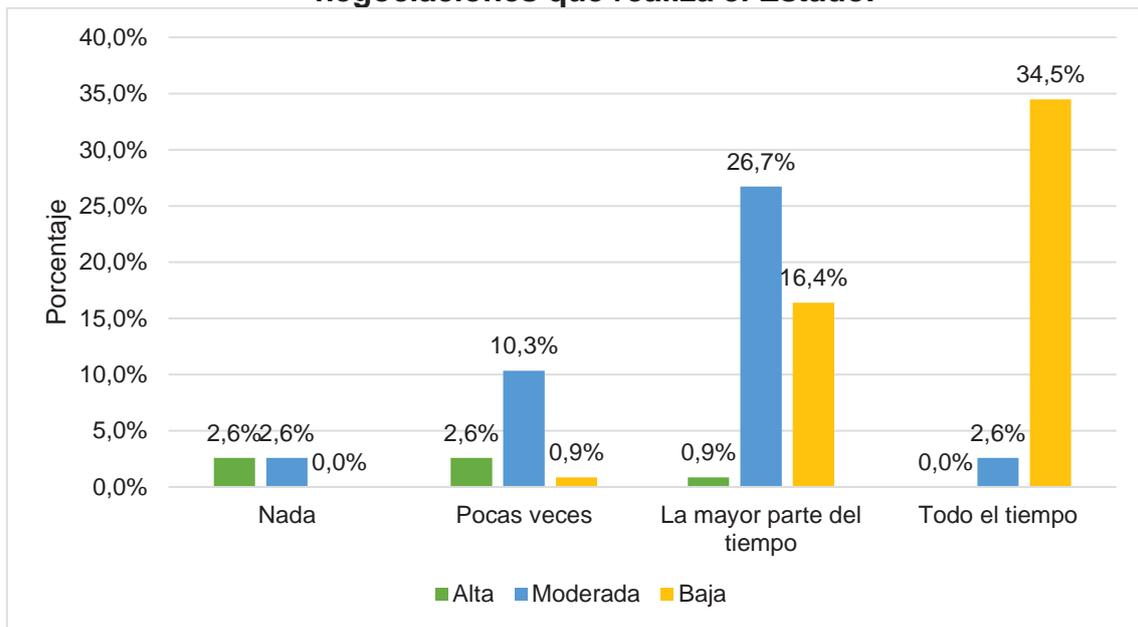
La corrupción en la implementación de normas legales con beneficios particulares, normas legales direccionadas, aplicación de normas legales en la ética profesional, actividades políticas ilícitas, gobiernos nacionales con políticas direccionadas de los trabajadores del personal operador de justicia se relaciona con el grado del desarrollo de la percepción de la corrupción en la política – normas legales y la ética profesional; a comparación de la correlación del grado de desarrollo de la percepción de la corrupción en la política – normas legales.

Cuadro 23. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y las negociaciones que realiza el Estado.

		Negociaciones del Estado				Total	
		Nada	Pocas veces	La mayor parte del tiempo	Todo el tiempo		
Ética profesional	Alta	Frecuencia	3	3	1	0	7
		Porcentaje	2,6%	2,6%	0,9%	0,0%	6,0%
	Moderada	Frecuencia	3	12	31	3	49
		Porcentaje	2,6%	10,3%	26,7%	2,6%	42,2%
	Baja	Frecuencia	0	1	19	40	60
		Porcentaje	0,0%	0,9%	16,4%	34,5%	51,7%
Total	Frecuencia	6	16	51	43	116	
	Porcentaje	5,2%	13,8%	44,0%	37,1%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 20. Correspondencia porcentual entre la ética profesional y las negociaciones que realiza el Estado.



Fuente: Resultados de los datos analizados en SPSS

Interpretación:

Los resultados hacen notorio la importancia de la ética profesional como mecanismo de función para la percepción de la corrupción en las negociaciones del Estado, esto se puede apreciar más en el caso peruano con el tema de ODEBRECH, dando a entender que la corrupción se involucra más cuando existe grandes cantidades de dinero, esquemas elaborados y altos funcionarios; es por ello la importancia y parte fundamental los procesos en el aspecto social, económico y personal en la ética profesional, así mismo la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización en el desempeño laboral del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, ya que estos mecanismos son medidas generales de prevención que son útiles para declarar adecuadamente la participación y rendición, como preservar la estabilidad política y legal en instituciones públicas.

Planteamiento de hipótesis:

- Hipótesis nula (Ho):

La ética profesional NO se relaciona con la percepción de la corrupción en las negociaciones del Estado del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

- Hipótesis alterna (H₁):

La ética profesional se relaciona con la percepción de la corrupción en las negociaciones del Estado del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco.

Prueba estadística: Chi cuadrado de Pearson

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	74,208 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	74,048	6	0,000
Asociación lineal por lineal	56,140	1	0,000
N de casos válidos	116		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,36.

Análisis de la fuerza de la relación:

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-0,920	0,036	11,529	0,000
N de casos válidos		116			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Elección de la hipótesis:

H₁: La ética profesional se relaciona con la percepción de la corrupción en las negociaciones del Estado del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco. (0,000 < 0,05).

Se interpreta que:

A través de la intervención de la Contraloría General de la República, se encuentran en pleno proceso de investigación de la corrupción en los contratos del Estado con empresas privadas, adendas del Estado en licitaciones y contratos, favorecimiento

legal y desviación de fondos públicos de los trabajadores del personal operador de justicia, lo cual explicaría la relación entre el grado del desarrollo de la percepción de la corrupción en las negociaciones del estado y la ética profesional.

5.2.3. Análisis multivariado de los resultados entre la ética profesional y el desempeño laboral con la percepción de la corrupción

El análisis multivariado se realizó con la Regresión Logística Ordinal, según lo mencionado en la metodología de la investigación.

1. Especificación

Identificación de variables y resumen del análisis bivariado

Variables	X ² Wald	gl.	Valor de p (Sig. Asint.)
Percepción de la corrupción	19,597	1	0,000
Ética profesional	22,161	1	0,000
Desempeño profesional	6,709	1	0,010

Fuente: Datos analizados en SPSS.

De los resultados del Chi cuadrado de Wald (X^2), se observa que las tres variables se relacionan o son dependientes entre sí; esto se valida por el valor de p o significancia asintótica unilateral, es mucho menor al valor de la significancia del 5% = 0,05.

2. Estimación

Estimación de las variables causales y creación del modelo

	VARIABLES/ATRIBUTOS	ESTIMACIÓN
Umbral	Percepción de la corrupción (PC) = Nada	6,538
	Percepción de la corrupción (PC) = Pocas veces	9,244
	Percepción de la corrupción (PC) = La mayor parte del tiempo	14,124
Ubicación	Ética profesional (EP)	3,029
	Desempeño laboral (DL)	1,683

Fuente: Datos analizados en SPSS.

Los valores estimados muestran que la forma en cómo se observe la ética profesional y el desempeño laboral del personal de las operadoras de justicia (Poder Judicial, Ministerio Público y Ministerio del Interior), en correspondencia al respeto por los principios y valores, esto directamente genera un nivel de percepción de la corrupción.

De los resultados de la estimación se tiene que las ecuaciones para obtener un determinado nivel de la percepción de la corrupción, según los valores estimados de las variables ética profesional y desempeño laboral.

Percepción de la corrupción = PC.

Ética profesional = EP.

Desempeño laboral = DL.

$$Pr ob(Y_i = 1) = \frac{1}{1 + e^{-[LIMIT_1 - (\beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i})]}}$$

$$Pr ob(Y_i = PC \text{ _ Nada}) = \frac{1}{1 + 2,7182^{-[6,538 - (3,029 EP + 1,683 DL)]}}$$

$$Pr ob(Y_i = PC \text{ _ Poco}) = \frac{1}{1 + 2,7182^{-[9,244 - (3,029 EP + 1,683 DL)]}}$$

$$Pr ob(Y_i = PC \text{ _ Bas tante}) = \frac{1}{1 + 2,7182^{-[14,124 - (3,029 EP + 1,683 DL)]}}$$

Como se puede observar en la última ecuación de la regresión logística, el valor de la estimación cuando la percepción de la corrupción es bastante o frecuente, dependerá directamente de la intervención de las variables ética profesional y desempeño laboral, donde estas variables provocan la presencia de la corrupción sino se tiene el cuidado respectivo sobre su el despliegue ético y un adecuado

desempeño laboral del personal de las operadoras, provocará la presencia de la corrupción.

3. Validación

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Valor de p (Sig. Asint.)
Sólo intersección	122,347			
Final	27,993	94,354	4	0,000

Función de enlace: Logit.

Validando el modelo de la regresión logística ordinal, según el valor de p (significancia asintótica) este es mucho menor al nivel de significancia del 5% = 0,05.

4. Utilización

Indicadores para optimizar el modelo (R cuadrado)

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,500
Nagelkerke	0,564
McFadden	0,318

Función de enlace: Logit.

Los modelos R cuadrado, indican que existe una probabilidad mayor al 50% en cuanto a la percepción de la corrupción del personal de las operadoras de justicia (Poder Judicial, Ministerio Público y Ministerio del Interior) sino se tiene una sólida ética profesional y un eficiente desempeño laboral.

5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La crisis política que atraviesa el Perú con relación a casos de corrupción con la empresa Odebrecht está involucrando a distintos periodos de gobierno del Perú, desde la Presidencia de Alberto Fujimori y hasta el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski, pero considerando un punto de partida más cercano, se tiene en el periodo de la transición democrática del año 2001, luego del descrédito de toda institucionalidad del Estado peruano, este problema no fue resuelto luego de la etapa del fujimorismo, posteriormente los hechos de los próximos gobernantes de la Casa de Pizarro continuó con una forma de realizar acciones que perjudicaron la imagen institucional del Perú.

Los resultados evidencian que la ética profesional viene a conformar un elemento crucial para evitar los actos de corrupción, es así que si la ética profesional es baja, esta directamente contribuye a que se perciban actos de corrupción a cada momento en un 27,9%; es así que en el periodo de Toledo no se observó mayores y sustanciales cambios en materia política, pero hubo intervención en concesiones mineras y obras públicas realizadas por la empresa Odebrecht, aquel conglomerado brasileño dedicado a los negocios en el campo de la ingeniería y la construcción, que también tiene participación en la manufactura de productos químicos y petroquímicos. En los posteriores gobiernos también se puede observar, que los expresidentes caso Alejandro Toledo Alan García, Ollanta Humala y Pedro Pablo Kuczynski, conllevaron en los posterior al Perú en una crisis política, también el desempeño laboral va enfocado a generar favores económicos, porque no se centra en las funciones específicas que deberían realizar las operadoras de justicia, tal es el caso de que un mal desempeño laboral eminentemente contribuye en un 28,7% a que se observen actos de corrupción en la mayoría de las ocasiones.

En el caso de los resultados de los actos administrativos en las operadoras de justicia se percibe que la ética profesional es un elemento que evita la ocurrencia de la corrupción en el servicio que brindan las operadoras de justicia, esto se observa en un 54,4% de los resultados, que demuestra la necesidad de una ética profesional que fomente la un sentido de responsabilidad de los actos

administrativos, un ejemplo a mencionar es el caso del Gobierno del actual Presidente Martín Vizcarra, su gobierno se halla en medio de un terremoto político por la publicación de conversaciones telefónicas que involucran a jueces, fiscales, empresarios y políticos en un presunto esquema de tráfico de influencias, manipulación de sentencias judiciales y coordinaciones para el aparente pago de sobornos. Los diálogos, revelados inicialmente por el portal de investigación IDL-Reporteros, eran parte de escuchas telefónicas autorizadas por un juez en el curso de una investigación fiscal contra mafias vinculadas al narcotráfico, la extorsión y el sicariato. El hilo de las comunicaciones condujo al corazón del sistema de justicia peruano (Hidalgo, 2018).

Por otra parte se observa que una ética profesional moderada contribuye a que la mayor parte del tiempo se perciban actos de corrupción en un 23,5%; en el panorama político antes mencionado, se ajustan a los resultados, dado por las revelaciones que se tienen respecto al presidente de la Corte Superior de Justicia del Callao, un importante distrito judicial contiguo a Lima; la remoción de todos los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) por casos de tráfico de influencias, se puede observar implicancias eminentemente políticas, que perjudican el accionar de las operadoras de justicia en todo el Estado peruano, es decir que la confianza que se tenía en todas las operadoras de justicia han perdido su credibilidad.

De los resultados se muestra que el accionar de las operadoras de justicia caso Poder Judicial, Ministerio Público y Ministerio del Interior de la ciudad del Cusco, entre los principales hallazgos se tiene que la ética profesional es un pilar importante para encaminar un accionar profesional ético de los trabajadores de las mencionadas operadoras, de manera que influye en la presencia de actos de corrupción, vale decir que no se actúan valores y principios éticos; en el acontecer nacional es común escuchar de la existencia de favorecimientos a algunos usuarios, de manera que no se evidencia un desempeño laboral con un sentido ético y profesional, estos aspectos directamente explican la percepción de la corrupción, esto se debe al accionar de los trabajadores en relación a la forma de como consideran la ética profesional y su desempeño laboral.

Esta influencia está cuantificada por el valor del coeficiente de variación o valor predictivo, se tiene que en el 85,6% de los trabajadores se explica que la ética profesional es necesaria para que se evite la presencia de la corrupción en las operadoras de justicia, de igual forma el desempeño laboral de los trabajadores en un 68,7% se puede explicar que el desempeño del trabajador, donde su proceder debe responder a los objetivos y metas institucionales, el cual contempla un adecuado trabajo con un sentido centrado en el accionar con valores eminentemente profesionales, específicamente con respeto a las normas, puntualidad y sentido ético, dichos aspectos son los pilares de los valores que determinan el accionar del personal de las operadoras de justicia, de manera que cuanto más bueno sea el desempeño esto directamente incide en el hecho de que la corrupción se evite, lo cual directamente responde a alcanzar los objetivos y metas que deben cumplir las operadoras de justicia.

CONCLUSIONES

Primera:

Los resultados evidencian que la ética profesional y el desempeño laboral se relacionan directa y significativamente en la percepción de la corrupción, es decir que se manifiesta cuando no existe una sólida ética profesional y un adecuado desempeño laboral, donde el despliegue de las operadoras de justicia se fundamente en las cualidades que demuestre el personal, lo cual si no es correcto dentro del respeto de las normas y deberes que deben cumplir se pueden observar actos de corrupción en lo administrativo, en el favorecimiento de políticas y normas con empresas o personas y las negociaciones orientadas al beneficio propio o direccionado.

Segunda:

La ética profesional y el desempeño laboral del personal se relaciona directa y significativamente en la ocurrencia de actos de corrupción en las actividades administrativas que desarrollan en las operadoras de justicia, de tal modo que, si los trabajadores no demuestran su profesionalismo ético, respetando su compromiso profesional como parte de sus actividades laborales, el cual además debe conllevar a demostrar un eficiente desempeño laboral, orientado al adecuado cumplimiento de sus funciones, en el caso de no ser así, se genera la posibilidad de actos que conlleven a favorecimientos a determinados usuarios en los diferentes procedimientos administrativos que realizan en las operadoras de justicia.

Tercera:

La ética profesional y el desempeño laboral, se relacionan directa y significativamente en el aprovechamiento político y el cambio de normas legales para el favorecimiento personal y de algunas personas en particular, observándose que los trabajadores en alguna medida se orientan a cumplir con las disposiciones

políticas y normas, con un sentido ético y adecuado desempeño profesional, desde la dimensión social, económica, personal, trabajo en equipo, iniciativa, calidad del servicio y apropiadas relaciones interpersonales trasuntarán en la percepción de la corrupción de la operadoras de justicia.

Cuarta:

La práctica de la ética profesional y el desempeño laboral del personal se relaciona directa y significativamente en la ocurrencia de actos de corrupción de las negociaciones del Estado, es decir que los funcionarios y responsables de velar por los intereses nacionales y el patrimonio peruano, donde la revisión de contratos del Estados con empresas privadas, licitaciones y la administración adecuada de fondos públicos que son fiscalizadas por las operadoras de justicia en diferentes procedimientos, mientras exista una oportuna y correcta fiscalización incidirá en que no se perciban actos de corrupción en las negociaciones que realiza el Estado con diferentes personas naturales o jurídicas.

RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a los responsables de las operadoras de justicia para que elaboren y ejecuten planes de monitoreo integral inopinado en las diferentes dependencias que tienen a su cargo, caso Ministerio Público, Poder Judicial y Ministerio del Interior. También es importante que articulen esfuerzos y coordinen su accionar para evitar cualquier acto de corrupción, lo cual contribuirá a mejorar el servicio y el uso apropiado de los recursos del Estado. Asimismo, debe crearse una oficina ajena a la institución de los operadores de justicia, a fin de controlar la contaminación que se viene dando entre los operadores de justicia y los justiciables, es decir las partes (denunciado y denunciante) de tal forma que no se vea los actos de corrupción constantemente y que además dicha oficina debe contar con personal proba y capacitada en la materia para hacer cumplir dicha exigencia.

Segunda:

En cuanto al procedimiento administrativo se debe capacitar a través de talleres en temas de corrupción de funcionarios, ética profesional y desempeño laboral transparente, sin favorecimientos personales o tráfico de influencias; así como en los distintos tipos que configuran, las distintas figuras delictivas como son la justicia y la equidad y la ausencia de estas son los que inducen a cometer hechos relacionados a la corrupción del personal operador de justicia, a fin de menguar la corruptela en los mismos. Que el personal involucrado en un determinado proceso o queja, cualesquiera sean las partes procesales (Perito, abogado, denunciado y denunciante), no deben tener contacto con los operadores de justicia, para evitar contaminación o tráfico de influencias o ser objeto de extorciones a fin de dar celeridad al caso o torcer la verdad de los hechos, como favorecimiento a la persona contaminada.

Tercera:

En cuanto al manejo Político y Cambio de normas que favorecen a unas, en desmedro de otras, se recomienda mayor capacitación y especialización en temas relacionados para el mejor cumplimiento de sus obligaciones profesionales, bajo los parámetros de la deontología institucional, por lo que el personal que se desenvuelva con ética y lealtad institucional debe ser premiado o recompensado con horas y días de descanso o con ascensos de acuerdo a su capacitación personal y profesional, de tal forma que se sienta satisfecho con su propia institución que lo premia, utilizándolo como modelo de generación de cambio de actitudes dentro de la institución que contagie a los otros operadores y sea un agente de capacitación para con sus compañeros de trabajo, generando de esta forma cambio de actitudes y modos de pensar o aspecto a los temas relacionados a la corrupción, como en caso específico de los peritos judiciales, donde el perito debe contar con un código de identificación, el mismo que no debe tener contacto alguno con las partes procesales ni operadores, por tanto sus trabajos deben ceñirse a recibir las disposiciones judiciales y responder mediante escritos para que puedan entregársele, lo que requiere el perito para su estudio correspondiente y no ir en la búsqueda del perito las partes procesales, abogados y en algunos casos los operadores de justicia, lo que daña la imagen institucional y convierte resultados segados y en algunos casos producto del espurio, como resultado de la injusticia.

Cuarta:

El hecho de celebrar negociaciones de parte del Estado, con el fin de favorecer a empresas y personas, recae básicamente como causa fundamental de la comisión de delitos de corrupción en el personal de operadores de justicia y este hecho estaría relacionado con sus formas de pensar, sentir y actuar, muy a pesar de contar con una profesión y capacitación, el profesional carente de una formación en valores, no llega a comprender en su real dimensión los hechos relacionados a la corrupción, peor aún del daño y perjuicio que ocasiona en las demás personas, igualmente es carente de una formación empática y ética en sus primeros años de vida, lo cual repercute de forma inconsciente en su manera de pensar, sentir y actuar, lo que importa en él es, únicamente su satisfacción personal, trasluciéndose

este hecho, en su indolencia ante el dolor ajeno (Psicopatía). Por lo que es fundamental la intervención de la contraloría de la República, al inicio de dichas negociaciones, para evitar favorecimientos y pérdidas millonarias, que muchas veces fracasa porque no actúa oportunamente, como decía Edmon Locard (Tiempo que pasa verdad que huye), de esta forma nunca vamos a construir un país libre y soberano como todos soñamos lograr. Siendo importante la solución de estas falencias que aminoren la injusticia cometida por el personal operador de justicia que también celebran contratos con empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, L. (Miércoles 17 de Abril de 2011). *La iniciativa en las organizaciones*. Obtenido de <https://psicorg2011.files.wordpress.com/2011/04/la-iniciativa-en-las-organizaciones-a.pdf>
- Amoretti, M. (Lunes 5 de Diciembre de 2016). Normas de sanción de casos de corrupción. (Peru21, Entrevistador)
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas-Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Arias, G., & Heredia, V. (1999). *Administración de recursos humanos*. Trillas.
- Aristóteles. (1982). *Ética nicomáquea*. Buenos Aires: Aguilar.
- Aylmer, R. (1949). *Métodos estadísticos para investigadores*. Argentina: Aguilar.
- Azfar, O., & Gurgur, T. (2001). The causes and consequences of corruption. *The annals of the American Academy of political and social science*, 42 - 57.
- Bain, R. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw Hill.
- Bautista, O. (2007). *La ética en la gestión pública: Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Bayley, D. (2001). The effects of corruption in a developing nation. *Western Political Quarterly*, 719 - 732.
- Bazalar, L. (2012). *Corrupción administrativa y el control interno*. Bellavista: Universidad Nacional del Callao.
- Bittel, L. (2000). *Administración de personal*.
- Blondet, C. (2013). Historia de la corrupción en el Perú de Alfonso Quiroz. *Revista Argumentos*, 25 - 35.
- Bó, T. (Martes 4 de Julio de 2002). La corrupción se extiende sin control por Sudamérica. *La Razón*, págs. 8 - 12.
- Borrell, F. (2004). *Como trabajar en equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros*. España: Gestión 2000.
- Brian, J. (1998). La corrupción como problema persistente del desarrollo. *Revista Perspectivas*, 13 - 15.
- Bunge, M. (1980). *Epistemología*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

- Camacho, I. (1995). *La ética en la universidad capítulo 3 La Ética y su proyección sobre algunos aspectos de la economía*. Universidad de Deusto Bilbao.
- Camps, V. (1996). *El malestar en la vida pública*. Barcelona: Grijalbo.
- Cardoso, F. (1972). *Estado y sociedad en América Latina*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Castañeda, G. (18 de Setiembre de 2018). Encuesta El Comercio-Ipsos: Instituciones mantienen alta desaprobación. *Diario El Comercio*.
- Centuria, J. (1931). *Decisiones responsables una ética de discernimiento*. Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Christophe, J. (Lunes 12 de Octubre de 2003). Los incorruptibles. Juana Méndez y Gertrudis Arias, las juezas descalzas. *El País Semanal*, págs. 74 - 84.
- Cobo, J. (2001). *Ética profesional en ciencias humanas y sociales*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Comisión Presidencial de Integridad. (2016). *Detener la corrupción, la gran batalla del tiempo*. Perú: Sector Producción del Estado Peruano.
- Confucio. (371 - 289 a. C). *Cuatro libros*.
- Consejo Nacional para la Ética Pública. (2008). *¡Exijo una explicación! rendición de cuentas para reducir la corrupción*. Perú.
- Contraloría General de la Republica. (2016). *Conferencias anticorrupción*. Perú.
- Contraloría General de la Republica. (2016). *Estrategias anticorrupción al 2021*. Perú.
- Cornejo, R. (Lunes 5 de Diciembre de 2016). Herramientas de prevención contra la corrupción. (Peru21, Entrevistador)
- Correo. (Martes 14 de Febrero de 2017). *Perú retrocede 13 puestos en índice de percepción de corrupción*, págs. 3 - 5.
- Cortina, A. (1997). *Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*. Madrid: Alianza.
- Coya, H. (21 de Julio de 2018). La corrupción y sus víctimas. *El Comercio*.
- Crosby, P. (1998). *La calidad no cuesta*. México: McGraw Hill book company.
- De la Porta, F., & Álvarez, S. (1997). *La corrupción política*. Madrid: Alianza.
- Del Castillo, A. (2003). *Medición de la corrupción. Un indicador de la rendición de cuentas*. México.
- Del Castillo, A., & Guerrero, M. (2003). *Percepciones de la corrupción en la ciudad de México, ¿predisposición al acto corrupto?* México: CIDE.

- Diario El Sol del Cusco. (Jueves 25 de Marzo de 2017). *La corrupción sigue en aumento en el Cusco*, págs. 2 - 3.
- Doig, A., & Stephen, R. (2002). *La corrupción y estrategias anticorrupción algunas cuestiones y estudio de casos de países en vías de desarrollo. En Gestión y Análisis de Políticas Públicas*. Madrid: MAP.
- Dueñas, F. (Lunes 22 de Noviembre de 2007). *Bitácora creada para teoría e historia del diseño*. Obtenido de ¿Qué es la ética? ética personal, ética profesional: <https://alexiagm.wordpress.com/2007/11/22/%C2%BFque-es-la-etica-etica-personal-etica-profesional/>
- Escobar, T. (1992). *Ética*. México: McGraw-Hill.
- Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. Herder.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 14 - 38.
- Gilmore, C., & Moraes, H. (2002). *Manual de gerencia de la calidad*. Kellog.
- Goldsmith, A. (2005). Police reform and the problem of trust. *Theoretical Criminology*, 443 - 470.
- Gonzales, L. (Miércoles 19 de Octubre de 2003). Portugal en quiebra política y social. *El País*, págs. 9 - 12.
- Heidenheimer, A. (1999). *Perspectives on the perception of corruption*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hidalgo, D. (28 de Julio de 2018). *El escándalo que oscurece la fiesta nacional en Perú*. Obtenido de The New York Times: <https://www.nytimes.com/es/2018/07/28/peru-cnm-audios-escandalo/>
- Hirsch, E. (2009). *Educación y valores*. México.
- Hortal, A. (2000). *Docencia, ética de las profesiones*. España: Navarra.
- Hortal, A. (2004). *Ética general de las profesiones*. España: Bilbao.
- Juran, J. (1990). *Juran y la planificación para la calidad*. Madrid: Díaz de Santos.

- Kaufman. (2000). Corrupción y reforma institucional. *El poder de la evidencia empírica*, 367 - 387.
- Kuhn, T. (2001). *La estructura de las revoluciones científicas*. Bogotá: FCE.
- La Porta, F. (1997). *Una ética mundial para la economía y la política*. México: FCE.
- Lambsdorff. (2005). *Consequences and causes of corruption. what do we know from a Cross - Section of Countries?* Germany: Universität Passau.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología industrial (Introducción a la psicología industrial y Organizacional)*. México: McGraw-Hil.
- Laporta, F., & Álvarez, S. (1997). *La corrupción política*. Madrid: Alianza.
- Lerner, S. (13 de Julio de 2018). Corrupción generalizada. *La República*.
- Lizardo, H. (2015). *Corrupción administrativa*. Perú.
- Marciano, R. (2002). *Ética civil y sociedad democrática*. Desclee de Brouwer.
- Mardones, J. (1991). *Filosofía de las ciencias humanas y sociales. Materiales para una fundamentación científica*. Barcelona: Anthropos.
- Mavila, R. (2012). *La corrupción en el Poder Judicial como parte del sistema de justicia en la década de 1990-2000: Estudio crítico sobre las aproximaciones Acerca de su naturaleza y solución*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mejía Mori, B. (2001). Corrupción Judicial en Perú: Causas, formas y alternativas. *Derecho & Sociedad*, 208-215.
- Mohor, A., & Frühling, H. (2006). *Reflexiones en torno a la corrupción policial*. Chile: Universidad de Chile.
- Oficina de Ética Gubernamental. (1991). *Valores y principios éticos de los servidores públicos*. México.
- Ogliastri, E. (2003). *La cultura negociadora en el Perú*. Costa Rica.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). *Integridad en el Perú*. Perú.
- Ortiz, J. (1995). *La hora de la ética empresarial*. Madrid: McGraw-Hill.
- Perez, I. (1999). *Los valores éticos que promueven los psicólogos mexicanos en el ejercicio de su profesión*. México: Universidad Iberoamericana.
- Perez, M. (2001). *Estrategias e instrumentos de asesoramiento*. Barcelona: Octaedro.
- Perú21. (Miércoles 3 de Octubre de 2016). *Ministerio del Interior detectó corrupción en gastos de la Policía Nacional*, págs. 5 - 7.
- Perú21. (Lunes 12 de Diciembre de 2016). Más de S/400 millones de perjuicio económico tuvo el Estado tras enfrentar actos de corrupción de funcionarios públicos hasta

setiembre del 2016. *Cifras de corrupción en el Perú siguen generando preocupación*, págs. 3 - 6.

Posadas, A. (Miércoles 28 de Julio de 2006). *Corrupción estado del arte en Investigación de la Corrupción*. Obtenido de <http://www.corrupcion.unam.mx/documentos/ponencias.php>[http://www.corrupcion.unam.mx/do](http://www.corrupcion.unam.mx/documentos/ponencias.php)<http://www.corrupcion.unam.mx/documentos/ponencias.php>

Prats, J. (2008). *Causas políticas y consecuencias sociales de la corrupción*. Papers.

Radio Programas Perú Noticias. (Lunes 12 de Enero de 2017). *Esta es la medida que tomará el Mininter ante casos de corrupción en la PNP*, págs. 5 - 7.

Ramón, J. (2014). *Corrupción, Ética y función pública en el Perú*. *Quipukamayoc*, 15.

Razeto, L. (2009). *La difícil relación entre economía y ética en el pensamiento económico*. Chile: Universidad Alberto Hurtado.

Retamozo, A. (1999). *Responsabilidad civil del Estado por corrupción de funcionarios públicos*. Lima: N&S Editores.

Ricci, R. (1999). *Acerca de una epistemología integradora*. *Revista Cinta de Moebio*, 5.

Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Administración (un empresario competitivo)*. México: Pearson Education.

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2003). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación.

Rodriguez, D. (2001). *Diagnóstico del clima organizacional*. México: Alfaomega.

Roncal, R. (s.f). *Corrupción*.

Rose, S. (2001). *La corrupción y los gobiernos: causas, consecuencias y reforma*. Madrid: Siglo XXI.

Ruiz, J. (2010). *Módulo de ética profesional*. Guaranda.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Suport Aneth SRL.

Santiago, A. (Miércoles 15 de Julio de 2012). *Gestiopolis*. Obtenido de Trabajo en equipo, relaciones interpersonales, empatía y sinergia: <https://www.gestiopolis.com/trabajo-en-equipo-relaciones-interpersonales-empatia-y-sinergia/>

Segura, J. (Miércoles 9 de Diciembre de 2016). *Peru21*. *Se ha avanzado muy poco en casos de corrupción*, págs. 5 - 6.

Sierra, R. (2007). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Thomson.

Siieduca. (2014). *La ética profesional y tu compromiso ciudadano*.

- Soberón, R. (18 de Julio de 2018). La narcopolítica y sus efectos en la corrupción generalizada en el Estado Peruano. *Informativo Noticias SER.PE*.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. Arequipa: Impreso en Perú.
- Transparencia Internacional. (2004). *Informe global de corrupción*.
- Trianes, M. (2002). *Relaciones humanas como competencia de profesores y alumnos*. Barcelona: Océano.
- Trianes, M., & Fernández, C. (2001). *Aprender a ser persona y a convivir*. Bilbao: Desclée.
- Triola, M. (2004). *Estadística*. México: Pearson.
- Universidad de Caliz. (Miércoles 04 de Octubre de 2017). *Plataforma para la formación, cualificación y certificación de las competencias profesionales*. Obtenido de Iniciativa:
http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=148:iniciativa&catid=55:competencias
- Vargas, M. (2003). *La hora de los cómicos*. Perú: El País.
- Villoria, M., & Del Pino, E. (1997). *La ética pública: conceptos y principios Incompatibilidades y régimen disciplinario. Manual de gestión de recursos*. Madrid: Tecnos.
- Weber, M. (1984). *El político y el científico*. Madrid: Alianza editorial.
- Wei, S. (2001). *La corrupción en el desarrollo económico: ¿lubricante beneficioso, molestia menor u obstáculo importante?* Madrid: MAP.
- World Economic Forum. (2017). *Perú cae cinco ubicaciones en Índice de Competitividad Global del WEF*. Perú: Diario Gestión.
- Zegarra, V. (Lunes 13 de Julio de 2012). *Gestión del talento, coaching, emprendimiento*. Obtenido de La organización base del éxito de una empresa:
<https://victorzegarra.net/2012/07/13/la-organizacion-base-del-exito-en-una-empresa/>
- Zuniga, C. (2004). *Ética y corrupción en la administración de Justicia*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Anexo Nro. 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA: ÉTICA PROFESIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación de la ética profesional y el desempeño laboral, en la percepción de los actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Explicar la relación de la ética profesional y el desempeño Laboral en la percepción de actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: La ética profesional y el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la percepción de actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE 1: Ética profesional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspecto social. ▪ Aspecto económico. ▪ Aspecto personal. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo-explicativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Transversal, correlacional no experimental</p> <p>POBLACIÓN: Personal de las operadoras de justicia, que corresponden al Poder Judicial, Ministerio Público y Ministerio del Interior que suman en total 816, pertenecientes al distrito de Cusco, cuya fuente corresponde al CAP del 2017.</p> <p>MUESTRA: Es un total de 109 trabajadores considerados en el CAP 2017, de las operadoras de justicia (Poder Judicial, Ministerio Público y Ministerio del Interior).</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación de la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción administrativos del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción política y cambio de normas legales del personal operador de</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Analizar la relación de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción administrativos del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.</p> <p>b) Analizar la relación de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción política y cambio de normas legales del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>a) La práctica de la ética profesional y el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la percepción de actos de corrupción administrativos del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.</p> <p>b) La práctica de la ética profesional y el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la percepción de actos de corrupción política y cambio de normas legales del</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE 2: Desempeño laboral (Centrado en las condiciones personales)</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación de resultados ▪ Calidad ▪ Relaciones interpersonales ▪ Iniciativa ▪ Trabajo en equipo ▪ Organización 	

<p>justicia de la ciudad del Cusco, 2017?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación de la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción en negociaciones del Estado, en el personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017?</p>	<p>c) Analizar la relación de la práctica de la ética profesional y el desempeño laboral en la percepción de actos de corrupción en negociaciones del Estado, en el personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.</p>	<p>personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.</p> <p>c) La práctica de la ética profesional y el desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la percepción de actos de corrupción de la negociación del estado del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Percepción de la corrupción</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativa. ▪ Política-Normas legales. ▪ Negociaciones del estado. 	<p>MUESTREO: Probabilístico sistemático con afijación proporcional por cada operadora.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Análisis descriptivo mediante tablas de frecuencia absoluta y relativa en porcentaje, e inferencial para las pruebas de hipótesis.</p>
---	---	---	--	--

Anexo Nro. 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: ÉTICA PROFESIONAL

TEMA: ÉTICA PROFESIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1: Ética profesional</p> <p>Conjunto de actitudes, normas éticas específicas y maneras de juzgar las conductas morales, que la caracteriza como grupo sociológico. Fomenta, tanto la adhesión de sus miembros a determinados valores éticos, como la conformación progresiva a una tradición valorativa de las conductas profesionalmente correctas. Es simultáneamente, el conjunto de las actitudes vividas por los profesionales y la tradición propia de interpretación de cuál es la forma correcta de comportarse en la relación profesional con las personas.</p> <p>Fuente: Pérez (1999).</p>	<p>DIMENSIÓN 1: Aspecto social</p> <p>Las distintas profesiones tienen un fin en común, el cual es satisfacer las necesidades de las personas, que conforman la sociedad. El profesional que presta un servicio conlleva a una responsabilidad moral y este a su vez es centro de su actividad profesional.</p> <p>Fuente: Polo Santillán, M. A. (2003). Ética profesional.</p>	<p>1.1. Capacitación permanente del personal</p> <p>1.2. Especialización del personal</p> <p>1.3. Conocimiento de los códigos de ética</p> <p>1.4. Servicio con un sentido comunitario</p> <p>1.5. Asesoramiento de los colegios profesionales</p>
	<p>DIMENSIÓN 2: Aspecto económico</p> <p>La dimensión económica está inmersa en la profesión, tanto a nivel personal como social; el carácter económico está estrechamente relacionado con el quehacer profesional. El carácter económico vincula las necesidades de los individuos y las formas de satisfacer las mismas.</p> <p>Fuente: Polo Santillán, M. A. (2003). Ética profesional.</p>	<p>2.1. Acceso al mercado laboral.</p> <p>2.2. Beneficios económicos.</p> <p>2.3. Cambio de actividades profesionales</p> <p>2.4. Orientación de las actividades profesionales</p> <p>2.5. Satisfacción de necesidades</p>
	<p>DIMENSIÓN 3: Aspecto personal</p> <p>La práctica profesional está inmersa en dos direcciones, una desde el punto de vista, de la vocación de servicio, denominada también actitudes orientadas a prestar un mejor servicio; por otra parte, estas profesiones modelan las distintas áreas de la vida de un profesional.</p> <p>Fuente: Polo Santillán, M. A. (2003). Ética profesional.</p>	<p>3.1. Nivel de vocación de servicio, en lo profesional.</p> <p>3.2. Hábitos, juicios, modo de pensar y hacer las actividades profesionales.</p> <p>3.3. Tipos de vida familiar.</p> <p>3.4. Estilos de amistad</p> <p>3.5. Formas de trabajo colaborativo del profesional</p>

Anexo Nro. 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 1: ÉTICA PROFESIONAL

TEMA: ÉTICA PROFESIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017.						
Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Ética profesional	SOCIAL	1.1. Capacitación permanente del personal 1.2. Especialización del personal 1.3. Conocimiento de los códigos de ética 1.4. Servicio con un sentido comunitario 1.5. Asesoramiento de los colegios profesionales	33.3%	5	1. Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo. 2. Estoy dispuesto a dedicar dinero a mi formación. 3. Se equivocan las instituciones que no promueven el trabajo en equipo de sus profesionales. 4. Mientras la ciencia y la tecnología sigan avanzando no es necesario preocuparnos de sus consecuencias. 5. En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos, con apoyo del colegio profesional.	<i>Totalmente en desacuerdo</i> <i>En desacuerdo</i> <i>Indeciso</i> <i>De acuerdo</i> <i>Totalmente de acuerdo</i>
	ECONÓMICO	2.1. Acceso al mercado laboral. 2.2. Beneficios económicos. 2.3. Cambio de actividades profesionales 2.4. Orientación de las actividades profesionales 2.5. Satisfacción de necesidades.	33.3%	5	6. Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional. 7. En la profesión, ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito o beneficio económico. 8. No es preciso que conozca y practique otras profesiones para mejorar mi calidad de vida. 9. Lo que me interesa preferentemente del ejercicio de mi profesión es ganar dinero y prestigio 10. El éxito profesional no significa nada si no me permite ser una mejor persona	<i>Totalmente en desacuerdo</i> <i>En desacuerdo</i> <i>Indeciso</i> <i>De acuerdo</i> <i>Totalmente de acuerdo</i>

	PERSONAL	3.1. Nivel de vocación de servicio, en lo profesional. 3.2. Hábitos, juicios, modo de pensar y hacer las actividades profesionales. 3.3. Tipos de vida familiar. 3.4. Estilos de amistad 3.5. Formas de trabajo colaborativo del profesional	40.0%	6	11. Seleccioné mi carrera para ser útil a las personas. 12. Me gusta tratar con profesionales que tengan buenos conocimientos científicos. 13. Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros 14. Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales. 15. Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás. 16. Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad	<i>Totalmente en desacuerdo</i> <i>En desacuerdo</i> <i>Indeciso</i> <i>De acuerdo</i> <i>Totalmente de acuerdo</i>
Totales			100.0%	16		

ANEXO Nro. 04
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

TEMA: ÉTICA PROFESIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 2: Desempeño laboral</p> <p>Conceptual Es la forma individual y grupal en que el trabajador se siente en la capacidad de lograr los objetivos y metas comunes de la organización, donde los trabajadores cumplen con las normas establecidas con anterioridad, para realizar cada tarea.</p> <p>Fuente: Robbins (1999). Comportamiento Organizacional.</p> <p>Operacional El desenvolvimiento de los trabajadores en la organización determina su actuar en distintas actividades, las cuales pueden ser tangibles, observables y medibles; a través de la orientación de resultados, la calidad, las relaciones interpersonales, su iniciativa, el trabajo en equipo y su organización personal y grupal.</p> <p>Fuente: Robbins (1999). Comportamiento Organizacional.</p>	<p>DIMENSIÓN 1: Orientación de resultados Se evalúa el grado de cumplimiento de las metas trazadas con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativas que le corresponda a cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en dicho período.</p> <p>Fuente: Uquijo (2006). La remuneración del trabajo</p>	<p>1.1. Termina su trabajo oportunamente 1.2. Cumple con las tareas que se le encomienda 1.3. Realiza un volumen adecuado de trabajo</p>
	<p>DIMENSIÓN 2: Calidad Se considera el esmero, limpieza y exactitud del trabajo realizado, así como la frecuencia de errores e implicaciones que pueda originar la repetición de las tareas asignadas y por consiguiente, pérdida de tiempo e ineficiencia.</p> <p>Fuente: Uquijo (2006). La remuneración del trabajo</p>	<p>2.1. No comete errores en el trabajo 2.2. Hace uso racional de los recursos 2.3. No Requiere de supervisión frecuente 2.4. Se muestra profesional en el trabajo 2.5. Se muestra respetuoso y amable en el trato</p>
	<p>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales Valora los conocimientos necesarios que el trabajador posee para el desempeño exitoso de la actividad que desarrolla (funciones, responsabilidades, sistemas, técnicas, procedimientos).</p> <p>Fuente: Uquijo (2006). La remuneración del trabajo</p>	<p>3.1. Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros 3.2. Brinda una adecuada orientación a los clientes 3.3. Evita los conflictos dentro del equipo</p>
	<p>DIMENSIÓN 4: Iniciativa Se evalúa el grado en que el trabajador es capaz de prever soluciones novedosas, prácticas, precisas y bien fundamentadas, así como su capacidad de desarrollar</p>	<p>4.1. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos 4.2. Se muestra asequible al cambio 4.3. Se anticipa a las dificultades 4.4. Tiene gran capacidad para resolver problemas</p>

	<p>trabajo adicional y útil sin necesidad de orientación y de supervisión constante.</p> <p>Fuente: Uquijo (2006). La remuneración del trabajo</p>	
	<p>DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo Se evalúa el grado en que el trabajador es capaz de subordinar sus intereses personales a los del colectivo en el cumplimiento de los objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo; su disposición de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias y su capacidad de crear buenas condiciones y un ambiente de camaradería, obteniendo, como resultado, una colaboración franca y amplia en el colectivo.</p> <p>Fuente: Uquijo (2006). La remuneración del trabajo</p>	<p>5.1. Muestra aptitud para integrarse al equipo 5.2. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo</p>
	<p>DIMENSIÓN 6: Organización Se evalúa el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta.</p> <p>Fuente: Uquijo (2006). La remuneración del trabajo</p>	<p>1.1. Planifica sus actividades 1.2. Hace uso de indicadores 1.3. Se preocupa por alcanzar las metas</p>

ANEXO Nro. 05

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

TEMA: ÉTICA PROFESIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Desempeño laboral	Orientación de resultados	1.1. Termina su trabajo oportunamente 1.2. Cumple con las tareas que se le encomienda 1.3. Realiza un volumen adecuado de trabajo	14%	3	1. En las horas de trabajo se presenta algún inconveniente para terminar sus actividades laborales. 2. A pesar de las dificultades cumple con las tareas que se le encomienda en los plazos establecidos. 3. En la jornada laboral le implica mucho esfuerzo para atender un alto volumen de expedientes.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Calidad	2.1. No comete errores en el trabajo 2.2. Hace uso racional de los recursos 2.3. No Requiere de supervisión frecuente 2.4. Se muestra profesional en el trabajo 2.5. Se muestra respetuoso y amable en el trato	24%	5	4. En el desempeño de mi profesión cometo errores involuntarios. 5. En el trabajo hago uso racional de los recursos materiales y económicos que me son asignados. 6. En el desenvolvimiento de mis funciones requiero de supervisión frecuente. 7. Demuestro el profesionalismo necesario en el trabajo. 8. Es respetuoso y amable en el trato con otras personas.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Relaciones interpersonales	3.1. Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros 3.2. Brinda una adecuada orientación a los clientes 3.3. Evita los conflictos dentro del equipo	19%	4	9. Se muestra amigable y servicial con los usuarios y compañeros de trabajo. 10. En la jornada laboral brindo información y orientación adecuada a los usuarios. 11. Evito los conflictos dentro del equipo de trabajo.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

	Iniciativa	4.1. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos 4.2. Se muestra asequible al cambio 4.3. Se anticipa a las dificultades 4.4. Tiene gran capacidad para resolver problemas	10%	2	12. Muestro y planteo nuevas ideas para mejorar los procesos. 13. Me muestro asequible al cambio. 14. En el desempeño de mis funciones, me anticipo a las dificultades. 15. En la jornada laboral, tengo gran capacidad para resolver problemas.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Trabajo en equipo	5.1. Muestra aptitud para integrarse al equipo 5.2. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	19%	4	16. Muestro aptitud para integrarme al equipo. 17. Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Organización	6.1. Planifica sus actividades 6.2. Hace uso de indicadores 6.3. Se preocupa por alcanzar las metas	14%	3	18. Regularmente planifico mis actividades. 19. Hago uso de guías e indicadores para mi mejor desempeño laboral. 20. Me preocupo por alcanzar las metas de la institución.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			100%	20		

ANEXO Nro. 06
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 3: PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

TEMA: ÉTICA PROFESIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 3: Percepción de la corrupción</p> <p>La corrupción es entendida como un fenómeno social exteriorizado en una intencionada comisión u omisión del agente, de implicancias diversas, que trasciende a alguna actividad específica (pública o privada) y que puede beneficiar a un particular en detrimento de otro particular; o a un funcionario público respecto a los fondos públicos o el patrimonio de un particular.</p> <p>La percepción está en función a la manera en cómo el trabajador distingue las actividades laborales, el desempeño de las autoridades y los jefes de las operadoras de justicia mantienen un comportamiento en beneficio de la sociedad.</p> <p>Fuente: Pérez (1999)</p>	<p>DIMENSIÓN 1: Administrativa</p> <p>La corrupción administrativa se da principalmente en las instancias, de la Administración Pública y en los servicios públicos. Ésta se caracteriza por el abuso de los deberes del funcionario público para obtener beneficios propios.</p> <p>Fuente: Pérez (1999)</p>	<p>1.1. Regulación de las actividades administrativas</p> <p>1.2. Normas para sancionar actos indebidos</p> <p>1.3. Abuso de autoridad</p> <p>1.4. Desempeño de funcionarios públicos</p> <p>1.5. Beneficios especiales de los funcionarios</p>
	<p>DIMENSIÓN 2: Política-Normas legales</p> <p>La corrupción política se manifiesta cuando los políticos, por el deseo de codicia, se aseguran una fortuna privada, desvían fondos de las arcas públicas, extorsionan a individuos y empresas para obtener recursos, aceptan sobornos para realizar operaciones ilícitas o agilizar las lícitas, compran votos en las elecciones o bien reciben contribuciones legales o ilegales para su partido o campañas políticas que califican de anónimos para ocultar su procedencia, las más de las veces reprochable aunque sabiendo que procede de grupos acaudalados con intereses especiales a cambio de favores.</p> <p>Fuente: Pérez (1999)</p>	<p>2.1. Implementación de normas legales con beneficios particulares</p> <p>2.2. Normar legales direccionadas</p> <p>2.3. Aplicación de normas legales en la ética profesional</p> <p>2.4. Actividades políticas ilícitas</p> <p>2.5. Gobiernos nacionales con políticas direccionadas</p>

	<p>DIMENSIÓN 3: Negociaciones del estado La corrupción pública tiene dos actores principales: los políticos y los funcionarios públicos. Con base en estos protagonistas es posible identificar dos ámbitos de corrupción: la política y la administrativa, aunque es difícil separarlos pues no existe una línea divisoria sino una mezcla de complicidades.</p> <p>Fuente: Pérez (1999)</p>	<ol style="list-style-type: none">3.1. Intervención de la Contraloría General de la República.3.2. Contratos del Estado con empresas privadas.3.3. Adendas del Estado en licitaciones y contratos3.4. Favorecimiento legal.3.5. Desviación de fondos públicos.
--	--	--

Anexo Nro. 07

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 3: PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

TEMA: ÉTICA PROFESIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Percepción de la corrupción	ADMINISTRATIVA	1.1. Regulación de las actividades administrativas 1.2. Normas para sancionar actos indebidos 1.3. Abuso de autoridad 1.4. Desempeño de funcionarios públicos 1.5. Beneficios especiales de los funcionarios	33.3%	5	1. Considero como una solución de la corrupción el endurecimiento de las penas y condenas, y más en el caso de las autoridades electas. 2. Considero que los órganos de control superior del Estado desarrollan mecanismos modernos para prevenir, detectar, sancionar y erradicar las prácticas corruptas. 3. A mi apreciación es apropiado que haya normas, leyes que obliguen a las autoridades electas y a los funcionarios públicos a declarar su patrimonio (dinerarios y no dinerarios). 4. Estoy de acuerdo en que el Estado implemente normas dirigidas a garantizar la transparencia y la igualdad en las convocatorias a concursos de contratos públicos. 5. Pienso que denunciar los actos de corrupción es la primera acción que deben emprender los ciudadanos víctimas de corrupción con el objeto de restablecer sus derechos fundamentales.	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo
	POLÍTICA-NORMAS LEGALES	2.1. Implementación de normas legales con beneficios particulares 2.2. Normar legales direccionadas	33.3%	5	6. Considero que el apoyo económico por parte de terceros hacia los partidos políticos debe ser reglamentada por el Estado. 7. Creo que la legislación del Estado permite las deducciones fiscales de comisiones efectuadas en relación con un acto de corrupción, en el sentido establecido por la Convención Penal.	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo

		<p>2.3. Aplicación de normas legales en la ética profesional</p> <p>2.4. Actividades políticas ilícitas</p> <p>2.5. Gobiernos nacionales con políticas direccionadas</p>			<p>8. Considero que si hubiese menos disposiciones controlistas habría menos coimas.</p> <p>9. Promover campañas de lucha contra la corrupción pública, supone combatir o erradicar la corrupción.</p> <p>10. Tiene conocimiento de las funciones de los organismos encargados de la lucha contra la corrupción en el Perú.</p>	
	NEGOCIACIONES DEL ESTADO	<p>3.1. Intervención de la Contraloría General de la República.</p> <p>3.2. Contratos del Estado con empresas privadas.</p> <p>3.3. Adendas del Estado en licitaciones y contratos</p> <p>3.4. Favorecimiento legal.</p> <p>3.5. Desviación de fondos públicos.</p>	40.0%	6	<p>11. La comisión presidencial de integridad del Perú presentó un informe que contiene 10 propuestas para reducir la corrupción, promover las buenas prácticas y el buen funcionamiento de las instituciones del Estado. Es evidente la práctica de dichas propuestas.</p> <p>12. Apoyaría la posibilidad de anular un contrato que se obtuvo mediante la influencia de la corrupción, como, por ejemplo, mediante el pago de sobornos o comisiones.</p> <p>13. Piensa que las medidas adoptadas por las personas o instituciones encargadas de la prevención y el proceso de investigación, así como de la condena de los delitos de corrupción, gozan de la independencia y autonomía necesaria para el libre ejercicio de sus funciones, a fin de evitar presiones indebidas procedentes de sus superiores jerárquicos o del poder político.</p> <p>14. Considera que el secreto bancario en el extranjero constituye un obstáculo en el recojo de pruebas por las autoridades judiciales o representativas.</p> <p>15. Los tribunales u otras autoridades competentes del Estado se encuentran habilitadas para ordenar la comunicación o la recogida de la documentación bancaria, financiera o comercial, a fin de reunir pruebas en el marco de las investigaciones relativas a hechos de corrupción.</p>	<p><i>Totalmente en desacuerdo</i></p> <p><i>En desacuerdo</i></p> <p><i>Indeciso</i></p> <p><i>De acuerdo</i></p> <p><i>Totalmente de acuerdo</i></p>

					16. Considera que es correcto que haya compensaciones para los sospechosos y condenados que colaboran con la policía y la justicia en los casos de corrupción.	
Totales			100.0%	16		

Anexo Nro. 08
INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO DE ÉTICA PROFESIONAL

Estimado(a) TRABAJADOR, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la ética profesional. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la práctica de la ética profesional de su centro de labor. **ROGAMOS LA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.**

FECHA	ESTADO CIVIL			GÉNERO		EDAD
				M	F	
TIEMPO DE SERVICIOS	CONDICION LABORAL			ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA		
	NOMBRADO(A)		CONTRATADO(A)			

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems le rogamos marcar con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (DS)	Indeciso (IN)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)

Nº	Reactivos/ítems	CALIFICACIÓN				
		TD (1)	ED (2)	IN (3)	DA (4)	TA (5)
1	Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo.	1	2	3	4	5
2	Estoy dispuesto a dedicar dinero a mi formación.	1	2	3	4	5
3	Se equivocan las instituciones que no promueven el trabajo en equipo de sus profesionales.	1	2	3	4	5
4	Mientras la ciencia y la tecnología sigan avanzando no es necesario preocuparnos de sus consecuencias.	1	2	3	4	5
5	En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos, con apoyo del colegio profesional.	1	2	3	4	5
6	Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional.	1	2	3	4	5
7	En la profesión, ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito o beneficio económico.	1	2	3	4	5
8	No es preciso que conozca y practique otras profesiones para mejorar mi calidad de vida.	1	2	3	4	5
9	Lo que me interesa preferentemente del ejercicio de mi profesión es ganar dinero y prestigio	1	2	3	4	5
10	El éxito profesional no significa nada si no me permite ser una mejor persona	1	2	3	4	5
11	Seleccioné mi carrera para ser útil a las personas.	1	2	3	4	5
12	Me gusta tratar con profesionales que tengan buenos conocimientos científicos.	1	2	3	4	5

13	Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros	1	2	3	4	5
14	Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales.	1	2	3	4	5
15	Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás.	1	2	3	4	5
16	Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad	1	2	3	4	5



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO**

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) TRABAJADOR, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del DESEMPEÑO LABORAL. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de su centro de labor que usted frecuenta. **ROGAMOS LA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.**

FECHA	ESTADO CIVIL			GENERO		EDAD
				M	F	
TIEMPO DE SERVICIOS	CONDICION LABORAL			ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA		
				NOMBRADO(A)		CONTRATADO(A)

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems le rogamos marcar con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	Preguntas/ítems	Nunca (-)	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre (+)
1	En las horas de trabajo se presenta algún inconveniente para terminar sus actividades laborales.	0	1	2	3	4
2	A pesar de las dificultades cumple con las tareas que se le encomienda en los plazos establecidos.	0	1	2	3	4
3	En la jornada laboral le implica mucho esfuerzo para atender un alto volumen de expedientes.	0	1	2	3	4
4	En el desempeño de mi profesión cometo errores involuntarios.	0	1	2	3	4
5	En el trabajo hago uso racional de los recursos materiales y económicos que me son asignados.	0	1	2	3	4
6	En el desenvolvimiento de mis funciones requiero de supervisión frecuente.	0	1	2	3	4
7	Demuestro el profesionalismo necesario en el trabajo.	0	1	2	3	4
8	Es respetuoso y amable en el trato con otras personas.	0	1	2	3	4
9	Se muestra amigable y servicial con los usuarios y compañeros de trabajo.	0	1	2	3	4
10	En la jornada laboral brindo información y orientación adecuada a los usuarios.	0	1	2	3	4
11	Evito los conflictos dentro del equipo de trabajo.	0	1	2	3	4
12	Muestro y planteo nuevas ideas para mejorar los procesos.	0	1	2	3	4
13	Me muestro asequible al cambio.	0	1	2	3	4
14	En el desempeño de mis funciones, me anticipo a las dificultades.	0	1	2	3	4
15	En la jornada laboral, tengo gran capacidad para resolver problemas.	0	1	2	3	4
16	Muestro aptitud para integrarme al equipo.	0	1	2	3	4
17	Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo.	0	1	2	3	4
18	Regularmente planifico mis actividades.	0	1	2	3	4
19	Hago uso de guías e indicadores para mi mejor desempeño laboral.	0	1	2	3	4
20	Me preocupo por alcanzar las metas de la institución.	0	1	2	3	4



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO**

CUESTIONARIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Estimado(a) TRABAJADOR, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de la CORRUPCIÓN. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de su centro de labor que usted frecuenta. ROGAMOS LA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

FECHA	ESTADO CIVIL		GENERO		EDAD
			M	F	
TIEMPO DE SERVICIOS	CONDICION LABORAL			ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA	
	NOMBRADO(A)		CONTRATADO(A)		

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems le rogamos marcar con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

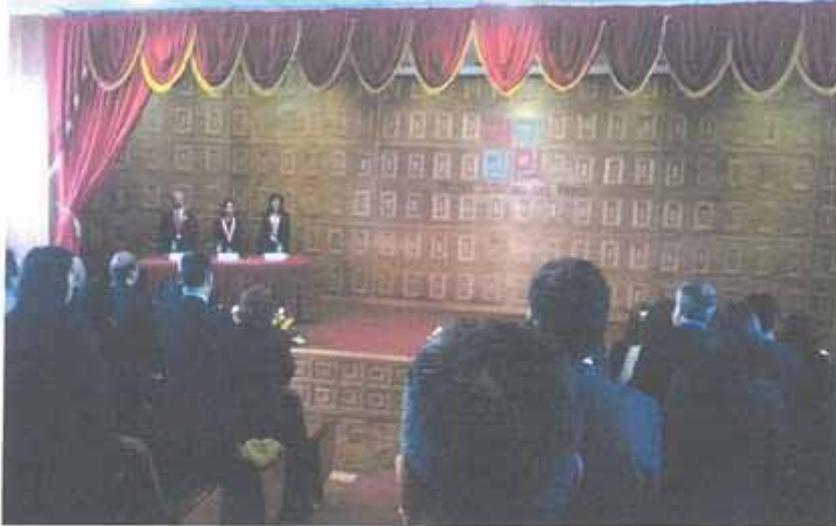
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (DS)	Indeciso (IN)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)

Nº	Preguntas/ítems	TD (1)	ED (2)	IN (3)	DA (4)	TA (5)
1	Considero como una solución de la corrupción el endurecimiento de las penas y condenas, y más en el caso de las autoridades electas.	1	2	3	4	5
2	Considero que los órganos de control superior del Estado desarrollan mecanismos modernos para prevenir, detectar, sancionar y erradicar las prácticas corruptas.	1	2	3	4	5
3	A mi apreciación es apropiado que haya normas, leyes que obliguen a las autoridades electas y a los funcionarios públicos a declarar su patrimonio (dinerarios y no dinerarios).	1	2	3	4	5
4	Estoy de acuerdo en que el Estado implemente normas dirigidas a garantizar la transparencia y la igualdad en las convocatorias a concursos de contratos públicos.	1	2	3	4	5
5	Pienso que denunciar los actos de corrupción es la primera acción que deben emprender los ciudadanos víctimas de corrupción con el objeto de restablecer sus derechos fundamentales.	1	2	3	4	5
6	Considero que el apoyo económico por parte de terceros hacia los partidos políticos debe ser reglamentada por el Estado.	1	2	3	4	5
7	Creo que la legislación del Estado permite las deducciones fiscales de comisiones efectuadas en relación con un acto de corrupción, en el sentido establecido por la Convención Penal.	1	2	3	4	5
8	Considero que si hubiese menos disposiciones controlistas habría menos coimas.	1	2	3	4	5
9	Promover campañas de lucha contra la corrupción pública, supone combatir o erradicar la corrupción.	1	2	3	4	5
10	Tengo conocimiento de las funciones de los organismos encargados de la lucha contra la corrupción en el Perú.	1	2	3	4	5
11	La comisión presidencial de integridad del Perú presentó un informe que contiene 10 propuestas para reducir la corrupción,	1	2	3	4	5

	promover las buenas prácticas y el buen funcionamiento de las instituciones del Estado. Es evidente la práctica de dichas propuestas.					
12	Apoyaría la posibilidad de anular un contrato que se obtuvo mediante la influencia de la corrupción, como, por ejemplo, mediante el pago de sobornos o comisiones.	1	2	3	4	5
13	Piensa que las medidas adoptadas por las personas o instituciones encargadas de la prevención y el proceso de investigación, así como de la condena de los delitos de corrupción, gozan de la independencia y autonomía necesaria para el libre ejercicio de sus funciones, a fin de evitar presiones indebidas procedentes de sus superiores jerárquicos o del poder político.	1	2	3	4	5
14	Considera que el secreto bancario en el extranjero constituye un obstáculo en el recojo de pruebas por las autoridades judiciales o representativas.	1	2	3	4	5
15	Los tribunales u otras autoridades competentes del Estado se encuentran habilitadas para ordenar la comunicación o la recogida de la documentación bancaria, financiera o comercial, a fin de reunir pruebas en el marco de las investigaciones relativas a hechos de corrupción.	1	2	3	4	5
16	Considera que es correcto que haya compensaciones para los sospechosos y condenados que colaboran con la policía y la justicia en los casos de corrupción.	1	2	3	4	5

Anexo Nro. 09
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

FOTOGRAFIAS (PODER JUDICIAL) SOBRE LA EVALUACIONY/O ENCUESTA



FOTOGRAFIAS (FISCALIA) SOBRE LA EVALUACIONY/O ENCUESTA



FOTOGRAFIAS (PNP) SOBRE LA EVALUACIONY/O ENCUESTA PARA INVESTIGACION



Anexo Nro. 10
CONSTANCIAS DE AUTORIZACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

Local Central - Patacundo Universitario 2do. piso - Plaza de Armas Cusco - Perú
Teléfono: 051-084-231751 - E-mail: postgrado@unsaac.edu.pe

Cusco, 22 de febrero de 2017

Oficio N° 094-EPG-UNSAAC-2017

Señor:
Sr. General de la Policía Nacional del Perú
Presente.

ASUNTO: SOLICITO DAR FACILIDADES A EGRESADO DE POSGRADO PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE TESIS

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de presentar al candidato al grado de DOCTOR Walter Vega Monge, identificado con DNI. Nro. 23847582, quien es egresado del DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Es de indicar que el Mgt. Walter Vega Monge, está desarrollando la tesis: RELACIÓN DE LA AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN OPERADORES DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO y necesita recabar información de la Policía Nacional del Perú.

Por lo expuesto solicito se sirva disponer se le de las facilidades para recabar la información que necesita.

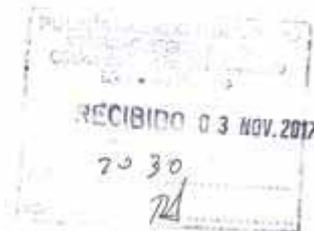
Esperando que la presente sea aceptada por su Despacho, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi mayor consideración.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

cc.
Archivo
FNU/TA

Dr. FÉLIX HIRALDO HUAMÁN
DIRECTOR GENERAL





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

Local Central - Parramón Universitario 2do. piso - Plaza de Armas Cusco - Perú.
Teléfax: 051-084-231751 E-mail: postgrado@unsaac.edu.pe

Cusco, 22 de febrero de 2017

Oficio N° 093-EPG-UNSAAC-2017

Señor:
Sr. Presidente de la Corte Superior
De Justicia del Cusco
Presente.-

**ASUNTO: SOLICITO DAR FACILIDADES A EGRESADO DE POSGRADO PARA
DESARROLLO DE TRABAJO DE TESIS**

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de presentar al candidato al grado de DOCTOR Walter Vega Monge, identificado con DNI. Nro. 23847582, quien es egresado del DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Es de indicar que el Mgt. Walter Vega Monge, está desarrollando la tesis: RELACIÓN DE LA AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN OPERADORES DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO y necesita recabar información del Poder Judicial y Fiscalía.

Por lo expuesto solicito se sirva disponer se le de las facilidades para recabar la información que necesita.

Esperando que la presente sea aceptada por su Despacho, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi mayor consideración.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO


Dr. FÉLIX HURTADO HUAMÁN
DIRECCIÓN GENERAL

cc.
Archivo
FIR/GR

SOLICITA: Permiso para realizar trabajos de investigacion

SEÑOR PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CUSCO,
Dr. WILBER BUSTAMANTE DEL CASTILLO.

SP.



Walter VEGA MONGE, identificado con DNI.N° 23847582, CPSIC.P N° 9693, con domicilio real en el Conjunto Habitacional Pachacutec L-405 Wanchaq Cusco. Ante usted, con el debido respeto me presento y expongo:

Que habiendo culminado estudios de post grado, en la facultad de administracion de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco y haber cumplido con la disposicion de su representada, conforme a la resolucion N° 1 del Poder Judicial, en cuyo contenido se solicita el permiso correspondiente para la realizacion de investigacion emitida por la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Asimismo se especifique a que personal se debe evaluar, se precisa que la poblacion en estudio deberá llevarse acabo en el personal tecnico y auxiliar del poder judicial y cumplida con dicho requerimiento, es que solicito a usted señor presidente ordenar a quien corresponda se me autorice realizar el trabajo de investigacion sobre la relacion de la autoestima y desempeño laboral, igualmente se me haga saber la fecha y hora de la realizacion del presente estudio, en la institucion que usted muy acertadamente dirige, para cuyo efecto acompaño el oficio N° 093-EPC-UNSAAC-2017, documento oficial de pedido, para la presente investigacion.

POR LO EXPUESTO:

a mi peticion, por ser de justicia.

Señor Presidente, solicito a usted acceder

Cusco, 08 de marzo del 2017

Handwritten signature and circular stamp of Walter Vega Monge.

SOLICITUDES PRESENTADAS PARA LA REALIZACION DE LA PRESENTE INVESTIGACION

Solicito: Permiso para realizar trabajos de investigacion.

SEÑOR PRESIDENTE DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL MINISTERIO PUBLICO DEL CUSCO, Dr. Walter BECERRA HUANACO.



Walter VEGA MONGE, identificado con DNI N° 23847582, CPSIC.P N° 9693, con domicilio real en el Conjunto Habitacional Pachacutec L-405 Wanchaq Cusco. Ante usted, con el debido respeto me presento y expongo.

Que habiendo culminado estudios de post grado, en la facultad de administracion, en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Solicito a usted, permiso para realizar trabajo de investigacion en la institucion que usted muy acertadamente dirige, sobre el nivel de autoestima de los trabajadores del Ministerio Publico de la ciudad del Cusco, sabiendo que la autoestima esta estrechamente vinculada con la satisfaccion y el desempeño laboral.

POR LO EXPUESTO:

a mi peticion, por ser de justicia.

Señor Presidente, suplico a usted acceder

Cusco, 10 de Enero del 2017

Anexo Nro. 11

ÁRBOL DE PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN

