



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Monitoreo en el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Organismo de
Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Maria Socorro Rosas Armestar (ORCID: 0000-0002-9131-3015)

ASESOR:

Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo (ORCID: 0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi familia, pilar de mi vida y luz de mis sueños.

Agradecimiento

A todos aquellos quienes contribuyeron con sus consejos, apoyo y orientación académica para que este trabajo se consolide.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, María Socorro Rosas Armestar, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo de investigación titulado: "Monitoreo en el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2019", cuya extensión es de 96 páginas, presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determina el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de diciembre de 2019.



María Socorro Rosas Armestar
DNI N° 07630465

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	19
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	20
2.2. Operacionalización de la variable.....	21
2.2.1. Variable.....	21
2.2.2. Operacionalización de la variable.....	22
2.3. Población, muestra y muestreo.....	23
2.3.1. Población.....	23
2.3.2. Muestra.....	23
2.3.3. Muestreo.....	23
2.3.4. Criterios de selección de la muestra.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.5. Procesamiento.....	29
2.6. Métodos de análisis de datos.....	29
2.6.1. Diseño de investigación.....	30
2.6.2. Tipo de investigación.....	30
2.7. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS.....	32
3.1. De la información correspondiente al monitoreo del plan.....	33
3.2. Análisis descriptivo de la variable.....	35
3.3. Variable: Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA 2018.....	35
3.3.1. Ítem 1.....	36

3.3.2.	Ítem 2	37
3.3.3.	Ítem 3	38
3.3.4.	Ítem 4	39
3.3.5.	Ítem 5	40
3.3.6.	Ítem 6	41
3.3.7.	Ítem 7	42
3.3.8.	Ítem 8	43
3.3.9.	Ítem 9	44
3.3.10.	Ítem 10	45
3.3.11.	Ítem 11	46
3.3.12.	Ítem 12	47
3.3.13.	Ítem 13	48
3.3.14.	Ítem 14	49
IV.	DISCUSIÓN	50
V.	CONCLUSIONES.....	55
VI.	RECOMENDACIONES.....	58
	REFERENCIAS.....	60
	ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la Variable.....	22
Tabla 2 : Distribución de la población objetiva y determinación del tamaño de muestra según el área de trabajo en el OEFA.....	25
Tabla 3: Juicio de expertos.....	28
Tabla 4: Estadística de fiabilidad del instrumento.....	29
Tabla 5: Resumen de los Resultados del Monitoreo del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del OEFA – 2018.....	34
Tabla 6: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 1 del cuestionario Anexo N° 3.....	36
Tabla 7: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 2 del cuestionario Anexo N° 3.....	37
Tabla 8: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 3 del cuestionario Anexo N° 3.....	38
Tabla 9: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 4 del cuestionario Anexo N° 3.....	39
Tabla 10: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 5 del cuestionario Anexo N° 3.....	40
Tabla 11: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 6 del cuestionario Anexo N° 3.....	41
Tabla 12: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 7 del cuestionario Anexo N° 3.....	42
Tabla 13: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 8 del cuestionario Anexo N° 3.....	43
Tabla 14: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 9 del cuestionario Anexo N° 3.....	44
Tabla 15: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 10 del cuestionario Anexo N° 3.....	45
Tabla 16: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 11 del cuestionario Anexo N° 3.....	46
Tabla 17: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 12 del cuestionario Anexo N° 3.....	47

Tabla 18: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 13 del cuestionario Anexo N° 3.....	48
Tabla 19: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 14 del cuestionario Anexo N° 3.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 1 del cuestionario Anexo N° 3.....	36
Figura 2: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 2 del cuestionario Anexo N° 3.....	37
Figura 3: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 3 del cuestionario Anexo N° 3.....	38
Figura 4: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 4 del cuestionario Anexo N° 3.....	39
Figura 5: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 5 del cuestionario Anexo N° 3.....	40
Figura 6: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 6 del cuestionario Anexo N° 3.....	41
Figura 7: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 7 del cuestionario Anexo N° 3.....	42
Figura 8: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 8 del cuestionario Anexo N° 3.....	43
Figura 9: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 9 del cuestionario Anexo N° 3.....	44
Figura 10: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 10 del cuestionario Anexo N° 3.....	45
Figura 11: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 11 del cuestionario Anexo N° 3.....	46
Figura 12: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 12 del cuestionario Anexo N° 3.....	47
Figura 13: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 13 del cuestionario Anexo N° 3.....	48
Figura 74: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 14 del cuestionario Anexo N° 3.....	49

RESUMEN

La investigación se titula Monitoreo en el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, 2019, y tiene por objeto determinar la percepción de los servidores públicos del OEFA respecto a la efectividad de la implementación del citado plan, para lograr mitigar los actos de corrupción en la entidad; en base a la política nacional que sobre el mismo tema dispuso el Poder Ejecutivo para todas las entidades públicas en los tres niveles de gobierno.

La investigación es de tipo básica; de diseño descriptivo simple (no experimental); por la temporalidad es de corte transversal; de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por los servidores del OEFA, tomando como muestra a 127 servidores que laboran en la Oficina de Administración, el muestro fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recoger información fue a través de un cuestionario escrito, el cual fue validado por la opinión de tres expertos.

Al respecto, se demostró que los servidores del OEFA perciben que la entidad busca mitigar la corrupción a través de la implementación del mencionado plan; ello es avalado por las respuestas brindadas, que denotan que entre el 70% y 97% de los encuestados están de acuerdo con los esfuerzos desplegados para instaurar una cultura de integridad, que se refleja en el logro de los objetivos institucionales propuestos desde la Alta Dirección; asimismo, un 97% de ellos perciben que la implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del citado Plan; ya que el contar con éste sistema permitirá monitorear periódicamente los avances y resultados de instaurar una cultura de integridad pública, lo que permitirá reducir los impactos negativos de la corrupción en la sociedad y al mismo tiempo permitirá que la entidad cumpla con sus objetivos estratégicos.

Palabras clave: Monitoreo, percepción, corrupción.

ABSTRACT

The investigation is titled Monitoring in the Integrity and Anti-Corruption Plan of the Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, 2019, and aims to determine the perception of OEFA workers regarding the effectiveness of the “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA, para el año, 2018”, to mitigate acts of corruption; based on the national policy provided for all public organizations on the three levels of government.

The research is of the basic type; of simple descriptive design (not experimental); by temporality it is cross-sectional; quantitative approach. The population was made up of OEFA's workers, taking 127 who working in the Administration Office, the sample was non-probabilistic. The technique used to collect information was through a written questionnaire, which was validated by the opinion of three experts.

In this regard, it was shown that OEFA's workers perceive that they seeks to mitigate acts of corruption through the implementation of the plan; this is supported by the answers provided that indicate that between 70% and 97% of respondents agree with the efforts made to establish a culture of integrity, which is reflected in the achievement of the institutional objectives proposed by Senior Management; likewise, 97% of them perceive that the implementation of ISO 37001: Anti-bribery Management will be useful to achieve the objectives of the Plan; since having this system will allow to periodically monitor the progress and results of a culture of public integrity, which will reduce the negative impacts of corruption in society and at the same time allow to meet its strategic objectives.

Keywords: Monitoring, perception, corruption.

I. INTRODUCCIÓN

El nivel de corrupción percibido en los últimos tiempos en el Perú ha planteado el reto de cautelar el crecimiento de nuestro país del impacto que representan los actos de corrupción. La ciudadanía percibe una corrupción estructural que se inserta en el funcionamiento de la política y en cada espacio de nuestra sociedad (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] 2018); por ello, los esfuerzos que realiza el Ejecutivo para mitigar la corrupción y sus efectos devastadores en el desarrollo nacional se ven reflejados en la elaboración de Planes de Integridad y Lucha contra la Corrupción en todos los organismos públicos.

Conforme a ello, el Perú ha suscrito una serie de instrumentos internacionales como la Convención Interamericana contra la Corrupción (1996) y la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (2004), donde se plantea la necesidad que existan mecanismos idóneos que permitan detectar, investigar y sancionar los actos de corrupción, de igual forma se establecen acciones de prevención enmarcadas en proyectos de cooperación internacional.

Del mismo modo, el Perú reiteró su compromiso de luchar contra todo acto de corrupción ante la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE); el Foro Económico Asia Pacifico (APEC); Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC); Cumbres de las Américas; y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para ello sostuvo que trabajaría para mitigar los actos de corrupción; así como los casos de soborno y de cualquier otra modalidad de este tipo de delitos, para ello propuso la creación de sistemas especializados y eficaces que coadyuven al cumplimiento de las metas trazadas.

El 4 de enero de 2013, mediante Ley N° 29976, el Ejecutivo oficializó la creación de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) entidad que busca trabajar con los organismos públicos, la sociedad civil y los organismos técnicos especializados con el fin de coordinar y planificar acciones que permitan prevenir y mitigar los actos de corrupción en el país.

En virtud a ello, y en el marco de un proceso participativo la CAN elaboró la propuesta del Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018 - 2021, donde confluyen las disposiciones contenidas en las Convenciones Internacionales sobre lucha contra la corrupción así como las recomendaciones formuladas en el Informe de la Comisión Presidencial de Integridad y en el Estudio de la OCDE sobre Integridad en el Perú (2017), el cual fue aprobado por el Ejecutivo mediante el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM del 26 de abril de 2018 como un instrumento que plasma las principales acciones orientadas a prevenir, identificar y sancionar los actos de corrupción, así como promover la integridad pública.

Respecto al fenómeno de la corrupción se ha escrito mucho y en diversos espacios sociales, políticos, académicos y de debate público; siendo que en la mayoría de estos espacios se concluye que una de las consecuencias de los actos de corrupción es que el Estado pierde la capacidad de contratar bienes y servicios públicos, situación que limita el desarrollo de las economías desde aquellas economías emergentes hasta incluso las economías más desarrolladas, este fenómeno afecta a toda la población mundial, debilitando las estructuras de la inversión y producción de bienes; así como la comercialización de bienes y servicios.

Ante ello, la población desconfía de sus autoridades y los gobiernos pierden legitimidad, con ello la democracia se debilita como forma de gobierno y las protestas sociales se incrementan, en una sociedad que cada vez cree menos en las rendiciones de cuentas que exhiben sus autoridades.

Es en este contexto, en que nace la imperiosa necesidad de idear estrategias que se traduzcan en políticas públicas que le permitan al Estado promover una cultura de integridad, de forma tal que podamos alcanzar el ansiado desarrollo económico, político y social que favorezca a la ciudadanía.

Una estrategia que se desarrolle en tres niveles la prevención, a través de una legislación coherente y consensuada desde todas las instancias políticas y los estamentos públicos; la identificación, mediante mecanismos de transparencia y de gobierno abierto

a fin de que sea la ciudadanía la encargada de hacer seguimiento a las políticas públicas; y, finalmente la sanción, con un sistema de justicia firme, que demuestre predictibilidad y que actué de forma oportuna.

Lo que resulta innegable es que en algunas latitudes se han logrado avances significativos muchas veces de la mano de la tecnología y principalmente debido a la buena voluntad de la población de aceptar y hacer suyos sistemas de integridad que incluyen temas como la reforma del sistema electoral, el compromiso de las empresas, la forma cómo los partidos políticos difunden sus ideas y planes de trabajo a sus electores, la regulación de conflictos de interés, sistemas de transparencia y consultas públicas, entre otras.

Estos temas cobran especial relevancia, en diversos estudios como el elaborado por el Fondo Monetario Internacional (FMI) el cual estima que entre 1,5 y 2 billones de dólares (aproximadamente 2% del PIB mundial) son empleados cada año en el pago de sobornos (FMI, 2016).

Al respecto, uno de los sectores más atacado por este tipo de delito ha sido el sector construcción, el FMI estima que para el año 2030 se podría perder anualmente alrededor de 6 billones de dólares, es decir, casi el 30% del valor de las inversiones.

El estudio señala que una de las consecuencias de este fenómeno que afecta directamente a la ciudadanía es la pérdida de posibilidades de bienestar público, entendido como la utilización de recursos públicos que podrían emplearse en la construcción de obras de gran envergadura que permitan que los ciudadanos cuenten con servicios básicos de calidad.

Servicios públicos como aquellos destinados a la educación o a la salud que imposibilita a los Estados adquirir, por ejemplo, materiales de enseñanza, laboratorios e incluso capacitar a los maestros, lo que finalmente ocasiona que los estudiantes no logren los resultados esperados, traducidos en abandono escolar o escaso nivel educativo.

Peters (2015; 26) sostiene que, “Proponents of endowing the anti-corruption instruments with a human rights approach believe that this will upgrade these instruments in political and moral terms and thus ensure improved implementation of anti-corruption measures.” (Los defensores de dotar a los instrumentos anticorrupción con un enfoque de derechos humanos creen que esto mejorará estos instrumentos en términos políticos y morales; y, por lo tanto, garantizará una mejor aplicación de las medidas anticorrupción.)

Conforme a lo antes señalado, revestir de integridad a las políticas públicas significará fomentar que los servidores y funcionarios públicos logren maximizar el bienestar de la ciudadanía.

En ese sentido, debemos mencionar que a la corrupción no solo debemos entenderla como aquel acto que abusa del poder de la función pública para lograr beneficiarse personalmente o a su entorno más próximo; sino que también debemos tener presente a los actores privados, es decir, a las personas jurídicas o incluso naturales que buscan hacerse de beneficios privados a través, por ejemplo, de un soborno, el cual es recibido por un mal servidor o funcionario público, ambos son cómplices de un fenómeno devastador para nuestra sociedad.

Dimant (2013; 47) refiere que “Discussing corruption from various angles not only enables a comprehensive understanding of this complex matter but also allows for a deeper understanding of the resulting societal and economic consequences and the implementation of sophisticated and sustainable enforcement operations such as increasing transparency, streamlining the criminal’s accountability through proper punishment and the like.” (Discutir la corrupción desde varios ángulos no solo permite una comprensión integral de esta materia compleja, también permite una comprensión más profunda de la sociedad, las consecuencias económicas y la implementación de operaciones sofisticadas y sostenibles tales como fortalecer la transparencia, racionalizar la responsabilidad a través de un castigo adecuado y entre otras.)

Al respecto, en toda organización sea esta pública o privada se encuentra expuesta a la posibilidad de desarrollar un acto de corrupción, por ello resulta indispensable

instaurar una política de integridad asociada a tareas de administración, embullidas de una gestión transparente y sometida a rendición de cuentas con el objeto de cautelar los fondos públicos asignados a cada sector.

Es por ello que, el Estado debe diseñar normas que limiten el accionar de los servidores públicos, para evitar un exceso en aquellas facultades discrecionales de las que en muchas ocasiones gozan. Asimismo, el Estado debe fortalecer el control posterior de los actos de gobierno que se emiten en el Estado, toda vez que a través de ellos podremos fiscalizar el actuar de los servidores y funcionarios públicos.

En ese sentido, es importante fortalecer las instituciones que controlan y sancionan a los servidores que incumplan las normas éticas y legales, lo que servirá para realizar un trabajo ejemplificador de carácter disuasivo; los miembros de estos órganos deben gozar de credibilidad e independencia, asimismo deben mostrar gran compromiso y gozar de altos valores éticos.

La ciudadanía resulta ser un gran aliado, dado que puede observar aquellos conflictos de intereses en los que muchas veces se encuentran involucrados los servidores y funcionarios públicos en contra posición con los intereses públicos.

En ese sentido, la ciudadanía en comunión con el Estado es la llamada a mitigar este riesgo, donde el Estado debe contribuir en proponer e instaurar sistemas de integridad pública que coadyuven a esta identificación y consiguiente cautela de los fondos públicos.

Otro factor importante a considerar, es que el sistema de integridad pública cautele el ingreso a la función pública, finalmente, los actos de corrupción son situaciones contempladas por las personas, quienes deciden si aceptan una situación ilegal o no.

Bajo tal perspectiva, un factor relevante lo constituye los mecanismos que permitirán al Estado el acceso de las personas a la función pública, estos mecanismos deben ser transparentes y meritocráticos, con el objeto de seleccionar a personas íntegras, independientes y que gocen de gran vocación de servicio.

Conforme a ello, se prevé que solo ingresen a ejercer la función pública personas con altos valores, con probada capacidad técnica y/o profesional, que demuestren baja tolerancia a los actos de corrupción, ello será posible siempre que el Estado desarrolle estrategias que incentive a los profesionales más capacitados a formar parte del Estado.

Debido a los grandes escándalos públicos sobre corrupción es que la ciudadanía exige de sus autoridades que la mitigación de la corrupción forme parte de la agenda pública.

Una agenda pública que trabaje temas relacionados a estrategias que permitan establecer una cultura de integridad pública, mediante la cual los servidores públicos desarrollen sus funciones en el marco de los deberes, obligaciones y principios éticos inherentes a todo servidor comprometido con un Estado íntegro donde se priorice el interés público frente al interés privado.

Todo ello, constituye un enorme reto para el Estado, motivo por el cual ha venido implementado herramientas en todas las entidades públicas, que permita desarrollar, implementar y vigilar propuestas como los Planes Integridad y Lucha Contra la Corrupción sectoriales, que deben replicarse en cada una de sus dependencias.

Al respecto, la OCDE ha recomendado a las autoridades políticas de los países miembros aplicar una visión estratégica sobre la integridad pública, a través del cambio de políticas exclusivas y directas sobre temas anticorrupción, por políticas de integridad que utilicen un enfoque de cambio conductual de todos los miembros de la sociedad, aplicando herramientas como la gestión de riesgos.

Conforme a ello, el ODCE recomienda que los países cuenten con un sistema de integridad, a través del cual las autoridades se comprometan a desarrollar los marcos normativos e institucionales necesarios para que se sometan al escrutinio público buscando alcanzar un alto estándar de decoro personal; así mismo aceptando responsabilidades, es decir, los organismos públicos deben coordinar entre ellos, con el objeto de delimitar claramente sus responsabilidades; mediante estrategias donde se

empleen datos e indicadores de evaluación que permitan a la ciudadanía observar los objetivos trazados, así como las prioridades en cada plan de desarrollo, con el objeto de ser fiscalizados; dación de normas donde se estipulen los valores que rigen el actuar público y que estas sean comunicadas eficientemente.

Además, el OCDE propone instaurar una cultura de integridad pública mediante la cual los ciudadanos y las empresas privadas se conviertan en abanderados de la integridad pública y se instaure una cultura de tolerancia cero ante los actos de corrupción; ello requiere liderazgo por parte de los actores políticos con el objeto que elaboren una agenda de integridad que sirva de referente para las actuaciones públicas; se de valor a la meritocráticos para que en las entidades públicas trabajen profesionales íntegros, es decir, que se encuentren comprometidos con los valores dictados por los líderes de la nación y que además, sean profesionales competentes; con formación, se debe procurar que los servidores públicos sean capacitados constantemente y se discutan dilemas éticos con el objeto de ejercitar y afianzar la filosofía de servicio público y de priorización de los intereses del Estado, frente a los intereses privados; lo que se condice con una cultura de apertura respecto a los planteamientos de integridad, que permita a los servidores públicos informar sobre cualquier caso de sospecha de falta de integridad.

Finalmente, la OCDE propone una cultura de rendición de cuentas eficaz, a través de un sistema de gestión de riesgos mediante el cual la administración pueda controlar los posibles riesgos en las dependencia públicas, con el objeto de supervisar el actuar de los servidores públicos y su entorno, en las entidades gubernamentales, a fin de que éstos cumplan con la normativa, en busca de un gobierno transparente y abierto que permita que la ciudadanía opinar sobre cómo se implementan las desiciones tomadas por los gobernates y sí identifican alguna violación a los principios de integridad pública planteados y difundidos con la debida anticipación, que exista un mecanismo claramente establecido de investigación y de ser necesario se sancionen aquellas conductas que así lo requieran.

Al respecto, Mungiu - Pippidi (2013; 5) sostiene que “Public audit capacity should be increased in unconventional forms, for instance by cooperation with the private and

third sector.” (La capacidad de auditoría pública debe incrementarse en formas no convencionales; por ejemplo, mediante cooperación con el sector privado y el tercer sector) el autor menciona que cuando se transparenta la información la sociedad civil, el sector privados, los actores involucrados en el desarrollo de los países pueden auditar los actos de gobierno.

Conforme a lo antes expuesto, los Estados requieren diseñar herramientas y/o procedimientos que les permitan monitorear la ejecución de sus decisiones, ya que ello permitirá a los ciudadanos, la sociedad civil, organismos internacionales, agencias de cooperación internacional y los propios Estados, evaluar los resultados de la implementación de las estrategias planteadas para solucionar un determinado problema público.

En esa misma línea, la ONU (2017; 2) considera que “Accountability and transparency are essential common elements in human rights and anti-corruption discourse, and are regularly promoted in anti-corruption capacity development programmes.” (La rendición de cuentas y la transparencia son elementos comunes esenciales en el discurso de derechos humanos y anticorrupción, y se promueven regularmente en los programas de desarrollo de capacidades anticorrupción).

En virtud a ello, resulta de suma importancia evaluar los avances y/o logros a los que se llegan cuando los Estados despliegan este tipo de estrategias, de forma tal que los operadores podrán contar con información que les permitirá ajustar, reformular o modificar las tareas emprendidas, así cómo identificar cuáles han sido las dificultades encontradas en su desarrollo.

Esta información servirá para la toma de decisiones, ya que la evidencia recogida determinará el resultado de los procesos y procedimientos empleados para una correcta gestión sobre los fondos públicos que administran las entidades, en su camino a la tan ansiada modernización del Estado.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, observamos que el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio del Ambiente que se encarga de la fiscalización ambiental con el objeto de proteger el medio ambiente, para ello pugna para que exista un balance entre la actividad económica y su influencia en el medio ambiente.

El OEFA es una entidad pública joven, con apenas once años de creación y goza de una creciente importancia en el ámbito nacional debido a las funciones que realiza. Esto lo ha llevado a ser considerado como un referente debido a la aplicación de buenas prácticas de gestión pública, específicamente aquellas ligadas a la integridad pública.

Como antecedentes nacionales de la presente investigación tenemos a Núñez Romero (2019) quien desarrolló una investigación para observar si la vocación de servicio de los trabajadores de la SUNAFIL - Cajamarca incide en la comisión de actos de corrupción. Se apoyó en las investigaciones de Martínez y Salazar (2015); Bautista (2001); Torres (2016); Pérez (2018); y, Apolitano Rodríguez (2016). Respecto a la metodología, empleo un método inductivo - deductivo con una muestra de 27 servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. Sus hallazgos reportaron que la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL. Identificó que la vocación de servicio de los citados servidores es de nivel medio con 85.2%, así como el nivel de anticorrupción, alcanzando un 77.8%. Por lo que, concluyó que la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los citados servidores.

Respecto a la relación entre la vocación de servicio y la simplificación administrativa para el fortalecimiento de la anticorrupción, el investigador encontró que es de nivel medio con un 44.4%; por lo que, concluyó que la vocación de servicio y la simplificación administrativa inciden en la lucha contra la corrupción. Igualmente, estableció que existe una relación entre la vocación de servicio y la transparencia y acceso a la información que permite el fortalecimiento de la lucha contra la corrupción, encontrándola en un nivel medio; además, estableció que entre la vocación de servicio y

la cultura ética existe una relación de nivel medio al 59.3%; concluyendo que la vocación de servicio incide significativamente en la cultura ética de los servidores.

Finalmente, estableció que existe una relación entre la vocación de servicio y la acción sancionadora para el fortalecimiento de la anticorrupción, la cual alcanzó un nivel medio con 40.7%; concluyendo por ello que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción.

De otro lado, en busca del impacto de la corrupción en el ejercicio de las funciones de los servidores de la UGEL 01, Lima, Yataco Ramírez (2019) desarrolló una investigación apoyada en los estudios de Chapman, Jiménez, Caide y Castañeda (2015); Báez (2013), Arellano, Gupta, Davoodi, Cockroft y Tiongson (2016); Segal (2014); Tanaka (2018); y, Huamani y Castillo (2017), mediante la implementación de una investigación cualitativa basada en el diseño de investigación estudio de caso, donde entrevistó a tres funcionarios a quienes les aplicó una guía de entrevista, obteniendo como las principales causas de corrupción: (a) demora en los trámites; (b) falta de filtro en la selección de personal; (c) remuneraciones por debajo del mercado; (d) falta de entes encargados de la lucha y descarte de la corrupción; y, (e) procedimientos administrativos complejos. Así mismo, identificó que la modalidad de corrupción con mayor incidencia es la micro corrupción, identificando: a) recepción de dadivas para acelerar el trámite de un expediente, b) cobró de boletas por almuerzo sobrevalorada por parte de colaboradores; y, c) cobro por agilizar la visación de certificado de estudios.

Mediante un estudio no experimental, con un sub diseño correlacional causal, empleando una metodología hipotética deductiva, con una muestra de 150 ciudadanos del distrito de Trujillo, Salvador Paredes (2019) desarrolló una investigación a fin de conocer los factores que facilitan la corrupción en el desarrollo sostenible en el distrito de Trujillo, 2019. Apoyándose para ello en los estudios de Santiváñez (2015), Gibu (2018), Aurazo (2018), Mussa (2015), Guevara (2016). Villegas (2017) y Reséndiz (2006). Sus hallazgos reportaron que existe una inversa y muy significativa incidencia de los factores que facilitan la corrupción (educación, desempeño de la justicia, la burocracia, la

participación ciudadana) en el desarrollo sostenible en el distrito de Trujillo. Es virtud a ello, la investigación cobrar gran importancia debido a que coadyuvará a identificar qué factores son negativos que inciden significativamente en el desarrollo sostenible del distrito de Trujillo, los cuales se deberán tener en cuenta para mejorar el nivel de eficiencia en la gestión pública.

En esa línea de acción, Castillo, de Priego, Luna y Otálora (2018) desarrollaron una investigación que busca recomendar a las municipalidades una metodología que les permita implementar la gestión de riesgos de soborno en el procedimiento de otorgamiento de licencias de funcionamiento, a fin de contribuir en el fortalecimiento de la lucha contra la corrupción, en base a los objetivos decretados por el Ejecutivo en este aspecto para los años 2018 - 2021. Se apoyaron en las investigaciones de Rose-Ackerman (1975); Salazar (2015); y, Del Castillo (2001), utilizaron un enfoque cualitativo, exploratorio; además aplicaron entrevistas a profundidad, con preguntas de tipo abiertas, dirigidas a expertos en temas de integridad, corrupción, así como en gestión de riesgos. Su investigación concluyó la prevención, basada en la gestión del riesgo por procesos, constituye un arma poderosa en la lucha contra la corrupción.

Concluyeron que los gobiernos locales deben incidir en la gestión por procesos lo que les permitirá controlar las acciones de todos los involucrados, instaurar una cultura de integridad, buscar el compromiso de las autoridades lo que conllevará a que la ciudadanía mejore su percepción respecto a la actitud que tiene los funcionarios municipales frente al soborno en todas sus modalidades; y, en el desarrollo de la comuna.

Bajo la misma óptica, utilizando un modelo descriptivo, con un enfoque cualitativo, empleando la técnica de la observación y el análisis documental junto a la aplicación de entrevistas, a una muestra de 24 servidores de la SUNAT que se encargan de la capacitación ética de sus compañeros, así como a otros servidores con funciones semejantes en otras entidades; expertos y académicos; Chávez G y Vieira C (2018) desarrollaron una investigación con el fin de plantear un programa de capacitación en ética dirigido a los servidores de la SUNAT siguiendo las recomendaciones de OCDE. Para ello se apoyaron en los estudios de ODCE (2017), CAN (2016), Kliksberg (2005) y

Sandel (2016). Sus hallazgos reportaron que resulta viable implementar un curso virtual sobre ética, lo que evitaría el ausentismo; y, que siga las sugerencias de la OCDE. Proponen que al final del programa se realice una evaluación de impacto para verificar su efectividad.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Cuesta Gómez (2015) desarrolló una investigación a fin de evaluar en siete entidades públicas colombianas los riesgos declarados en sus Mapas de Riesgos de Corrupción durante el año 2014, con el objeto de conocer el alcance de esta herramienta en la prevención de los actos de corrupción. Para ello, se apoyó en Laporta San Miguel, F y Álvarez, S (1997), Leal Buitriago, F y Dávila, A (1990), De Speville (2011) y Gamarra Vergara (2006). Respecto a la metodología, empleo una de tipo cualitativa de enfoque descriptivo, con una muestra de siete entidades públicas. Su investigación concluyó que las entidades identificaron en sus mapas 107 riesgos de corrupción de 173; sin embargo, no registraron riesgos relacionados con la transparencia, buena gobernanza o rendición de cuentas, lo que evidenció que la corrupción no se entiende como un fenómeno integral; por ello, concluyó que los servidores deben capacitarse en la gestión de herramientas para la lucha contra la corrupción y de los esfuerzos que deben desplegar para prevenir los actos de corrupción.

El investigador señala que dos de los mecanismos para control de la corrupción que siempre quedan relegados son la ética aplicada y la educación cívica, entendida como pilares en esta lucha que no reciben una atención adecuada.

De otro lado, mediante un caso estudio: El control anticorrupción a partir del caso ecuatoriano, Espin (2017) desarrolló una investigación aplicando criterios económicos a la lucha contrala corrupción, observando y analizando políticas públicas; con el objeto de evaluar su impacto en la sociedad.

Apoyándose para ello en los estudios de Becker (1968; 1978); Cooter y Ulen (1998); y, Niskanen (1971). Sus hallazgos reportaron que, desde la aplicación del modelo de disuasión criminal de Becker, concluyó es posible desarrollar una metodología de análisis de las políticas públicas sobre la lucha contra la corrupción, que podría ser

aplicado en otros países. Observando que en los instrumentos de gestión se deben incluir la detección, juzgamiento y sanción de los actos de corrupción, como a instrumentos de política criminal propiamente dichos.

De otro lado, la investigadora concluyó respecto a la importancia sobre la independencia de los organismos de control respecto del poder político, con el objeto de dar señales de credibilidad de cara a la ciudadanía, con énfasis en la vigilancia ciudadana, respecto a la actividad burocrática, conforme a la teoría del comportamiento burocrático esbozada por Niskanen.

Mediante un caso de estudio sobre el Sistema Integrado de Información Anticorrupción y de Recuperación de Bienes del Estado (SIARBE) implementado en Bolivia; Zapata y Céspedes (2015) desarrollaron una investigación a fin de destacar la importancia del empleo de la tecnología en la lucha contra la corrupción; apoyándose en Klitgaard (1988), Becker y Stigler (1974), DiRienzo, Das, Cort y Burbridge (2007); y, Axford y Huggins (2003).

Como resultado, los investigadores concluyeron que la utilización de la tecnología de la información permite a los Estados establecer políticas públicas con un ahorro significativo de tiempo, mejorar la calidad de los datos, controlar el uso adecuado de la información, generar mayores niveles de seguridad, mayor productividad y capacidad de investigar y llevar a cabo el seguimiento de casos de corrupción, así como la recuperación de bienes.

Concluyeron que todas las dependencias públicas deberían contar con acceso a redes, buscar la integración de los sistemas informáticos y bases de datos estatales y privadas para hacer frente a la lucha contra la corrupción, así como establecer convenios internacionales en esta misma línea de acción.

Dorotinsky y Pradhan (2009) desarrollaron una investigación en Colombia con el objetivo de encontrar estrategias para mitigar los riesgos de corrupción en la ejecución de los fondos públicos. Se apoyaron en las investigaciones de Schick (2002), Santiso

(2005), Stapenhurst (2004), Martínez Vázquez, Arze y Boex (2004); y, Tanzi y Davoodi (1997). Respecto a la metodología, emplearon una de tipo descriptiva, cuyos resultados evidenciaron que la corrupción en la Gestión Financiera Pública no es una cuestión de recién data, ni menos aún los esfuerzos por contenerla.

En virtud a ello, presentan una herramienta basada en indicadores para evaluar los puntos vulnerables del sistema de Gestión Financiera Pública, que tiene como eje principal mejorar el sistema de tesorería, lo que sostienen, coadyuvaría a combatir la corrupción.

Los investigadores sostienen que, si los sistemas se tornan confusos, será difícil la toma de decisiones, además los funcionarios públicos no comprenderán los recursos incluidos en el presupuesto y existirá una falta de transparencia en la información del presupuesto que se traducirá en una reducción de oportunidades de rendición de cuentas, que finalmente permitirá el incremento de la corrupción.

Bajo esta misma perspectiva, Portal (2017) en México realizó un estudio a fin de demostrar que la corrupción tiene un sustento organizacional, donde las malas prácticas de los servidores públicos se condicen con normas débiles y un ambiente de impunidad. Se apoyó en Arellano (2017); Haq (2011); y, Van Montfort Piet, Ina de Haan, Ruud Hogendoorn (2011). Respecto a la metodología, empleó un enfoque descriptivo de la realidad, a través de la observación de ésta y el apoyo en literatura especializada concluyó que es posible establecer que los actos de corrupción no solo se explican a partir de motivaciones de carácter personal, ni solo en comportamientos organizacionales; sino que son el resultado de ambos y que además, la sociedad contribuye a este comportamiento cuando lo justifica y lo normaliza; por lo que, el objetivo es establecer límites dentro de las entidades públicas que constituyan una especie de barrera, donde el funcionario público observe y se convenza de que es más importante el beneficio de la sociedad frente al beneficio personal.

Conforme a todo lo antes mencionado, tenemos que la corrupción y la falta de integridad han sido catalogadas como un mal endémico que se encuentra enraizado en las

institucionales públicas de nuestro país, amenazando la gobernabilidad y la institucionalidad, impactando negativamente en el desarrollo económico, así como en la efectividad de las políticas de Estado y; por ende, repercute en la confianza de la población en las instituciones y quienes las dirigen.

El Ejecutivo ha implementado diversas estrategias que permitirán luchar frontalmente contra la corrupción, como uno de sus objetivos prioritarios, más aun teniendo en cuenta que en los últimos años los indicadores existentes y los datos de percepción demuestran que la corrupción es un reto vigente.

La experiencia Latinoamericana nos demuestra que es necesario trabajar en la integridad de los servidores públicos para prevenir los actos de corrupción; y emplear un sistema anticorrupción eficiente, que identifique claramente las responsabilidades institucionales con el objeto observar que cada servidor cumpla a cabalidad con sus funciones y así alcanzar los objetivos estratégicos de desarrollo nacional.

Nuestro país ha crecido social y económicamente, la población reconoce que se ha elevado el nivel de vida; para que este progreso sea sostenible e incluya a la mayoría de los peruanos resulta importante que exista una lucha frontal contra la corrupción, que emane de un gobierno investido de legitimidad. En virtud a ello, necesitamos trabajar en pro de reformas estructurales, que desarrolle una cultura de integridad que permita prevenir, identificar y sancionar los actos de corrupción.

De lo antes mencionado es que, se origina en el interés como investigadora de la elaboración del presente trabajo a fin de determinar la percepción de la efectividad del “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA 2018” en base al cumplimiento del monitoreo de una entidad de las características del OEFA, con el objeto de verificar la efectividad de las acciones planteadas por éste respecto a la prevención con énfasis en la gestión de riesgos y la implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno; respecto a la identificación con campañas de sensibilización a los servidores y mejoras a los canales de denuncias; y, respecto a la sanción a través del fortalecimiento de los

procedimientos administrativos disciplinarios y la oportuna inscripción de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despidos.

En este contexto, se plantea como problema principal: ¿Cuál es la percepción de la efectividad del “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA 2018”?

La investigación se justifica teóricamente, porque desde un enfoque económico del derecho, un individuo calcula el costo - beneficio de cumplir con las leyes, respecto al beneficio que puede obtener si viola la ley; para ello, compara el valor de la sanción, las probabilidades de ser descubierto y las probabilidades concretas de ser sancionado; si el beneficio del acto ilícito supera todos los demás costos, es posible que el individuo cometa un delito.

Conforme a esa información el Ejecutivo diseña políticas públicas que sirven como herramientas disuasivas, por ejemplo, como los planes materia de estudio donde se considera aumentar el costo del delito para romper el equilibrio; por lo que, nos enfocaremos en demostrar que aumentando la posibilidad de detección y aplicación efectiva de la sanción es posible mitigar los delitos que implican actos de corrupción.

En tanto que, desde el punto de vista práctico se justifica debido a que, al ser la entidad un organismo técnico especializado, que busca garantizar que las inversiones privadas cumplan con vigilar que el impacto al medio ambiente se encuentre dentro de los parámetros permitidos legalmente, determina que cuente con un importante presupuesto público que requiere ser cautelado, entre otras circunstancias, de posibles actos de corrupción.

Metodológicamente se justifica porque el instrumento que nos permitió determinar la percepción que tiene los servidores públicos del OEFA respecto a la efectividad del plan materia de estudio; se demostró su validez y confiabilidad al ser sometido a prueba de valor y contenido de juicio de tres expertos, que luego podría ser replicado en la evaluación similares en otras entidades a nivel nacional.

La relevancia del asunto materia de la investigación radica en que la corrupción es un fenómeno vinculado al mal funcionamiento de las estructuras de gobierno; por lo que, la presente investigación cobra relevancia al analizar en un organismo público, el desarrollo de un modelo de integridad pública que trabaja sobre una política de prevención, identificación y sanción de los actos de corrupción.

La investigación contribuirá a la consolidación de la cadena de valor en la lucha contra la corrupción, en el marco de los objetivos trazados por el Ejecutivo a través del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021, referido a garantizar la implementación de un modelo de integridad en las dependencias públicas.

El objetivo de la investigación es determinar la percepción de los servidores públicos del OEFA respecto a la efectividad del “Plan de Integridad y Lucha contra la corrupción del OEFA” a través de sus dimensiones de prevención, identificación y sanción; para lograr mitigar los actos de corrupción en la entidad.

Teniendo como hipótesis que los servidores públicos del OEFA perciben que la entidad busca mitigar los actos de corrupción a través de la implementación del citado plan.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, de diseño descriptivo simple (no experimental). Por la temporalidad es de corte transversal.

Al respecto, Gómez y Roquet (2012) refieren que existen tres tipos de metodologías empírico-analíticas, siendo una de ellas la denominada Ex-post-facto o no experimental, cuando el investigador no controla las variables independientes, sea por cuanto el fenómeno de estudio concluyó o porque la variable indirecta no es posible de controlar; de igual forma observan como característica de este tipo de metodología que el investigador no puede intervenir en la asignación aleatoria de los participantes

Conforme refiere Niño Rojas (2011) los investigadores se valen de las investigaciones descriptivas la evocar la realidad materia de estudio, observando sus partes, categorías, etc.; con el objeto de comprobar una hipótesis o corroborar un enunciado; para ello el investigador debe relatar el fenómeno materia de estudio, con tal precisión que sus interlocutores puedan plasmarse una idea clara, precisa e inequívoca de la situación.

Por su parte, Cortés y León (2005) refieren que una investigación transversal es aquella en la cual se recogen los datos en un momento determinado, con el objeto de describir lo observado y cómo se relacionan entre ellas y cómo inciden una en la otra. Sostienen que esta forma de investigaciones es como tomar una instantánea en una fase específica de la situación materia de estudio.

Conforme al tipo y diseño de la investigación, esta se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

M = Servidores de la Oficina de Administración del OEFA

O = “Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del OEFA, para el año 2018”

2.2. Operacionalización de la variable

2.2.1. Variable:

Cortés y León (2005) sostienen que una variable es una propiedad que es posible de sufrir variaciones, las mismas que le permiten al investigador observarlas y medirlas.

Ahora bien, los autores sostienen que, según la manera de ser medidas las variables en una investigación, como la presente, puede ser denominada cuantitativa; por cuanto las variables permiten al investigador cuantificarlas en términos numéricos.

En la presente investigación tenemos la siguiente variable:

Variable: El “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA”.

Perú suscribió la Convención Interamericana contra la Corrupción (1996) y la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (2004), las cuales plantean la necesidad de mecanismos idóneos que permitan detectar, investigar y sancionar los actos de corrupción.

En ese sentido, la PCM definió a los planes de integridad y lucha contra la corrupción como aquellos instrumentos de gestión que permiten la planificación de herramientas para lograr una gestión pública sin corrupción; por lo que, mediante el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la cual es de obligatorio cumplimiento para todas las dependencias del Estado, en los tres niveles de gobierno, elaborar planes de integridad que les permita hacer frente a la corrupción.

Dimensiones:

1. Prevención.
2. Sanción.
3. Identificación.

2.2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	PESO	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA	
"Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA"	Instrumento de planificación, fundamental para una gestión pública sin corrupción.	Tiene la finalidad de desarrollar acciones concertadas, concretas y efectivas para prevenir, detectar y sancionar la comisión de actos de corrupción, en el ámbito de las funciones y competencias de la Entidad.	Prevención	8%	N° de Informes de actualizaciones al Portal de Transparencia	Encuesta	Totalmente en desacuerdo; en desacuerdo; ni de acuerdo; ni en desacuerdo; de acuerdo; totalmente de acuerdo (Likert)	
				9%	N° de Campañas de sensibilización			
				9%	N° de Talleres de inducción			
				9%	Implementación de la Norma ISO 37001: Gestión Anti Soborno			
			Identificación	15%	N° de Campañas de Sensibilización dirigida a la ciudadanía sobre "Normas sobre ética e integridad pública y procedimiento para la atención de denuncias anticorrupción en el OEFA"			
				15%	N° de mejoras a los canales para la atención de denuncias			
				Sanción	18%			% de PAD tramitados oportunamente
					17%			% de sanciones registradas en los plazos establecidos en la "Directiva que aprueba los lineamientos para la administración, funcionamiento, procedimiento de inscripción y consulta del RNSDD"

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Niño Rojas (2011) sostiene que, cuando el investigador identificar el objeto de estudio, debe tomar empezar por identificar a la población, la cual se encuentra conformada por los elementos que constituyen el proyecto de investigación.

En ese sentido, refiere el autor que resulta importante demarcar la población en un tiempo y lugar determinado, en el presente caso la población estuvo constituía por los servidores del OEFA de la ciudad de Lima, que se encontraban laborando durante el año 2018.

2.3.2. Muestra

Rodríguez y Roquet (2012) sostiene que a fin de lograr que una investigación se desarrolle sin mayores contratiempos, en cuanto a los costos o debido a su complejidad, con excepción de aquellos casos donde las poblaciones materia de estudio son muy pequeñas, los investigadores deben llevar a cabo procesos de investigación cuantitativa, como en la presente investigación, con el objeto de ubicar una muestra que represente a la población, respecto a la cual se buscó generalizar los resultados del estudio.

2.3.3. Muestreo

Niño Rojas (2011) refiere que para que en una investigación ofrezca una alta confiabilidad, resulta oportuno aplicar el “muestreo”, el cual se refiere a una técnica a través de la cual se establece la porción de individuos u objetos que el investigador tomará como referencia de la población, con el objeto de determinar, con cierto grado de confiabilidad, aquellos elementos sobre los cuales gestará su investigación.

Al respecto, refiere que los investigadores buscan respaldar sus investigaciones en un tipo de muestreo denominado probabilístico y en otro llamado muestreo no probabilístico, al cual también es conocido como muestreo determinístico.

La presente investigación es de tipo no probabilística, cuya técnica permite al investigador seleccionar su muestra con el objeto de buscar un grupo representativo de la población.

En este caso, se optó por tomar como muestra a los servidores de la Oficina de Administración del OEFA, debido a que conforme a su documento de gestión dicha unidad orgánica constituye un órgano de apoyo responsable de los sistemas administrativos de recursos humanos, abastecimiento, contabilidad y tesorería; supervisa la recaudación y control de las multas; así como los ingresos financieros, tales como las cobranzas coactivas, entre otras.

En ese sentido, la investigación centró su observación en la citada oficina, en tanto es la oficina encargada de administrar los fondos públicos (recursos y bienes) con eficiencia, eficacia, transparencia y economía, destinados a alcanzar los objetivos institucionales y de llevar a cabo los procesos de reclutamiento de los servidores públicos, bajo rigurosos procedimientos que conllevan la puesta en práctica los valores de transparencia y objetividad; en virtud a ello, la referida oficina es la responsable de consolidar un sistema de integridad, promoviendo la mejora continua de los procesos a su cargo, mediante la puesta en marcha de una cultura de integridad propuesta desde el Consejo Directivo de la entidad.

Así las cosas, la presente investigación tomó una muestra representativa, la cual se circunscribió a los servidores de la Oficina de Administración, que incluye a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Finanzas y la Oficina de Abastecimiento; ubicada en la sede central, en la ciudad de Lima, los cuales suman 127 servidores públicos.

2.3.4. Criterios de selección de la muestra

- **Criterios de inclusión**
 - i. Servidores que laboren en la Oficina de Administración.
 - ii. Tener relación laboral vigente con el OEFA.
 - iii. Servidores que se encontraban laborando durante el año 2018.

- **Criterios de exclusión**
 - i. Servidores de las Oficinas Desconcentradas y de Enlace.
 - ii. Servidores que se incorporaron a trabajar en la entidad desde enero de 2019.

Tabla 2: Distribución de la población objetiva y determinación del tamaño de muestra según el área de trabajo en el OEFA.

ÁREA DE TRABAJO	SERVIDORES	MUESTRA
Oficina de Administración	12	12
Oficina de Gestión de Recursos Humanos	34	28
Oficina de Finanzas	32	32
Oficina de Abastecimiento	63	55
TOTAL	145	127

Fuente: Informe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó primero una investigación documental a través de los informes técnicos y de gestión relacionados al seguimiento y evaluación del plan materia de estudio.

Para tal fin se consideró la siguiente documentación:

- a. Informes del Responsable del Portal de Transparencia

- b. Informes de la Coordinación de Integridad, Responsabilidad, Ética y Anticorrupción.
- c. Listas de participantes a los Talleres de Inducción
- d. Informes de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos
- e. Reportes del Sistema de Denuncias por Presuntos Actos de Corrupción (SIDECA)
- f. Informes de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Respecto a la variable “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA”, la recolección de datos se llevó a cabo por medio de la elaboración de un instrumento (cuestionario escrito), el mismo que fue creado por la investigadora en base a las dimensiones de citada la variable.

Ficha Técnica

- i. Objetivo. - Determinar la percepción de la efectividad del plan materia de estudio.
- ii. Características. – Según sus:
 - Fines científicos : Exploratoria
 - Contenido : Referida a opiniones
 - Administración de cuestionario : Personal
 - Dimensión temporal : Transversal
 - Finalidad : Político-social
 - Escala : Likert (1: Totalmente en desacuerdo; 5: Totalmente de acuerdo)

La investigadora conformó el personal de campo encargado de aplicar la encuesta.
- iii. Cobertura. – Cubre tres dimensiones; geográfica, temporal y temática.
 - Geográfica: la encuesta se aplicó en el distrito de Jesús María ubicado en el departamento y provincia de Lima, sede principal del OEFA.
 - Temporal: se realizó el mes de noviembre de 2019

- Temática: se enfocó en las dimensiones de la variable las cuales son prevención, identificación y sanción.

iv. Diseño muestral

- Población objetivo: constituida por los servidores públicos del OEFA en funciones de la Oficina de Administración.
- Marco muestral: fue del tipo de funciones. La información básica provino de la URH del OEFA. Se organizó teniendo en cuenta las funciones, responsabilidades y tiempo de servicio de servidores públicos del OEFA.
- Unidades de muestreo: se definieron según las divisiones de la estructura orgánica del OEFA.
- Tipo de muestreo: la muestra fue no probabilística.
- Nivel de Inferencia: los resultados de la encuesta tuvieron inferencia a nivel institucional y de gobierno nacional.

v. Productos

- Base de datos
- Cuadros estadísticos

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

Se utilizó como un método de validez la opinión de expertos, logrando que tres expertos con grados académicos de magister, doctor y PHD validen el instrumento, conforme se observa en la siguiente tabla:

Tabla 3: Juicio de expertos

Experto	Opinión
PhD. Raúl Delgado Arenas	Aplicable
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Aplicable
Mg. Mario Raúl Gutiérrez Canales	Aplicable

Fuente: Certificado de validez del contenido del instrumento

Análisis de confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el método denominado Alfa de Cronbach, el cual nos hace posible estimar la fiabilidad de un instrumento a través de sus ítems. Al respecto, se trabajó la fiabilidad del instrumento empleado en la investigación en una población de 20 encuestas seleccionadas al azar, obteniendo en siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Figura 1: Fórmula de Alfa de Cronbach

Dónde:

- α = alfa de Cronbach
- K = número de ítems
- S_i^2 = varianza del ítem i
- S_t^2 = varianza de los valores totales observados

Dato:

$K = 20$

Tabla 4: Estadística de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.94014	20

Fuente: Prueba piloto

2.5. Procesamiento

Respecto a la información proporcionada por la entidad con relación al monitoreo del plan, se compiló en un cuadro donde se evaluó el cumplimiento con relación a los objetivos del plan materia de estudio.

La información concerniente a la variable plan se procesó y analizó conforme a la siguiente secuencia:

- Ordenamiento de datos obtenidos del cuestionario en una tabla de doble entrada número de cuestionario / ítem evaluado.
- Agrupamiento de frecuencias; por ser las preguntas del cuestionario escrito planteadas para ser respondidas según la gradación de Likert, las frecuencias se definen en cinco intervalos.
- Obtención de las tablas de distribución por frecuencia.
- Obtención de gráficos tipo histograma.

2.6. Métodos de análisis de datos

Niño Rojas (2011) sostiene que el análisis de datos recogidos por el investigador atañe al trabajo de éste con el objeto de analizar los resultados previamente codificados y tabulados, a fin de confrontar, conceptualizar, relacionar, observar, entre otros.

2.6.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, debido a que no se manipuló deliberadamente la variable, observándose a los individuos tal y cual como se manifiestan en su contexto natural, para luego ser materia de análisis.

2.6.2. Tipo de investigación

Para Cortés y León (2005) los estudios de tipo descriptivo plantean a los investigadores la posibilidad de explicar las propiedades y las características más importantes de los objetos de estudio; asimismo, los investigadores tiene la oportunidad de observar al detalle eventos, hechos o eventos, mediante los datos que recolectó respecto a una determinada o varias situaciones, logrando medir determinados escenarios en busca de ciertas características y rasgos de gran importancia para llevar a cabo las investigaciones planteadas.

En ese sentido, la presente investigación utilizó el método descriptivo para presentar los histogramas con las frecuencias relativa y acumulada.

2.7. Aspectos éticos

Conforme a la Declaración de Helsinki, la investigación se desarrolló conforme a los siguientes criterios:

- Autenticidad, se tuvo en consideración a efectos de publicar los resultados, evitando la falsificación o invención en los datos, sea total o parcialmente.
- Derechos de Autor; la presente investigación evitó en todo momento el plagio de lo publicado por otros autores de manera total o parcial.
- Se utilizó con rigurosidad los métodos estadísticos en el tratamiento de los datos.
- Respecto a la privacidad y protección a las personas; teniendo en cuenta que la persona humana es el fin y no el medio de toda investigación, se requiere cierto

grado de protección. En ese sentido, en la presente investigación se respetó la dignidad humana, que incluye el respeto a la identidad, diversidad, confidencialidad y privacidad al momento de la aplicación de los instrumentos.

III. RESULTADOS

3.1. De la información correspondiente al monitoreo del plan

La entidad nos permitió tener acceso a los Informes Trimestrales elaborados por las unidades orgánicas competentes, que dan cuenta del cumplimiento de las actividades y tareas programadas en el plan materia de estudio.

Para el análisis de la información se utilizó la Técnica de la Observación Documental; en ese sentido, se obtuvieron los siguientes documentos:

- Informes del responsable del Portal de Transparencia.
- Informes de la Coordinación de Integridad, Responsabilidad, Ética y Anticorrupción.
- Informes de la URH.
- Informes de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

El instrumento usado es la Ficha de Recolección de Datos Estructurada que se muestra en el Anexo N° 2.

Tabla 5: Resumen de los Resultados del Monitoreo del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del OEFA - 2018

DIMENSIÓN	INDICADOR	TRIMESTRE				TOTAL
		I	II	III	IV	
Prevención	Informe de actualizaciones del Portal de Transparencia	100%	100%	100%	100%	100%
	Cumplimiento de campañas de sensibilización	100%	100%	100%	100%	100%
	Cumplimiento de talleres de inducción	100%	100%	100%	100%	100%
	Cumplimiento de eventos de capacitación en Lucha contra la Corrupción para encargados de las contrataciones de bienes, servicios y obras	100%	100%	100%	100%	100%
	Implementación del ISO 37001: Gestión Anti Soborno	100%		100%		100%
	Campañas de sensibilización a la ciudadanía sobre las disposiciones establecidas en la Directiva N° 10-2017-OEFA/SG	100%	100%	100%	100%	100%
Identificación	Talleres de Trabajo con las ODES sobre disposiciones establecidas en la Directiva N° 10-2017-OEFA/SG	100%	133%	133%	133%	130%
	Mejoras a los canales para la atención de denuncias	300%		100%		200%
	Porcentaje de PAD tramitados oportunamente	100%	100%	100%	100%	100%
Sanción	Porcentaje de registros efectuados oportunamente en el RNSDD	100%	100%	100%	100%	100%
	Mejoras en la tramitación de los PAD instaurados	100%		100%		100%

Fuente: Informes trimestrales I, II, III y IV sobre el monitoreo y evaluación de las acciones programadas en el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA Año 2018

3.2. Análisis descriptivo de la variable

De acuerdo a la información recabada se observa que 89.40% de los servidores perciben que el OEFA desarrolla estrategias para prevenir la corrupción en la entidad; asimismo, se observa que 84.25% de ellos perciben que la entidad emplea herramientas para la identificación de los actos de corrupción; y, un 85.20% de ellos perciben que la entidad sanciona los actos de corrupción que se presente.

En virtud a ello, se observa que en las tres dimensiones los servidores del OEFA tienen un nivel de percepción bueno del trabajo que la entidad desarrolla en la lucha contra la corrupción.

Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno	
	F	%	F	%	F	%
Prevención	14	2.8	47	8.4	497	89.40
Identificación	9	2.25	62	14	376	84.25
Sanción	20	3.8	76	13.8	459	85.20

Fuente: Elaboración propia

3.3. Variable: Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA 2018

Para la recolección de datos sobre esta variable, se aplicó un cuestionario escrito, el cual se adjunta en el Anexo N° 3, a una muestra de 112 servidores públicos del OEFA que laboran en la Oficina de Administración.

De acuerdo a lo mencionado en la Tabla 2, respecto a la distribución de la población objetiva y determinación del tamaño de muestra según el área de trabajo en el OEFA, se estableció que la muestra sería de 127 individuos; sin embargo, en la fecha en que se aplicó el instrumento solo respondieron los cuestionarios 112 servidores, debido a que 15 de ellos no se encontraban en el local institucional, ya sea porque se encontraban de vacaciones, comisiones de servicios, permisos por descansos médicos, así como por descansos pre natales.

A continuación, se presenta el procesamiento de la información del cuestionario escrito que consta de 14 ítems.

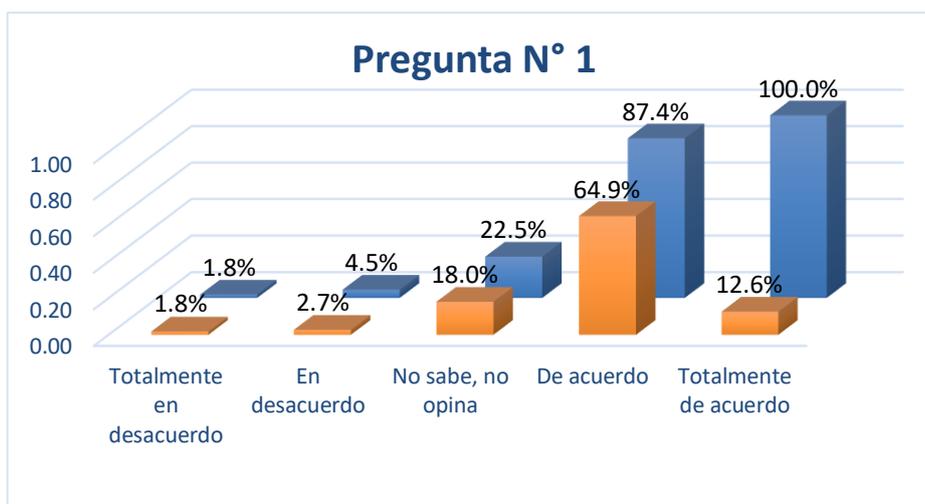
3.3.1. Ítem 1

El Portal de Transparencia del OEFA se actualiza de manera oportuna.

Tabla 6: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 1 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	3	0.03	5	0.05
3	20	0.18	25	0.23
4	72	0.65	97	0.87
5	14	0.13	111	1.00

Figura 1: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 1 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 1 se observa que el 65% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que el Portal de Transparencia de la entidad se actualiza de manera oportuna, mientras que un 13% de ellos está totalmente de acuerdo; asimismo, se observa que solo un 2% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están totalmente en desacuerdo respecto a que el Portal de Transparencia de la entidad se actualiza de manera oportuna, mientras que en esa misma línea, solo un 3% de ellos está en desacuerdo con dicha afirmación. Finalmente, un 18% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

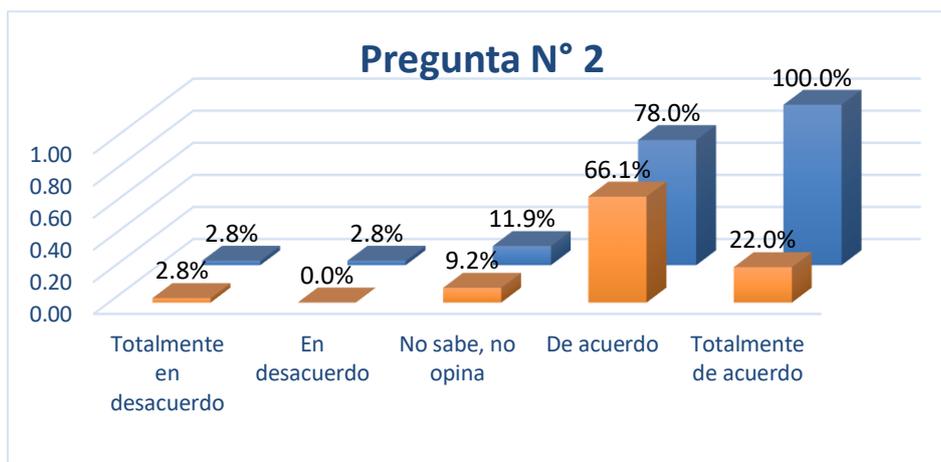
3.3.2. Ítem 2

La charla de inducción recibida ha sido de utilidad para desempeñar mis funciones y conocer sobre la cultura de integridad que promueve el OEFA.

Tabla 7: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 2 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	3	0.03	3	0.03
2	0	0.00	3	0.03
3	10	0.09	13	0.12
4	72	0.66	85	0.78
5	24	0.22	109	1.00

Figura 2: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 2 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 2 se observa que el 66% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que la charla de inducción recibida ha sido de utilidad para desempeñar sus funciones y conocer sobre la cultura de integridad que promueve el OEFA, siendo, además que, un 22% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 3% se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 9% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

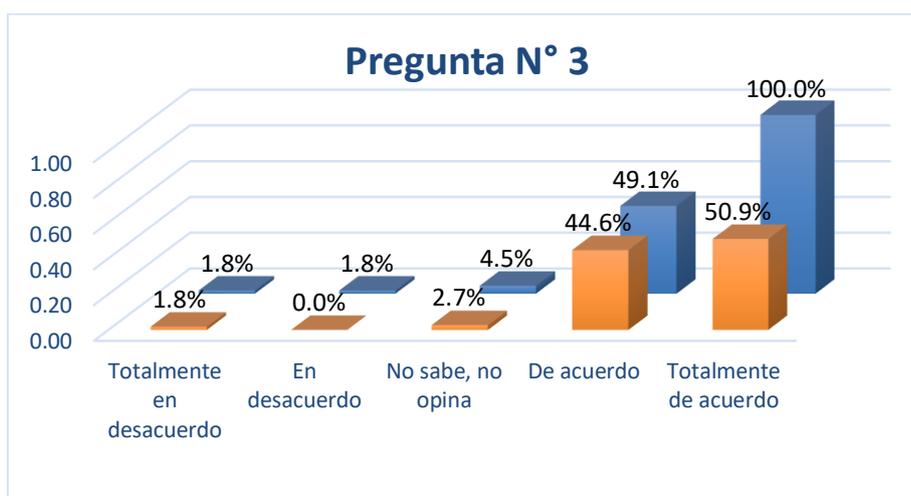
3.3.3. Ítem 3

Prohibir y sancionar todos los actos de corrupción en la entidad coadyuva a luchar contra este flagelo.

Tabla 8: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 3 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	0	0.00	2	0.02
3	3	0.03	5	0.04
4	50	0.45	55	0.49
5	57	0.51	112	1.00

Figura 3: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 3 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 3 se observa que el 51% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de totalmente de acuerdo en que prohibir y sancionar todos los actos de corrupción en la entidad coadyuva a luchar contra este flagelo, siendo, además que, un 45% de ellos están de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 3% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

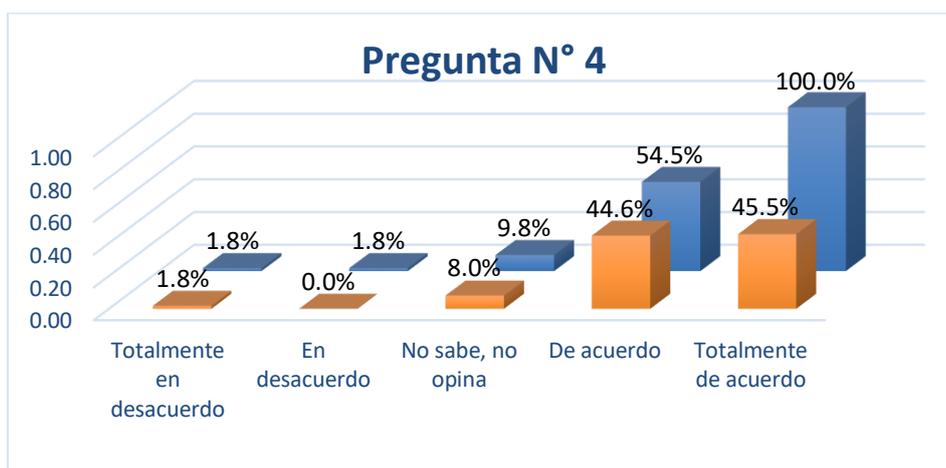
3.3.4. Ítem 4

El Control Interno favorece la lucha contra la corrupción en la entidad

Tabla 9: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 4 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	0	0.00	2	0.02
3	9	0.08	11	0.10
4	50	0.45	61	0.54
5	51	0.46	112	1.00

Figura 4: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 4 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 4 se observa que el 46% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están totalmente de acuerdo en que el Control Interno favorece la lucha contra la corrupción en la entidad, siendo, además que, un 45% de ellos están de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 8% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

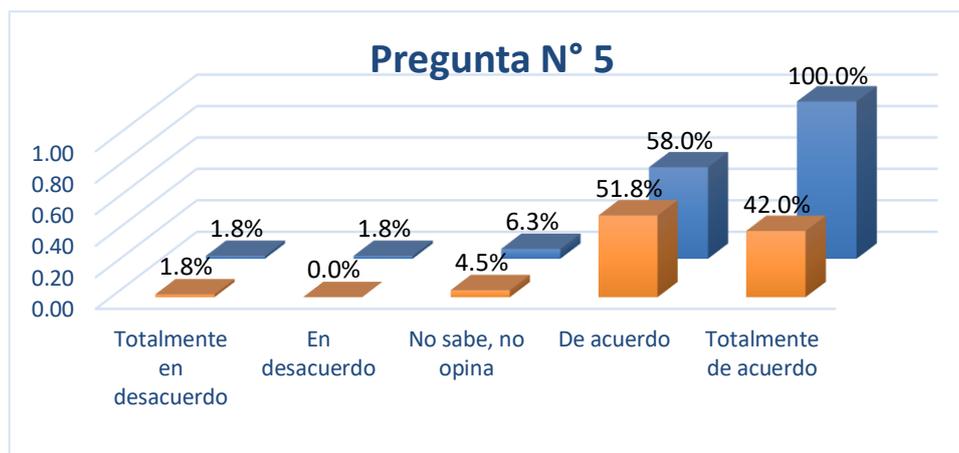
3.3.5. Ítem 5

La implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

Tabla 10: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 5 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	0	0.00	2	0.02
3	5	0.04	7	0.06
4	58	0.52	65	0.58
5	47	0.42	112	1.00

Figura 5: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 5 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 5 se observa que el 52% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que la implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción, siendo, además que, un 42% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 4% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

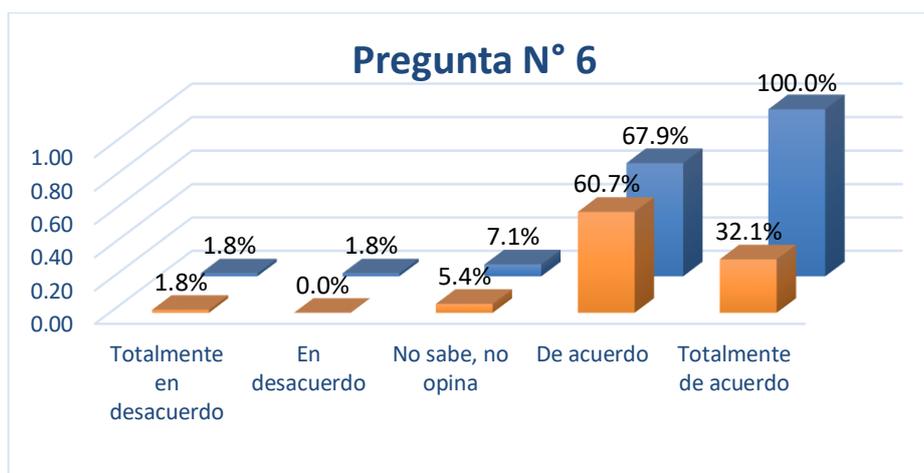
3.3.6. Ítem 6

Las campañas de los valores del OEFA son un instrumento útil que cumple con su finalidad en la lucha contra la corrupción.

Tabla 11: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 6 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	0	0.00	2	0.02
3	6	0.05	8	0.07
4	68	0.61	76	0.68
5	36	0.32	112	1.00

Figura 6: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 6 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 6 se observa que el 61% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que las campañas de los valores del OEFA son un instrumento útil que cumple con su finalidad en la lucha contra la corrupción, siendo, además que, un 32% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 5% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

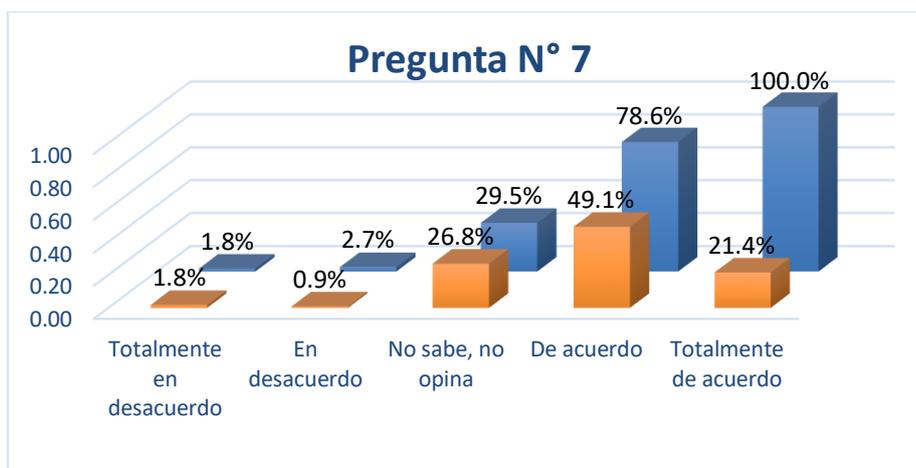
3.3.7. Ítem 7

Los canales para la atención de denuncias por temas de corrupción en la institución son de fácil acceso y uso.

Tabla 12: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 7 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	1	0.01	3	0.03
3	30	0.27	33	0.29
4	55	0.49	88	0.79
5	24	0.21	112	1.00

Figura 7: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 7 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 7 se observa que el 49% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que los canales para la atención de denuncias por temas de corrupción en la institución son de fácil acceso y uso, siendo, además que, un 21% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo y 1% se encuentra de acuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 27% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

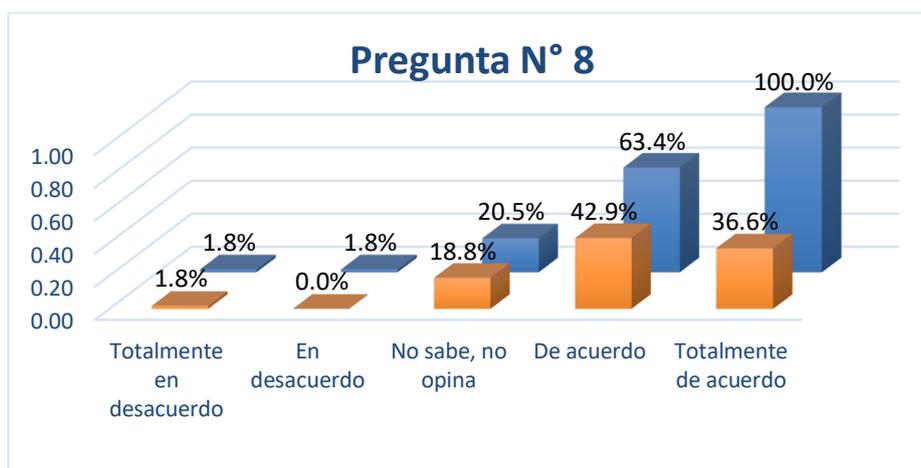
3.3.8. Ítem 8

Publicar las Declaraciones Juradas de intereses de los servidores obligados a presentarlas constituye una herramienta importante en la lucha contra la corrupción.

Tabla 13: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 8 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	0	0.00	2	0.02
3	21	0.19	23	0.21
4	48	0.43	71	0.63
5	41	0.37	112	1.00

Figura 8: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 8 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 8 se observa que el 43% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que publicar las Declaraciones Juradas de intereses de los servidores obligados a presentarlas constituye una herramienta importante en la lucha contra la corrupción, siendo, además que, un 37% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 19% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

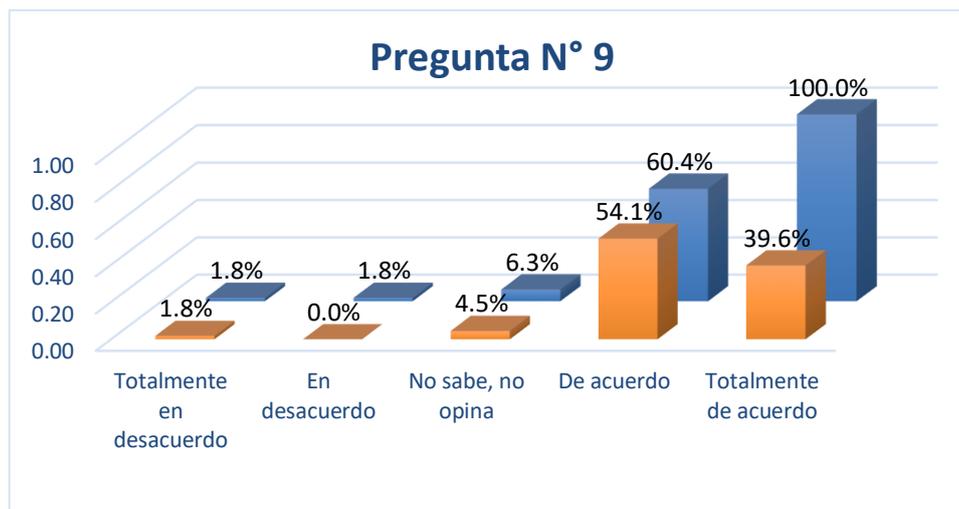
3.3.9. Ítem 9

Contar con un Código de Ética en el OEFA contribuye a una cultura de integridad y lucha contra la corrupción.

Tabla 14: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 9 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	0	0.00	2	0.02
3	5	0.05	7	0.06
4	60	0.54	67	0.60
5	44	0.40	111	1.00

Figura 9: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 9 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 9 se observa que el 54% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que contar con un Código de Ética en el OEFA contribuye a una cultura de integridad y lucha contra la corrupción, siendo, además que, un 40% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 5% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

3.3.10. Ítem 10

El Registro Nacional de Sanciones, Destituciones y Despido (RNSDD) es una herramienta útil en la lucha contra la corrupción.

Tabla 15: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 10 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	4	0.04	6	0.05
3	13	0.12	19	0.17
4	60	0.55	79	0.72
5	31	0.28	110	1.00

Figura 10: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 10 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 10 se observa que el 55% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que el Registro Nacional de Sanciones, Destituciones y Despido (RNSDD) es una herramienta útil en la lucha contra la corrupción, siendo, además que, un 28% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo y un 4% están en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 12% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

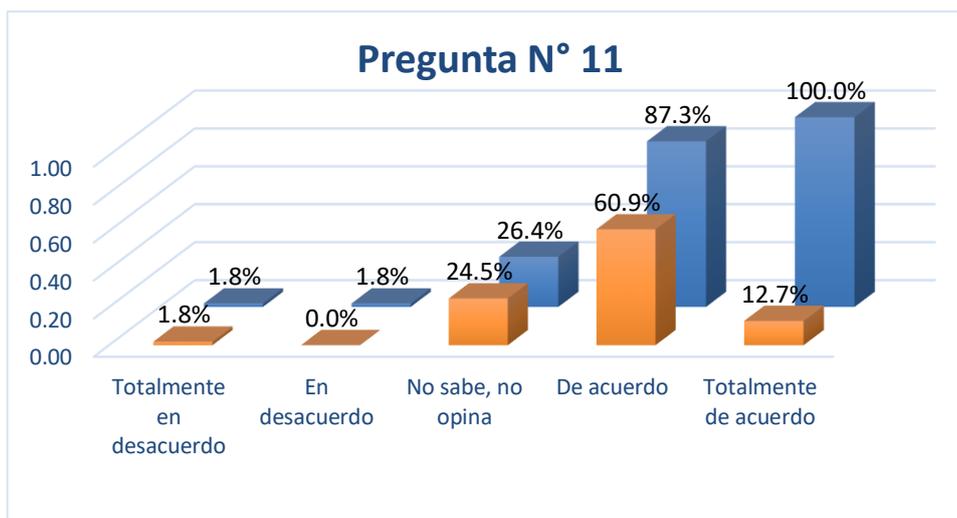
3.3.11. Ítem 11

Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se desarrollan de manera adecuada en la institución.

Tabla 16: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 11 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	0	0.00	2	0.02
3	27	0.25	29	0.26
4	67	0.61	96	0.87
5	14	0.13	110	1.00

Figura 11: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 11 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 11 se observa que el 61% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se desarrollan de manera adecuada en la institución, siendo, además que, un 13% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 25% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

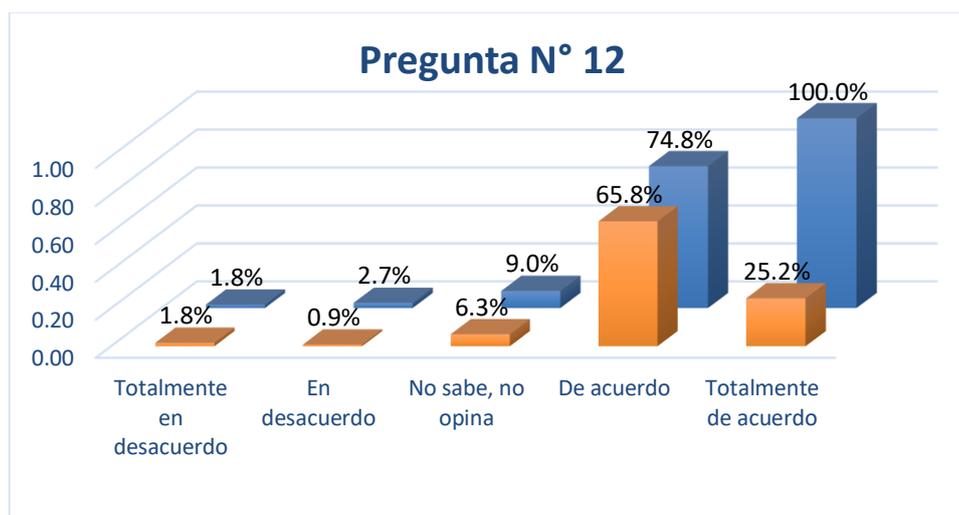
3.3.12. Ítem 12

Sancionar los conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción.

Tabla 17: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 12 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	1	0.01	3	0.03
3	7	0.06	10	0.09
4	73	0.66	83	0.75
5	28	0.25	111	1.00

Figura 12: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 12 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 12 se observa que el 66% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que sancionar los conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción, siendo, además que, un 25% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo y un 1% están en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 6% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

3.3.13. Ítem 13

La posibilidad de ser inhabilitado para trabajar en el Estado por 5 años constituye un factor disuasivo que contribuye en la lucha contra la corrupción.

Tabla 18: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 13 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	5	0.04	7	0.06
3	21	0.19	28	0.25
4	48	0.43	76	0.68
5	36	0.32	112	1.00

Figura 13: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 13 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 13 se observa que el 43% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que la posibilidad de ser inhabilitado para trabajar en el Estado por 5 años constituye un factor disuasivo que contribuye en la lucha contra la corrupción, siendo, además que, un 32% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo y un 4% están en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 19% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

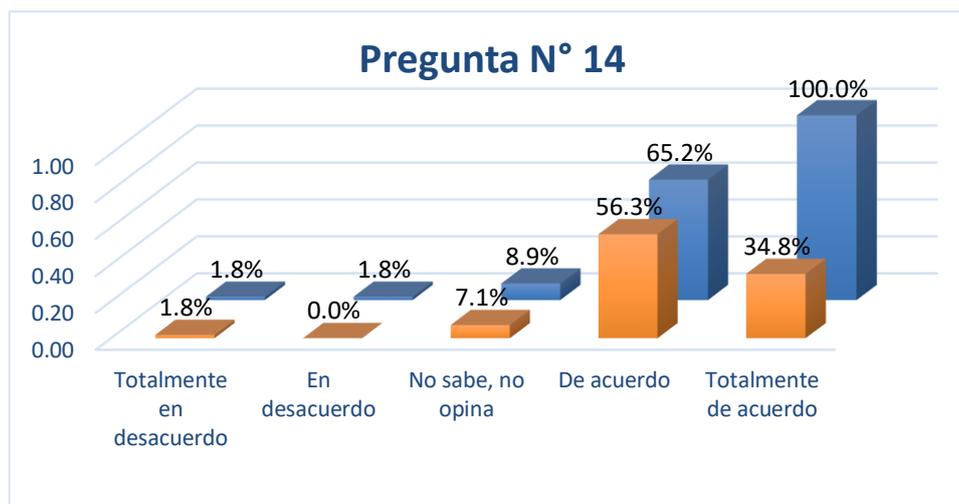
3.3.14. Ítem 14

Resulta importante fortalecer el procedimiento administrativo disciplinario a fin de combatir los actos de corrupción.

Tabla 19: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 14 del cuestionario Anexo N° 3

Escala	f	fr	f ac	f acr
1	2	0.02	2	0.02
2	0	0.00	2	0.02
3	8	0.07	10	0.09
4	63	0.56	73	0.65
5	39	0.35	112	1.00

Figura 14: Frecuencia relativa y relativa acumulada del Ítem 14 del cuestionario Anexo N° 3



Interpretación

En la figura 14 se observa que el 56% de los servidores de la Oficina de Administración del OEFA están de acuerdo en que resulta importante fortalecer el procedimiento administrativo disciplinario a fin de combatir los actos de corrupción, siendo, además que, un 35% de ellos están totalmente de acuerdo respecto a la misma afirmación; mientras que solo un 2% se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a la citada afirmación. Finalmente, el 7% de los servidores de la mencionada unidad orgánica no sabe, no opina.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación evalúa la percepción de los servidores del públicos del OEFA respecto a la efectividad del plan materia de estudio con el objeto de mitigar los actos de corrupción en la entidad, a través de sus dimensiones de prevención, identificación y sanción; para tal efecto se evidenció que el 89.40% de los servidores públicos perciben que la entidad trabaja en prevenir la comisión de los actos de corrupción; mientras que el 84.25% de los servidores perciben que la entidad se preocupa por identificar los posibles actos de corrupción; siendo que, el 85.20% de los servidores perciben que la entidad sanciona los actos de corrupción; por lo que, el nivel de percepción en las tres dimensiones de la variable es bueno.

En virtud a ello, podemos decir que ha quedado comprobada la hipótesis que la investigación esboza. Ello tiene relación con el trabajo desarrollado por Núñez Romero (2015) quien concluyó que es necesario fortalecer la vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, en la Intendencia Regional de Cajamarca, así como fortalecer la anticorrupción de éstos, entendiéndose por ello, que las entidades estatales deben desarrollar estrategias que coadyuven a fortalecer el valor de la integridad en los servidores públicos.

En ese sentido, ambas investigaciones concluyen que los servidores perciben que es importante que desde el Ejecutivo se trabaje en implementar una cultura de integridad que permita el desarrollo del Estado, que se traduzca en bienestar social.

De igual forma, Yataco Ramírez (2019) concluyó que es importante identificar los factores que inciden en la corrupción, a fin de que sean tomados en cuenta por las autoridades para mejorar el nivel de eficiencia en la gestión pública; ello se condice con los resultados de la presente investigación en el sentido de un 94% de los servidores públicos del OEFA perciben que la entidad se preocupa en detectar aquellos factores que podrían contribuir a los actos de corrupción en la entidad, con el objeto de mitigarlos, lo que denota que reconocen el esfuerzo y avance de la gestión en la implementación de una política pública nacional anticorrupción.

Asimismo, Castillo, de Priego, Luna y Otárola (2018) concluyeron que toda metodología orientada a gestionar los riesgos de corrupción, en cualquiera de sus formas, requiere del compromiso de las autoridades a fin de asegurar la responsabilidad de toda la

entidad para su correcta ejecución; asimismo, concluyeron que mediante el sistema propuesto se busca minimizar la posibilidad de que ocurra el soborno, y por tanto, mejorar la percepción de la ciudadanía sobre la predisposición de los funcionarios de los gobiernos locales a no recibir o requerir sobornos en los trámites y servicios públicos que administran, reduciendo así el impacto negativo que genera en la afectación de los derechos humanos, en el desvío de los recursos para el desarrollo y, en la desconfianza en las instituciones; ello se relaciona con la percepción que tienen los servidores públicos del OEFA cuando la investigación arroja que el 97% de ellos está de acuerdo en que la implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción, es decir, reducir los impactos negativos de la corrupción en la sociedad.

Al respecto, siendo que el OEFA busca obtener la certificación ISO 37001: Gestión Antisoborno podemos concluir que la entidad se encuentra interesada en transparentar la información que maneja, lo que demuestra una gran confiabilidad en sus acciones.

De otro lado, Chávez G y Viera C (2018) concluyen que resultó importante que la SUNAT apostara por actividades de formación ética entre el 2009 y 2016, con el objeto de establecer un nuevo enfoque de gestión pública y una estrategia de trabajo en concordancia con las recomendaciones de la OCDE; dicho resultado se condice con el resultado obtenido por la presente investigación, que arroja que el 88% de los servidores públicos del OEFA percibe que la charla de inducción recibidas han sido de utilidad para desempeñar sus funciones y conocer sobre la cultura de integridad que promueve la entidad, aquí debemos señalar que la presente investigación también arrojó que un 93% de los servidores del OEFA perciben que la campañas de los valores del OEFA son un instrumento útil que cumple su finalidad en la lucha contra la corrupción; todo lo cual se enmarca en el esfuerzo del Ejecutivo por implantar una cultura de integridad pública.

Por su parte, Cuesta Gómez (2015) concluyó en su investigación que los Mapas de Riesgo de Corrupción no pueden ser en sí mismos una herramienta aislada en la lucha contra la corrupción, por lo que, se requiere de otros mecanismos que coadyuven a tal fin, como la ética pública que de especial importancia al valor de la cosa pública; en virtud a ello, la presente investigación obtuvo que un 91% de los servidores del OEFA percibe que el Control Interno favorece a la lucha contra la corrupción, lo que se relaciona con que el 91% de éstos

están de acuerdo que sancionar los conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción; en ese sentido ambas investigaciones encuentran que la nueva gestión pública necesita implementar herramientas que permitan articularse para enfrentar a este fenómeno social.

Al respecto, Espin (2017) concluye que la probabilidad de sanción influye en la valoración que efectúa ante un comportamiento referido a un posible acto de corrupción, lo cual sostiene debe orientarse a mejorar los niveles de disuasión criminal, ya que ante la probabilidad de una sanción efectiva se generan incentivos que reducen el beneficio esperado de cometer un delito de corrupción público; ello se condice con los resultados de la presente investigación cuando se obtuvo que el 75% de los servidores de la entidad percibe que la posibilidad de ser inhabilitado para trabajar en el Estado por 5 años constituye un factor disuasivo que contribuye en la lucha contra la corrupción; asimismo, cuando se obtuvo que el 91% de éstos están de acuerdo en que resulta importante fortalecer el procedimiento administrativo disciplinario a fin de combatir los actos de corrupción; y que el 83% de los servidores del OEFA perciben el Registro Nacional de Sanciones, Destituciones y Despidos (RNSDD) es una herramienta útil en la lucha contra la corrupción.

Por su parte, Zapata y Céspedes (2015) concluyen en su investigación que, el uso de las tecnologías de la información contribuye a la lucha contra la corrupción en la medida en que se crean sistemas que signifiquen ahorro de tiempo, mejor manejo de datos, control y uso adecuado de la información, seguridad y capacidad de atender la investigación u seguimiento de casos de corrupción, tomado el estudio de caso: Sistema Integrado de Información Anticorrupción y de Recuperación de Bienes del Estado en Bolivia, de nominado SIIARBE; conforme a ello, la presente investigación arroja que el 70% de los servidores del OEFA percibe que los canales de atención de denuncias por temas de corrupción en la institución son de fácil acceso y uso; conforme a lo antes mencionado el Estado debe estar a la vanguardia respecto a las nuevas tecnologías ya que ello permitirá un trabajo de cara a la ciudadanía que sea eficiente, eficaz y en un entorno seguro.

Dorotinsky y Pradhan (2009) concluyen en su investigación que, la falta de transparencia en la información pública contribuye al incremento de corrupción; en esa misma línea la presente investigación coincide en señalar que un 80% de los servidores del

OEFA están de acuerdo que publicar las Declaraciones Juradas de Intereses de los servidores obligados a presentarlas constituye una herramienta importante en la lucha contra la corrupción; asimismo, la investigación señala que un 78% de los servidores de la entidad están de acuerdo en que el Portal de Transparencia se actualiza de manera oportuna, lo que demuestra que la lucha contra la corrupción se mitiga transparentando la información pública.

Portal (2017) concluye en su investigación que, en una organización se requiere de una política de integridad que modifique los procesos de socialización al interior de estas, que demuestre una definición clara de los principios y reglas a seguir por los servidores y las consecuencias que conllevaría apartarse de ellas, de forma tal que se creen nuevos estándares de comportamiento y profesionalismo; lo señalado se condice con el resultado de la presente investigación que arroja que un 94% de los servidores del OEFA percibe que contar con un Código de Ética en la entidad contribuye a una cultura de integridad y lucha contra la corrupción; en ese sentido, se obtuvo que el 96% de los encuestados percibe que prohibir y sancionar todos los actos de corrupción en la entidad coadyuva a lucha contra este flagelo; mientras que un 74% de ellos percibe que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se desarrollan de manera adecuada en la entidad.

Finalmente, en virtud a los datos encontrados podemos concluir que esta investigación puede ser ampliada a un aspecto filosófico respecto a sí la corrupción le roba derechos a los ciudadanos.

V. CONCLUSIONES

Primera:

En la presente investigación se ha evidenciado que los servidores públicos del OEFA perciben que la entidad busca mitigar los actos de corrupción a través de la implementación del “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA”; ello es avalado por las respuestas brindadas al cuestionario que denota que el 89.40% de los servidores perciben que la entidad despliega todos sus esfuerzos para instaurar una cultura de integridad, que se refleja en el logro de los objetivos institucionales propuestos desde la Alta Dirección; asimismo, un 84.25% de los servidores perciben que la entidad desarrolla herramientas para identificar los posibles actos de corrupción; mientras que el 85.20% de los servidores están de acuerdo en señalar que en el OEFA se sancionan los actos de corrupción; por lo que, se observa que en las tres dimensiones de la variable los valores más altos se encuentran en el nivel bueno.

Segunda:

De la investigación se concluye que los servidores del OEFA en un 97% perciben que la implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción; ya que el contar con éste sistema permitirá monitorear periódicamente los avances y resultados de instaurar una cultura de integridad pública que permita reducir los impactos negativos de corrupción en la sociedad y al mismo tiempo permita a la entidad cumplir con sus objetivos estratégicos.

Tercera:

En relación a la dimensión identificación se concluye que los servidores perciben que la entidad se encuentra comprometida en desarrollar buenas prácticas gubernamentales, las que incluyen el diseño de estrategias para la lucha contra la corrupción y la mitigación de los actos de los posibles actos de corrupción en la entidad, que le permita seguir a la vanguardia del desarrollo de políticas públicas sostenibles que coadyuven al desarrollo del país.

Cuarta:

De la investigación se concluye que el 91% los servidores del OEFA coinciden en señalar que sancionar los conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción; asimismo que, resulta importante fortalecer el Procedimiento Administrativo Sancionador a fin de combatir los actos de corrupción; al respecto, ambas premisas se complementan dado que se encuentran referidas a las medidas orientadas a sancionar los actos de corrupción en la entidad; en virtud a ello, se observa que la entidad aplica sanciones efectivas, lo cual es recocado por los servidores.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

De los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda a **la Alta Dirección del OEFA** continuar con el trabajo desplegado en la lucha contra la corrupción, el mismo que es reconocido por los servidores de la entidad; toda que la investigación arroja que en las tres dimensiones de la variable (prevención, identificación y sanción) se encuentran en un nivel bueno.

Segunda:

Impartir a los servidores talleres sobre temas éticos, donde se presenten de forma lúdica casos sobre dilemas éticos; de forma tal que estos estén atentos a las posibles situaciones que podrían enfrentar en el desarrollo de sus funciones.

Tercera:

Capacitar a los servidores del OEFA en el uso de los canales de atención de denuncias por temas de corrupción; asimismo, asegurar la protección a los denunciantes de actos de corrupción, instaurando medidas de protección innovadoras.

Cuarta:

Delimitar en un instrumento de gestión los roles y funciones de cada servidor público, de forma tal que sea posible distinguir fácilmente los alcances de las funciones que desempeñan y la responsabilidad que estas conllevan.

Quinta:

Reforzar el trabajo de prevención de los actos de corrupción que se viene realizando en el OEFA con el objeto de generar cambios estructurales significativos en el comportamiento organizacional.

REFERENCIAS

- Ackerman, J. M. (2019). Combate a la corrupción y sociedad. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. 69 (273-2), 549-568.
- Bardhan, P. (1997). Corruption and development: a review of issues. *Journal of Economic Literature*. 35(3), 1320-1346.
- Bovaird, T., & Löffler, E. (2004). *Understanding public management and governance. Public Management and Governance* (Second edition). Routledge.
- CAF (2019). RED 2019. Integridad en las políticas públicas: claves para prevenir la corrupción. Retrieved from <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1503>
- Calderón, D. J. G. (2018). Redes de corrupción política: una revisión para el caso colombiano. *Análisis Político*. 31(92), 180-201.
- Campos, J. E., & Pradhan, S. (2009). *Las múltiples caras de la corrupción. Aspectos vulnerables por sectores*.
- Casanova, M. (2009). La corrupción política en democracia y la confianza (tesis doctoral). Madrid, España: Universidad de Alcalá. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/294507232/La-corrupcion-politica-en-la-democracia-y-la-confianza-pdf>
- Castillo, J; de Priego, B; Luna, A; y, Otárola, E. (2018) Gestión del riesgo de soborno en el proceso de otorgar licencia de funcionamiento. (tesis de maestría) Universidad del Pacífico.
- Chavéz, G; y, Vieira, C. (2018) Propuesta de formación ética para la SUNAT en el marco de las recomendaciones de la OCDE. (tesis de maestría) Universidad del Pacífico.
- Convención Interamericana contra la Corrupción. Organización de Estados Americanos. 1997. Ratificado por Decreto Supremo N° 012-97-RE, del 21 de marzo de 1997.

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Naciones Unidas. 2004.
Ratificado por Decreto Supremo N° 075-2004-RE, del 20 de octubre de 2004
- Cortés, M. E. C., & León, M. I. (2005). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Dimant, Eugen. The Nature of Corruption: An Interdisciplinary Perspective. *Economics*, N° 2013-59, 2013. Disponible en: <http://www.economics-ejournal.org/economics/discussionpapers/2013-59>.
- Espín, C. (2016). Facultad de Derecho Departamento de Economía Aplicada IV (tesis doctoral) Universidad Complutense de Madrid.
- Giménez I. (2017). *Manual práctico de compliance*. Navarra, España: Thomson Reuters.
- Gong, T. & Wang, S. (2013). Indicators and implications of zero tolerance of corruption: the case of hong kong. *Social Indicators Research*, 112, 569-586.
- Gómez, S., & Roquet, J. V. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Hernández M. & Román S. (2018). *Guía para la implementación de UNE-ISO 37001:2017*. Madrid, España: AENOR.
- Huber, L (2011). *Corrupción y transparencia. CIES, balance de investigación en políticas públicas (2016-2021)*.
- INACAL. (2017). NTP 37001. Sistemas de gestión antisoborno. Requisitos con orientación para su uso. Lima: INACAL.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). Perú: Percepción ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones. Setiembre 2017 - Febrero 2018. Informe técnico N° 02 Abril 2018. Lima: INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). Perú: Percepción ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones. Setiembre 2017 - Mayo 2018. Informe técnico N° 04 Julio 2018. Lima: INEI.

Klitgaard, R. (1988). *Controlling corruption*. University of California Press: Berkeley, CA.

Klitgaard, R. (June de 2017). On culture and corruption. BSG-WP-2017/020. Oxford: University of Oxford. Obtenido de <https://www.bsg.ox.ac.uk/sites/default/files/2018-05/BSG-WP-2017-020.pdf>

Lawder, D. (11 de mayo de 2016). IMF: Global corruption costs trillions in bribes, lost growth. Reuters. Obtenido de <https://www.reuters.com/article/us-imfcorruption/imf-global-corruption-costs-trillions-in-bribes-lost-growthidUSKCN0Y22B7>

Lechuga Pino, E. (2018). *Contexto constitucional de la lucha contra la corrupción en el Perú*.

Monzur, R., Brenda, J., Flores Sierra, A. C., & Muñoz Ramos, M. D. P. (2018). *Tratamiento de la corrupción y la implementación de la norma técnica peruana (NTP) ISO 37001 como mecanismo de prevención*.

Mungiu-Pippidi, A (2013). *The good, the bad and the ugly controlling corruption in the european union*. (Asvanded Policy Paper for Discussion in the European Parliament).

Niño Rojas, V. M. N. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U, 2011.

Núñez, Luzkelly (2019). La vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca – 2019. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

OCDE (2017). Estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente. Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, Editions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264271470-es>

Ortiz de Zevallos, G., Sandoval, R., SABATINI, S. H. (2000). Estado de los sistemas de monitoreo y evaluación de los programas sociales públicos en el Perú. Lima: *Instituto Apoyo*. Mimeo.

Perry, G., & Saavedra, V. (2018). *Corrupción, crecimiento y desarrollo*.

Peters, A. (2015). Corruption and Human Rights. Working paper series N° 20. Switzerland: Basel Institute of Governance. Obtenido de http://www.mpil.de/files/pdf4/Peters_Corruption_and_Human_Rights20151.pdf

Presidencia del Consejo de Ministros del Perú (2018) Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 044-2018-pcm de 26 de abril de 2018. El Peruano. 5-37.

PROÉTICA. *X encuesta de percepciones de corrupción*. IPSOS Perú. 2017.

Quiroz, A. W. (2013). *Historia de la corrupción en el Perú*. Lima: IEP; Instituto de Defensa Legal.

Ruffner, J. (2014). Corrupción, ética y función pública en el Perú. *Quipukamayoc*, 22, 41.

Sáenz, J. & Vargas, A. (2019). Problemática del sistema de control interno para erradicar la corrupción en el estado peruano. *YACHAQ* ISSN-L: 2663-4155 (Virtual), e-ISSN: 2617-5495 (Impresa), 1(2), 24-24.

Salvador Paredes, L. Factores que facilitan la corrupción y su incidencia en el desarrollo sostenible en el Distrito de Trujillo, 2019. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

- Stanfill, B. A. (2016) Beyond the culture of corruption: staying ethical while doing business in Latin America. *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict* 25(1) 56-80.
- Tejedor, F. (2000). El diseño y los diseños en la evaluación de programas. *Revista de Investigación Educativa*. 18(2), 319-339.
- Transparencia Internacional (2018). Índice sobre corrupción deja a 16 países de América Latina en rojo. Recuperado de <https://www.france24.com/es/20180222-indice-corrupcion-america-latina-tranparencia>
- Transparency International. (21 de september de 2016). What is grand corruption and how can we stop it? Obtenido de Transparency International: https://www.transparency.org/news/feature/what_is_grand_corruption_and_how_can_we_stop_it
- Transparency International. (2018). How do you define corruption? What is corruption? Obtenido de <https://www.transparency.org/what-is-corruption#define>
- United Nations General Assembly. (February 2014). The negative impact of corruption on the enjoyment of human. A/HRC/RES/23/26. Obtenido de https://www.google.com/search?q=The+negative+impact+of+corruption+on+the+enjoyment+of+human+ONU&rlz=1C1GCEU_esPE862PE862&oq=The+negative+impact+of+corruption+on+the+enjoyment+of+human+ONU&aqs=chrome..69i57.4780j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Vega, E., Rojas, J., Elías, L., Koechlin, J., & Solórzano, X. (2018). *El círculo de la corrupción en los gobiernos regionales. Los casos de cusco, ayacucho, moquegua, piura y madre de dios.*
- Yamada, Gustavo y Ricardo Montero. *Corrupción e inequidad en los servicios públicos de Perú en el Perú.* CIES

Yataco, Luis. La corrupción en el ejercicio del servicio administrativo: Caso, Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2019. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Zapata, M., Céspedes, R., & Dassen, N. (2015). La tecnología al servicio del combate contra la corrupción. BID. Recuperado de <http://www.transparencia.gob.bo/data/CombateCorrupcion.pdf>.

ANEXOS

Anexo N° 1

Matriz de consistencia de la Tesis “Monitoreo en el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, 2019” de la bachiller María Socorro Rosas Armestar para optar el título de Maestra en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	INSTRUMENTO
¿Cuál es la percepción de la efectividad del “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA 2018”?	Determinar la percepción de la efectividad del “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA”	Los servidores del OEFA perciben que la entidad busca mitigar los actos de corrupción a través de la implementación del “Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA”	Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA	Instrumento de planificación, orientado a una gestión pública sin corrupción.	Tiene la finalidad de desarrollar acciones concertadas, concretas y efectivas para prevenir, detectar y sancionar la comisión de actos de corrupción, en el ámbito de las funciones y competencias de la Entidad.	Prevención	Número de Informes de actualizaciones al Portal de Transparencia	8%	Encuesta
							Número de Campañas de Sensibilización	9%	
							Número de Talleres de Inducción	9%	
							Implementación de la Norma ISO 37001: Gestión Anti Soborno	9%	
						Identificación	Número de Campañas de Sensibilización dirigida a la ciudadanía sobre “Normas sobre ética e integridad pública e procedimiento para la atención de denuncias anticorrupción en el OEFA”	15%	
							Número de mejoras a los canales para la atención de denuncias	15%	
						Sanción	Porcentaje de procesos administrativos disciplinarios tramitados oportunamente	18%	
Porcentaje de sanciones registradas en los plazos establecidos en la “Directiva que aprueba los lineamientos para la administración, funcionamiento, procedimiento de inscripción y consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido”	17%								

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 2

Ficha de Recolección de Datos Estructurada de los Resultados del Monitoreo del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del OEFA – 2018

DIMENSIÓN	INDICADOR	TRIMESTRES AÑO 2018												TOTAL		
		I			II			III			IV			Plan	Real	% Cump.
		Plan	Real	% Cump.	Plan	Real	% Cump.	Plan	Real	% Cump.	Plan	Real	% Cump.			
Prevenición	Informe de actualizaciones al Portal de Transparencia	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	4	4	100%
	Cumplimiento del Programa de Campañas de Sensibilización	1	1	100%	1	1	100%	1	3	300%	1	3	300%	4	8	200%
	Cumplimiento del Programa de Talleres de Inducción	1	1	100%	1	14	1400%	1	14	1400%	1	21	2100%	4	50	1250%
	Cumplimiento del Programa de Eventos de Capacitación en Lucha contra la Corrupción para encargados de las contrataciones de bienes, servicios y obras	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	4	4	100%
	Implementación de la Norma ISO 37001: Gestión Anti Soborno	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	2	2	100%
Identificación	Cumplimiento del Programa de Campañas de Sensibilización dirigido a la ciudadanía sobre las disposiciones establecidas en la Directiva N° 10-2017-OEFA/SG "Normas sobre ética e integridad pública y procedimiento para la atención de denuncias anticorrupción en el OEFA"	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	4	4	100%
	Cumplimiento del Programa de Talleres de Trabajo con las Oficinas Desconcentradas del OEFA sobre disposiciones establecidas en la Directiva N° 10-2017-OEFA/SG "Normas sobre ética e integridad pública y procedimiento para la atención de denuncias anticorrupción en el"	1	1	100%	3	4	133%	3	4	133%	3	4	133%	10	13	130%
	Mejoras a los canales para la atención de denuncias	0	0	0%	1	3	300%	0	0	0%	1	1	100%	2	4	200%
Sanción	Porcentaje de procesos administrativos disciplinarios tramitados oportunamente	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	4	4	100%
	Porcentaje de registros efectuados en los plazos establecidos en el documento "Directiva que aprueba los lineamientos para la administración, fortalecimiento, procedimiento de inscripción y consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido"	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	4	4	100%
	Mejoras en la tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	2	2	100%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 3

Instrumento

ENCUESTA ANÓNIMA						
Tema: Monitoreo en el Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción en el OEFA						
Fecha:						
Objetivo: Determinar la percepción de la efectividad del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA .						
Instrucciones: A continuación se presenta un cuestionario de siete preguntas, las cuales están colocadas en la columna de la izquierda. Por favor responda cada pregunta marcando solo uno de los círculos de las columnas de la derecha.						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
I. PREVENCIÓN: Considera usted que:						
1	El Portal de Transparencia del OEFA se actualiza de manera oportuna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	La charla de inducción recibida ha sido de utilidad para desempeñar mis funciones y conocer sobre la cultura de integridad que promueve el OEFA.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Prohibir y sancionar todos los actos de corrupción en la entidad coadyuva a luchar contra este flagelo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	El control interno favorece la lucha contra la corrupción en la entidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	La implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
II. IDENTIFICACIÓN: Considera usted que:						
6	Las campañas de los valores del OEFA son un instrumento útil que cumple con su finalidad en la lucha contra la corrupción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Los canales para la atención de denuncias por temas de corrupción en la institución son de fácil acceso y uso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Publicar las Declaraciones Juradas de Intereses de los servidores obligados a presentarlas constituye una herramienta importante en la lucha contra la corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Contar con un Código de Ética en el OEFA contribuye a una cultura de integridad y lucha contra la corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
III. SANCIÓN: Considera usted que:						
10	El Registro Nacional de Sanciones Destitución y Despido (RNSDD) es una herramienta útil en la lucha contra la corrupción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se desarrollan de manera adecuada en la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Sancionar los conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	La posibilidad de ser inhabilitado para trabajar en el Estado por 5 años constituye un factor disuasivo que contribuye en la lucha contra la corrupción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Resulta importante fortalecer el Procedimiento Administrativo Disciplinario a fin de combatir los actos de corrupción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 4

Resumen de frecuencias relativas obtenidas de la aplicación del cuestionario del Anexo

N° 3

ÍTEM	FRECUENCIA RELATIVA				
	1	2	3	4	5
1 El Portal de Transparencia del OEFA se actualiza de manera oportuna	0.02	0.03	0.18	0.65	0.13
2 La charla de inducción recibida ha sido de utilidad para desempeñar mis funciones y conocer sobre la cultura de integridad que promueve el OEFA.	0.03	0.00	0.09	0.66	0.22
3 Prohibir y sancionar todos los actos de corrupción en la entidad coadyuva a luchar contra este flagelo.	0.02	0.00	0.03	0.45	0.51
4 El control interno favorece la lucha contra la corrupción en la entidad	0.02	0.00	0.08	0.45	0.46
5 La implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción.	0.02	0.00	0.04	0.52	0.42
6 Las campañas de los valores del OEFA son un instrumento útil que cumple con su finalidad en la lucha contra la corrupción	0.02	0.00	0.05	0.61	0.32
7 Los canales para la atención de denuncias por temas de corrupción en la institución son de fácil acceso y uso.	0.02	0.01	0.27	0.49	0.21
8 Publicar las Declaraciones Juradas de Intereses de los servidores obligados a presentarlas constituye una herramienta importante en la lucha contra la corrupción	0.02	0.00	0.19	0.43	0.37
9 Contar con un Código de Ética en el OEFA contribuye a una cultura de integridad y lucha contra la corrupción	0.02	0.00	0.05	0.54	0.40
10 El Registro Nacional de Sanciones Destitución y Despido (RNSDD) es una herramienta útil en la lucha contra la corrupción.	0.02	0.04	0.12	0.55	0.28
11 Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se desarrollan de manera adecuada en la institución.	0.02	0.00	0.25	0.61	0.13
12 Sancionar los conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción.	0.02	0.01	0.06	0.66	0.25
13 La posibilidad de ser inhabilitado para trabajar en el Estado por 5 años constituye un factor disuasivo que contribuye en la lucha contra la corrupción.	0.02	0.04	0.19	0.43	0.32
14 Resulta importante fortalecer el procedimiento administrativo disciplinario a fin de combatir los actos de corrupción	0.02	0.00	0.07	0.56	0.35

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 6

Carta de presentación de la investigadora dirigida al OEFA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 06 de noviembre de 2019

Carta P.1144 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

MARÍA TESSY TORRES SÁNCHEZ

ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA

ATENCIÓN:

PRESIDENTA DEL CONSEJO DIRECTIVO



Oefa

2019-E01-110282

18/11/2019 10:30:20 AM

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MARIA SOCORRO ROSAS ARMESTAR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARIA SOCORRO ROSAS ARMESTAR** identificado(a) con DNI N.° **07630465** y código de matrícula N.° **7002356569**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"MONITOREO EN EL PLAN DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, LIMA, 2019"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendocilla 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Centro Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 6.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 6184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo N° 7

Carta de autorización para llevar a cabo la investigación

	PERÚ	Ministerio del Ambiente	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA	CARGO URH
Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad				Unidad de Gestión de Recursos Humanos
				2019-001-110202

Jesús María, 26 de noviembre de 2019

CARTA N° 00285-2019-OEFA/OAD-URH

Doctor
RAÚL DELGADO ARENAS
Jefe de Unidad de Posgrado
Universidad César Vallejo
Filial Lima – Campus Este
Av. Del Parque 640, Urb. Canto Rey,
San Juan de Lurigancho, -

Referencia : Carta P.1144 -2019 EPG – UCV LE

De mi consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin saludarlo cordialmente en atención al documento de la referencia, mediante el cual presenta a la estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, **María Socorro Rosas Armestar** para que se le facilite el acceso a Institución a fin de que pueda realizar entrevistas y/o encuestas para su trabajo de investigación (Tesis) "Monitoreo en el Plan de Integridad y Lucha contra la corrupción del Organismo y Fiscalización Ambiental, Lima 2019".

Al respecto, informamos que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, en el marco de su competencia, brindará las facilidades para la aplicación de las entrevistas y/o encuestas requeridas, previa coordinación con este despacho.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

 **Oefa**
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental

Firmado digitalmente por:
CAMACHO LAGOMARCHINO
Evelin Rosales FAU
20821280799 hash
Cargo: Jefe (a) de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos
Lugar: Sede Central -
Línea: Ins-Jessica Maria
Motivo: Soy el autor del documento

 
26 de 11/2019

Anexo N° 8

Certificado de validez del contenido del instrumento suscrito por el PhD. Raúl Delgado Arenas



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA PERCEPCIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DEL OEFA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Prevención								
1	El Portal de Transparencia del OEFA se actualiza de manera oportuna.	✓		✓		✓		
2	La charla de inducción recibida ha sido de utilidad para desempeñar mis funciones y conocer sobre la cultura de integridad que promueve el OEFA.	✓		✓		✓		
3	Prohibir y sancionar todos los actos de corrupción en la entidad coadyuva a luchar contra este flagelo.	✓		✓		✓		
4	El control interno favorece la lucha contra la corrupción en la entidad.	✓		✓		✓		
5	La implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Identificación								
6	Las campañas de los valores del OEFA son un instrumento útil que cumple con su finalidad en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
7	Los canales para la atención de denuncias por temas de corrupción en la institución son de fácil acceso y uso.	✓		✓		✓		
8	Publicar las Declaraciones Juradas de Intereses de los servidores obligados a presentarlas constituye una herramienta importante en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		

9	Contar con un Código de Ética en el OEFA contribuye a una cultura de integridad y lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Sanción								
10	El Registro Nacional de Sanciones Destitución y Despido (RNSDD) es una herramienta útil en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
11	Los Procedimientos Administrativos Sancionadores se desarrollan de manera adecuada en la institución.	✓		✓		✓		
12	Sancionar los conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción.	✓		✓		✓		
13	La posibilidad de ser inhabilitado para trabajar en el Estado por 5 años constituye un factor disuasivo que contribuye en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
14	Resulta importante fortalecer el procedimiento administrativo disciplinario a fin de combatir los actos de corrupción.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DELGADO ARENAS RAÚL DNI: 10266489

Grado y Especialidad del validador: PHD EN METODOS DE INVESTIGACION Y EVALUACION

San Juan de Lurigancho, 30 de noviembre de 2019.

Firma del Experto Informante

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de construcción.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

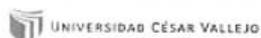
Anexo N° 9

Matriz de validación del instrumento suscrito por el PhD. Raúl Delgado Arenas

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO				
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta				
OBJETIVO: Determinar la percepción de la efectividad del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA y su correlación con el cumplimiento del monitoreo.				
VARIABLE QUE EVALÚA: Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA				
DIRIGIDO A: Servidores de la Oficina de Administración, que incluye a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Finanzas y la Oficina de Abastecimiento; del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental de la sede central, ubicada en la ciudad de Lima.				
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: <u>DELGADO ARENAS, RAÚL</u>				
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: <u>Dr.</u>				
VALORACIÓN:				
Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
 FIRMA DEL EVALUADOR DNI N° <u>10366449</u>				

Anexo N° 10

Certificado de valides del contenido del instrumento suscrito por la
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DEL OEFA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Prevención								
1	El Portal de Transparencia del OEFA se actualiza de manera oportuna.	✓		✓		✓		
2	La charla de inducción recibida ha sido de utilidad para desempeñar mis funciones y conocer sobre la cultura de integridad que promueve el OEFA.	✓		✓		✓		
3	Prohibir y sancionar todos los actos de corrupción en la entidad coadyuva a luchar contra este flagelo.	✓		✓		✓		
4	El control interno favorece la lucha contra la corrupción en la entidad.	✓		✓		✓		
5	La implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Identificación								
6	Las campañas de los valores del OEFA son un instrumento útil que cumple con su finalidad en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
7	Los canales para la atención de denuncias por temas de corrupción en la institución son de fácil acceso y uso.	✓		✓		✓		
8	Publicar las Declaraciones Juradas de Intereses de los servidores obligados a presentarlas constituye una herramienta importante en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		

9	Contar con un Código de Ética en el OEFA contribuye a una cultura de integridad y lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Sanción								
10	El Registro Nacional de Sanciones Destitución y Despido (RNSDD) es una herramienta útil en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
11	Los Procedimientos Administrativos Sancionadores se desarrollan de manera adecuada en la institución.	✓		✓		✓		
12	Sancionar los conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción.	✓		✓		✓		
13	La posibilidad de ser inhabilitado para trabajar en el Estado por 5 años constituye un factor disuasivo que contribuye en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
14	Resulta importante fortalecer el procedimiento administrativo disciplinario a fin de combatir los actos de corrupción.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

San Juan de Lurigancho, 30 de noviembre de 2019.


Firma del Experto Informante

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entendié sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo N° 11

Matriz de validación del instrumento suscrita por la Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO				
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:				
Encuesta				
OBJETIVO:				
Determinar la percepción de la efectividad del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA y su correlación con el cumplimiento del monitoreo.				
VARIABLE QUE EVALÚA:				
Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA				
DIRIGIDO A:				
Servidores de la Oficina de Administración, que incluye a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Finanzas y la Oficina de Abastecimiento; del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental de la sede central, ubicada en la ciudad de Lima.				
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:				
<u>HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina</u>				
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:				
<u>DOCTORA EN EDUCACIÓN</u>				
VALORACIÓN:				
Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	✓			
				
FIRMA DEL EVALUADOR				
DNI N° <u>09333289</u>				

Anexo N° 12

Certificado de valides del contenido del instrumento suscrito por el Magister Mario Raúl Gutiérrez Canales



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DEL OEFA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Prevención								
1	El Portal de Transparencia del OEFA se actualiza de manera oportuna.	✓		✓		✓		
2	La charla de inducción recibida ha sido de utilidad para desempeñar mis funciones y conocer sobre la cultura de integridad que promueve el OEFA.	✓		✓		✓		
3	Prohibir y sancionar todos los actos de corrupción en la entidad coadyuva a luchar contra este flagelo.	✓		✓		✓		
4	El control interno favorece la lucha contra la corrupción en la entidad.	✓		✓		✓		
5	La implementación del ISO 37001: Gestión Antisoborno será útil para lograr los objetivos del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Identificación								
6	Las campañas de los valores del OEFA son un instrumento útil que cumple con su finalidad en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
7	Los canales para la atención de denuncias por temas de corrupción en la institución son de fácil acceso y uso.	✓		✓		✓		
8	Publicar las Declaraciones Juradas de Intereses de los servidores obligados a presentarlas constituye una herramienta importante en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		

9	Contar con un Código de Ética en el OEFA contribuye a una cultura de integridad y lucha contra la corrupción	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Sanción								
10	El Registro Nacional de Sanciones Destitución y Despido (RNSDD) es una herramienta útil en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
11	Los Procedimientos Administrativos Sancionadores se desarrollan de manera adecuada en la institución.	✓		✓		✓		
12	Sancionar los conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción.	✓		✓		✓		
13	La posibilidad de ser inhabilitado para trabajar en el Estado por 5 años constituye un factor disuasivo que contribuye en la lucha contra la corrupción.	✓		✓		✓		
14	Resulta importante fortalecer el procedimiento administrativo disciplinario a fin de combatir los actos de corrupción.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gutiérrez Canales, Mario Raúl DNI: 41167643

Grado y Especialidad del validador: Magister en Derecho Constitucional y Derechos Humanos

San Juan de Lurigancho, 30 de noviembre de 2019.


Firma del Experto Informante

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo N° 13

Matriz de validación del instrumento suscrito por el
Magister Mario Raúl Gutiérrez Canales

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO				
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:				
Encuesta				
OBJETIVO:				
Determinar la percepción de la efectividad del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del OEFA y su correlación con el cumplimiento del monitoreo.				
VARIABLE QUE EVALÚA:				
Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA				
DIRIGIDO A:				
Servidores de la Oficina de Administración, que incluye a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Finanzas y la Oficina de Abastecimiento; del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental de la sede central, ubicada en la ciudad de Lima.				
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:				
<u>Gutiérrez Canales, Mario Raúl</u>				
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:				
<u>Magister</u>				
VALORACIÓN:				
Muy alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
				
FIRMA DEL EVALUADOR				
DNI N° <u>41167643</u>				