



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mg. Estrada Mier Maria del Carmen (ORCID: 0000-0002-0975-2597)

ASESORA:

Dra. Huayta Franco Yolanda Josefina (ORCID: 0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

A mis padres Miguel y Sabina, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor incondicional.

A mis hijos Steve y David, quienes confiaron en mí y me brindaron su apoyo en todo momento.

Agradecimiento

A Dios por guiarme en mi camino y permitirme concluir con mis metas.

A mi familia quienes son mi motor y mi mayor inspiración, ya que, a través de su amor, paciencia, buenos valores me ayudaron a trazar mi camino.

A la Universidad César Vallejo por su aporte a la Gestión Pública y ser fuente de superación y trabajo en tiempos donde los profesionales tienen más que un papel protagónico y proactivo.

A todos los catedráticos que contribuyeron desde sus clases magistrales, testimonios de vida y experiencias laborales en nuestra formación de posgrado.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Índice de Abreviaturas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
RESUMO	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	29
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Variables y operacionalización	31
3.3. Población, muestra y muestreo	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos	34
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES	64
VIII. PROPUESTA	66
REFERENCIAS	71
ANEXOS	79

Índice de Tablas

Tabla 1 Interpretación de valores de Alfa de Cronbach según Grande y Abascal (2014)	33
Tabla 2 Frecuencia de niveles de la variable gestión antisoborno	36
Tabla 3 Frecuencia de niveles de la variable gestión antisoborno por dimensiones	37
Tabla 4 Frecuencia de niveles de la variable conducta ética	38
Tabla 5 Frecuencia de niveles de la variable conducta ética por dimensiones	39
Tabla 6 Frecuencia de niveles de la variable función pública	40
Tabla 7 Frecuencia de niveles de la variable función pública por dimensiones	41
Tabla 8 Prueba de normalidad	42
Tabla 9 Ajuste del modelo de la hipótesis general	43
Tabla 10 Bondad de ajuste de la hipótesis general	44
Tabla 11 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	44
Tabla 12 Estimaciones de parámetros	45
Tabla 13 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	46
Tabla 14 Bondad de ajuste de la primera hipótesis específica	46
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	47
Tabla 16 Estimaciones de parámetro	47
Tabla 17 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	49
Tabla 18 Bondad de ajuste de la segunda hipótesis específica	49
Tabla 19 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	50
Tabla 20 Estimaciones de parámetros	50
Tabla 21 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	51
Tabla 22 Bondad de ajuste de la tercera hipótesis específica	52
Tabla 23 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	52
Tabla 24 Estimaciones de parámetros	53
Tabla 25 Ajuste del modelo de la hipótesis general	54
Tabla 26 Bondad de ajuste de la cuarta hipótesis específica	54
Tabla 27 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	55
Tabla 28 Estimaciones de parámetros	55

Índice de Figuras

Figura 1 Porcentaje de niveles de la variable gestión antisoborno	36
Figura 2 Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable gestión antisoborno	37
Figura 3 Porcentaje de niveles de la variable conducta ética	38
Figura 4 Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable conducta ética	39
Figura 5 Porcentaje de niveles de la variable responsabilidad social	40
Figura 6 Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable función pública	41

Índice de Abreviaturas

CAP: Cuadro de Asignación de Personal

CAS: Contrato Administrativo de Servicios

DDHH: Declaración Universal de Derechos Humanos

GLP: Gas licuado del petróleo

ISO: Organización Internacional de Normalización

NTP-ISO: Normas Técnicas Peruanas

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

Osinermin: Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería

SGAS: Sistema de Gestión Antisoborno

RESUMEN

El propósito de este estudio ha sido determinar cómo la gestión antisoborno y la conducta ética inciden en la función pública del personal de Osinergmin Magdalena del Mar, 2020. Para ello, a nivel metodológico se ubica en el diseño no experimental, estableciendo la causalidad entre las variables independientes de gestión antisoborno y conducta ética y la variable dependiente función pública, es una investigación de tipo aplicada, causal correlacional. Su población estuvo constituida por 120 colaboradores de Osinergmin entre CAP y CAS de la Gerencia de Administración y Finanzas. La muestra final fue de tipo probabilístico con 92 colaboradores. Como técnica e instrumentos de recolección de datos, se empleó la encuesta y el cuestionario; para su validez se utilizó el juicio de expertos y en la confiabilidad se empleó el método del cálculo de Alpha de Cronbach. Los datos se analizaron por medio de la estadística descriptiva y su representación en tablas de frecuencia e inferencial, a través del pseudo r cuadrado, Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden. Cuyos resultados permitieron afirmar que la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la variable función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 74%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

Palabras clave: Osinergmin, gerencia de administración y finanzas, gestión antisoborno, conducta ética, función pública.

ABSTRACT

The purpose of this study has been to determine how anti-bribery management and ethical conduct affect the public function of Osinergmin Magdalena del Mar 2020 staff. To do this, at the methodological level it is in the non-experimental design, establishing the causality between the independent variables of anti-bribery management and ethical conduct and the dependent variable public function, is a applied, correlational causal investigation. Its population consisted of 120 Osinergmin collaborators between CAP and CAS of the Administration and Finance Management. The final sample was of a probabilistic type with 92 collaborators. As a data collection technique and instruments, the survey and questionnaire were used; For its validity, expert judgment was used and in reliability, the Cronbach's Alpha calculation method was used. The data were analyzed by means of descriptive statistics and their representation in frequency and inferential tables, through the pseudo r square, Cox and Snell, Nagelkerke and McFadden. Whose results allowed us to affirm that anti-bribery management and ethical conduct affect the variable public function of the 2020 Osinergmin, Magdalena del Mar 2020, according to the Nagelkerke pseudo square of 74%, with the statistical significance of 0.000. Likewise, anti-bribery management and ethical conduct are factors that affect the public function in Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 with the statistical significance of 0.000 and 0.000 with a degree of freedom.

Keywords: Osinergmin, administration and finance management, anti-bribery management, ethical conduct, public function.

RESUMO

O objetivo deste estudo foi determinar como o gerenciamento anti-suborno e a conduta ética afetam a função pública da equipe de Osinergmin Magdalena del Mar, 2020. Para fazer isso, no nível metodológico, ele está localizado no design não experimental, estabelecendo a causalidade entre os variáveis independentes de gerenciamento antissuborno e conduta ética e a função pública variável dependente, é uma investigação causal correlacional aplicado. Sua população era composta por 120 colaboradores da Osinergmin entre o CAP e o CAS da Administração e Gestão Financeira. A amostra final foi do tipo probabilística com 92 colaboradores. Como técnica e instrumento de coleta de dados, foram utilizados a pesquisa e o questionário; Para sua validade, foi utilizado o parecer de especialistas e, em confiabilidade, foi utilizado o método de cálculo Alpha de Cronbach. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e sua representação em tabelas de frequências e inferências, através do pseudo r quadrado, Cox e Snell, Nagelkerke e McFadden. Cujos resultados permitiram dizer que a gestão anti-suborno e a conduta ética afetam a variável função pública do Osinergmin, Magdalena del Mar 2020, segundo o pseudo-quadrado de Nagelkerke de 74%, com significância estatística de 0,000. Da mesma forma, o gerenciamento antissuborno e a conduta ética são fatores que afetam a função pública no Osinergmin, Magdalena del Mar 2020, com significância estatística de 0,000 e 0,000 com um grau de liberdade.

Palavras-chave: Osinergmin, administração administrativa e financeira, gestão antissuborno, conduta ética, função pública.

I. INTRODUCCIÓN

El soborno y en general los actos de corrupción han destruido la credibilidad de instituciones tanto públicas como privadas, siendo en la actualidad un fenómeno generalizado que origina incertidumbre debido a su alcance en todas las esferas y extractos sociales. Dicho fenómeno es considerado un delito debido a que actúa de forma silenciosa quebrantando principios, normas y leyes de aspecto económico, político y social, socavando gobiernos estables, obstaculizando el desarrollo y sobre todo desvirtuando el rol de la justicia.

En el aspecto económico, Gamero (2006, p.8) indicó que los actos de soborno encarecen los costos al hacer negociaciones ilícitas, por tanto, crean inestabilidad en las operaciones comerciales y aumentan costos de bienes y servicios, desmejorando contrariamente la calidad de los mismos. En el aspecto social, se quebrantan los derechos humanos y se convierte en obstáculo para el desarrollo sostenible, acrecentando la pobreza, por lo cual es considerado como uno de los conflictos más devastadores y preocupantes del mundo en la actualidad.

En ese sentido, varias medidas se deben aplicar para realizar cambios que permitan a las instituciones ser transparentes en su gestión, para ello lo primordial es contar con un personal incuestionable, con ética y principios antisoborno, de manera que realicen sus actividades de forma honesta y eficiente, en beneficio de la sociedad.

Referente al contexto internacional, Gómez (2017, p.3) manifestó que diversos casos de corrupción han traspasado las fronteras, entre ellos los más conocidos fueron los Papeles de Panamá y Odebrecht, los cuales dejaron a la ciudadanía consternada no solo por tratarse de escándalos de soborno multimillonarios, sino por su trascendencia a varios países del mundo, encubiertos tras la figura de grandes empresas legales del sector privado, siendo los presuntos corruptos, personas de alta esfera del sector político y empresarial.

Esto refleja lo que siempre ha pretendido el poder: manifestarse como lícito. En consecuencia, generalmente la intención dominante es encubrir los hechos de corrupción bajo órdenes administrativas, principios legales y otras decisiones judiciales. Sin embargo, al salir a la luz estos hechos generan el rompimiento de las sociedades, perjudicando la credibilidad en las instituciones.

Contrario a los casos de corrupción descubiertos y sancionados por la justicia, existe aún mucha indiferencia ante los efectos devastadores de la corrupción y en ese sentido, se incrementa su efecto nocivo en el mundo y en el contexto de América Latina, se hace evidente por la pobreza generalizada de países que poseen grandes riquezas como es el caso más palpable de Venezuela, sumido en un atraso, siendo actualmente el país de la región con mayor índice de corrupción.

En efecto, según los representantes de la OCDE (2015, p.19), indicaron que más de \$ 1 mil millones son pagados en sobornos cada año, tal resultado es dramático y como se ha mencionado, las consecuencias afectan a la población, ya que reduce la calidad de vida, vulnera el estado de derecho, acrecienta la pobreza y echa por tierra la confianza pública. Adicional a ello, tantas instituciones públicas y privadas al cometer soborno dañan la credibilidad de las partes involucradas interna y externamente.

Lo anterior evidencia sin duda la falta de ética y moral en los empleados de altos cargos y en ese sentido se refleja una fractura moral en las personas sin importar su nivel o clase social. Por ello, es necesario revisar los procesos internos de las entidades tanto públicas y privadas y sobre todo evaluar los criterios de selección de personal, realizando un cambio de conciencia para impedir la ocurrencia y trascendencia de actos de corrupción y soborno.

A nivel nacional, con base al índice de percepción de la corrupción y según publicación de la Organización Transparencia Internacional (OTI); Perú ocupa el puesto noventa y seis de un total de ciento ochenta países. Asimismo, en relación con varias encuestas realizadas a nivel nacional demostraron que el 78% de los ciudadanos consideran que la corrupción está totalmente diseminada en el territorio nacional (Arbizu, 2014, p.14).

Por otro lado, se tiene como referencia el régimen dictatorial del ex presidente Alberto Fujimori, cuando se develó una destacada cadena de corrupción que involucró a gran parte de los organismos públicos del Perú, para el año 2000, después de las denuncias presentadas y de las afectaciones políticas, la justicia nacional diseñó e implementó un subsistema técnico, así como procedimientos

penales anticorrupción, lo cual desde ese momento hasta el presente ha permitido indagar, juzgar y condenar actos complejos de corrupción.

Considerando lo anterior y lo señalado en el informe de la Defensoría del Pueblo en el 2017; se conoce que la corrupción ha generado al país una pérdida de 12.000 millones de soles, por lo que las entidades públicas optaron por implementar la certificación ISO 37001; Sistema de Gestión Antisoborno, en el año 2016 orientado en mejorar la función pública del personal, partiendo del restablecimiento de una conducta ética íntegra. Esta norma, señala las buenas praxis internacionales para que las entidades eviten o mitiguen los riesgos y daños ocasionados por las praxis corruptas.

Sin embargo, dichas mejoras no progresan de manera deseada, por lo que persisten casos y procesos de investigación sobre corrupción y soborno a nivel nacional, entre los que destaca el del gobernador regional de Moquegua, evidenciando un incremento de la corrupción en varias administraciones públicas, afectando a las comunidades en lo político, económico y social.

Un ejemplo más reciente, fue el suceso ocurrido en Villa en el Salvador el 23 de enero del 2020, donde la empresa contratada para movilizar material inflamable (GLP) dispuso de un transporte sin las debidas condiciones técnicas y operativas, en consecuencia, se generó una avería de este, estallando en la vía pública, ocasionando la muerte de más de 31 personas, entre ellas niños. Debido a la magnitud del hecho, se perjudicó la credibilidad en las instituciones y gestiones estatales, convirtiéndose en una preocupación nacional.

Esto afectó seria y directamente la imagen y credibilidad del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (Osinergmin), quien funge como entidad pública encargado de normar y evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales del sector minero, eléctrico e hidrocarburos, que las compañías deben acatar para prestar sus servicios a la comunidad.

En ese aspecto, es de suma importancia que organizaciones tanto particulares y vinculadas al Estado, como Osinergmin, actúen de forma transparente, respetando la ley nacional, de manera que garanticen la calidad

productiva y de servicio, siendo posible al aplicar políticas de conducta ética y antisoborno entre su personal, reivindicando su rol ante el Estado y sobre todo brindando a los ciudadanos respuestas y soluciones que permitan retomar la confianza en su gestión.

Por lo anterior, este estudio se orientó en determinar de qué manera incide la gestión antisoborno y la conducta ética en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 y así prestar servicios a instituciones públicas y privadas, dentro del cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales de antisoborno logrando contribuir positivamente al desarrollo socioeconómico del país.

A continuación, se enunciaron los problemas de investigación, siendo establecido como problema general: ¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020? Asimismo, como problemas específicos se plantearon:

Problema específico1: ¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020?

Problema específico 2: ¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020?

Problema específico 3: ¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020?

Problema específico 4: ¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020?

Por otra parte, se fundamentó la justificación de la investigación, iniciando con la justificación teórica. Partiendo que existen pocos estudios relacionados a la gestión antisoborno, conducta ética y la función pública. A partir de ello se generó nuevas teorías que permitan entender la interacción entre la gestión pública,

comportamiento ético en la función y actividad del personal de las entidades públicas. Fue necesario enfatizar que, tras la revisión de información, tanto de los antecedentes como de las bases teóricas se encontró escasa información que analicen las variables descritas. Si bien es cierto, hubo literatura relacionada a la corrupción de funcionarios, más no está direccionada a los sobornos que en si es una forma corrupción, pero con características propias. Por lo tanto, los resultados y sus conclusiones podrán ser generalizados, formando parte del conjunto de la información relacionada a la gestión antisoborno, ética y la función pública. De igual manera, servirá como fuente de consulta a otros investigadores dentro de la gestión pública y las ciencias administrativas.

En cuanto a la justificación práctica, se tiene en cuenta que el problema de investigación se centró en la función pública del personal de Osinergmin, por lo que se hace necesario hacer mejoras estructurales, tanto en el grado de desempeño y alcance de los objetivos laborales, de tal forma que estén en consonancia con la necesidad del usuario y la sociedad en conjunto. Si bien es cierto, la investigación es de análisis causal, si se puede establecer que la mejora de la función pública en este caso dependería optimizar también la gestión antisoborno y la conducta ética del personal, perfeccionando estos dos elementos se podrá garantizar que el personal trabaje mimetizado, mentalizado y sobre todo comprometido con sus funciones, entendiendo que las mismas van a impactar de una y otra manera en la sociedad.

En la misma línea se justificó por su aspecto metodológico, tomando en cuenta que este estudio es de naturaleza cuantitativa de tipo causal, con un diseño no experimental, por lo tanto, fue necesario establecer el problema de estudio, en este caso recayó en la función pública, conjuntamente a ello se propusieron los objetivos e hipótesis de estudio. Para recabar la información de la muestra se empleó la técnica de la encuesta, el cual permitió establecer el alcance de las variables analizadas. Finalmente, con los resultados estadísticos se pudieron definir las conclusiones. La investigación recayó en un diseño causal, en este caso ver la incidencia de las dos primeras variables (x) con la tercera variable (y), de tal forma que responda a los objetivos trazados. El empleo de este diseño y tipo de estudio se suele utilizar cuando se cuenta con tres variables, permitiendo ver la

incidencia o en algunos casos la influencia de estas. Los cuales pueden ser tomados como referente en otras investigaciones con iguales características de las variables, tanto en número como naturaleza cualitativa.

Por otro lado, se esbozaron los objetivos. Teniendo como objetivo general: Determinar cómo la gestión antisoborno y la conducta ética inciden en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

En la misma línea se propusieron los objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Determinar cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Objetivo específico 2: Determinar cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Objetivo específico 3: Determinar cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Objetivo específico 4: Determinar cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Finalmente, se plantearon las hipótesis de estudio. En la hipótesis general se propuso: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Asimismo, se trazaron las hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Hipótesis específica 2: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Hipótesis específica 3: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Hipótesis específica 4: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para complementar el desarrollo del estudio se tomó en cuenta antecedentes de investigaciones relacionadas al tema, en el ámbito nacional e internacional. En el contexto nacional, Morales (2019) realizó la investigación “Ética de la función pública y mejora de gestión pública del gobierno regional de Apurímac”. Como investigación doctoral de la Universidad Alas Peruanas, su diseño fue no experimental-trasversal y correlacional, tipo básica, descriptiva, asimismo, se aplicó el cuestionario para obtener los datos, siendo la técnica de investigación la encuesta. Su objetivo fue determinar la influencia de los principios éticos del servidor público en la mejora de la gestión pública sede central del gobierno regional de Apurímac 2018, y de acuerdo a los resultados se determinó un nivel de confianza al 95%, con el coeficiente de correlación de Spearman y un nivel de significancia de ($\text{sig} = .000$) menor que el 0,05 (5%), por lo que existe una correlación positiva alta entre el código de ética de la función pública y la mejora de la gestión pública de la sede central del Gobierno Regional de Apurímac 2018, con un ($r=0,899$).

Por su parte, Juárez (2019), en su estudio “Administración estratégica en la lucha contra la corrupción en el sector justicia, sede central de Lima-Perú, 2018”. Tesis doctoral en gestión pública y gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Lima, tuvo por objetivo determinar de qué manera la administración estratégica influye en la lucha contra la corrupción, en el sector justicia en sede central de Lima. Su diseño no experimental de corte transversal, de tipo básico, y con un alcance explicativo, ubicada en el enfoque cuantitativo. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, siendo aplicado a 57 directivos del área en estudio. Según los resultados, se encontró que la percepción directiva sobre la administración es pésima para un 54,4% de los encuestados y se determinó, que existe influencia de la administración sobre la efectividad de la lucha contra la corrupción, comprobando las hipótesis de la investigación.

A su vez, Meza (2018), realizó la investigación “Análisis de los factores de la corrupción de funcionarios en la municipalidad distrital de Puente Piedra, Lima, Perú, 2018”, Tesis para optar el grado de doctor en gestión pública y gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo. Dicho estudio tuvo por objetivo analizar los factores de la corrupción de funcionarios en la municipalidad distrital de

Puente Piedra, Lima, realizado dentro del enfoque mixto, cuantitativo, el método fue inductivo, analítico y se aplicó el instrumento de la guía de entrevista siendo su técnica la entrevista y el cuestionario. Basado en ello se conoció que la mayor influencia de la corrupción de funcionarios proviene del factor social, luego le sigue el factor cultural, la falta de valores y ética profesional inciden en un 38% en la existencia de corrupción de los funcionarios en la municipalidad distrital de Puente Piedra Lima Perú - 2018.

Asimismo, Gallegos (2016), presentó su investigación titulada “La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo 2016”. Tesis doctoral de la Universidad César Vallejo. El estudio realizado fue de tipo preexperimental, trabajó con un único grupo con pre y post test con estímulo, aplicado a 20 funcionarios. Tuvo por objetivo determinar de qué manera influye la implementación del programa de fortalecimiento de ética pública en el desempeño profesional de funcionarios del Ministerio Público. Entre sus conclusiones señala que es aceptable el desempeño laboral de los trabajadores con un (47%), en el logro de atención oportuna y satisfacción a los usuarios que acuden diariamente (63%), ello refleja la eficiencia y la eficacia, también se pudo establecer una mejora en la ética pública, un buen desempeño profesional a partir de la implementación del programa de fortalecimiento de ética pública en el desempeño profesional de funcionarios de los Ministerio.

Finalmente, Briseño (2015), realizó el estudio titulado “Análisis de casos del empoderamiento de la criminalidad de las organizaciones políticas en la gestión pública que inciden en el incremento de la corrupción en el Perú”, tesis doctoral de la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, el cual tuvo como objetivo realizar un estudio desde el punto de vista jurídico sobre los casos más importantes del empoderamiento de la corrupción y criminalidad en la actividad política y gestión pública en el Perú. El tipo de investigación fue analítica, descriptiva y socio-jurídico, su enfoque fue cualitativo. Por su naturaleza se empleó el método dogmático y exegético, socio jurídico, así como los métodos de análisis y síntesis. Entre sus conclusiones se puede destacar que la degradación de la política a nivel nacional ha desatado la aparición de organizaciones ilícitas para delinquir bajo la apariencia de organizaciones o entidades lícitas, siendo uno de los motivos primordiales que

les impiden a los gobiernos tomar acciones necesarias para afrontar con eficacia la corrupción, en este caso se tuvo una totalidad de 109 casos de corrupción a nivel nacional identificados en este estudio. En ese sentido, la ambición por el poder político ha deteriorado su esencia, perdiendo todo valor moral y ético, dejándose de lado el rol de servicio y responsabilidad con la sociedad, todo por obtener más dinero, aun cuando sea adquirido en forma ilícita.

En el ámbito internacional, destaca la investigación de Chapman, Jensen, Malesky y Wolford (2019), titulada “Fuga en los regímenes reglamentarios internacionales Convención Antisoborno de la OCDE ¿Aumentar el soborno?”, tesis doctoral de la Universidad de Austin Texas, la cual tuvo por objetivo analizar si la aplicación de más regulaciones reducen eficientemente los riesgos de sobornos y corrupción, o por el contrario, permite a los involucrados buscar una ventaja competitiva adaptando su comportamiento para evadir la aplicación. Concluyeron que la Convención Antisoborno de la OCDE si bien reduce el soborno de las empresas de los países miembros, parece aumentar sobornos por parte de empresas de terceros países. Este resultado brindó una explicación del por qué podrían las empresas que no están bajo la jurisdicción de un tratado, verse afectadas por temas de corrupción.

También el estudio de Lord, Jordanoska y Benson (2018), titulado “Encuesta global de delitos de cuello-blanco 2018: anti-soborno y corrupción”, tesis doctoral de la Universidad de Manchester, el cual tuvo como objetivo desarrollar ideas empíricas, basadas en una encuesta de más de 250 empleados de distintas áreas empresariales. Según los resultados, el 76% de los encuestados indicó que la alta gerencia de su empresa se acerca al cumplimiento de las normas ABC, gracias al "código de conducta". Por otro lado, 39% de los encuestados en roles de ventas, marketing, etc., consideraron posible que alguien en su papel ofrezca un soborno a un funcionario público para trato preferencial, también señalaron que las oportunidades de soborno surgen rutinariamente durante las relaciones comerciales existentes. Es decir, casi dos de cada cinco encuestados en estos puestos reconocen oportunidades de soborno en el curso de sus roles, lo que indica que existen estructuras propicias para el soborno de las empresas con algunos funcionarios públicos.

Guillen (2017), en su tesis doctoral “Sistema de control y prevención en las empresas sobre delitos de corrupción” de la Universidad de Rey Juan Carlos Madrid España, se orientó en la obtención de recomendaciones e indicaciones para el debido cumplimiento y aplicación de sistemas de control por parte de empresas españolas sobre el riesgo de delitos de corrupción, partiendo de pautas establecidas en la ley norteamericana Foreign Corrupt Practices Act FCPA (ley de prácticas corruptas en el extranjero) y la ley británica UK Bribery Act UKBA (ley contra sobornos). Dicho estudio concluyó que la corrupción es un fenómeno que a través del tiempo se ha ido perfeccionando y una de las maneras de combatirlo consiste en aplicar programas de “*compliance*” estos les permiten a las organizaciones definir los campos de acción a fin de poder evitar zonas grises criminógenas, para así de esta manera contribuir en la lucha contra la corrupción y mantener el equilibrio social del medio que nos rodea.

Olivo (2015), presentó su estudio titulado “Análisis económico del control anticorrupción a partir del caso ecuatoriano” de la Universidad Complutense de Madrid España, para optar el grado de Doctora de Economía. Esta investigación propuso el análisis de la actividad de control en el caso de Ecuador, partiendo de un “Modelo de Disuasión de la Corrupción Pública”, para poder identificar la participación de funcionarios públicos y privados, considerando los incentivos y restricciones que generan los sistemas de control: juicios y sanciones. Así como su capacidad de influencia en los agentes y su decisión de incurrir o no en comportamientos ilícitos, llegando a concluir que los programas institucionales complejos aplicados para el control de la corrupción, no causan los resultados esperados, ya que dichos espacios presentan comportamientos viciados por el poder público, así mismo los organismos que rigen dicho control no son plenamente independientes a las instituciones sujetas a evaluación, por lo que existe una percepción social de desconfianza.

Asimismo, Sosa (2015) realizó su estudio titulado “Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México” de la Universidad Complutense de Madrid, España, para optar el título de doctor en ciencias políticas, el cual tuvo por objetivo ofrecer una visión amplia sobre la evolución de los sistemas administrativos de México experimentados en el periodo

de 1982 a 2010. Los datos necesarios para realizar los análisis fueron obtenidos principalmente de fuentes internacionales entre ellas el Banco Mundial, OCDE, y el Fondo Monetario Internacional, y a nivel nacional, del Inegi mexicano. Se concluyó que es necesario el rediseño de la gestión administrativa a fin de que el Estado pueda fortalecer sus oportunidades institucionales, como factor de desarrollo para el país. Todo ello en función de mantener sistemas transparentes, que brinden confianza a la sociedad, minimizando casos de corrupción y soborno que puedan surgir por desviación o incumplimiento de leyes internas.

Por otra parte, se complementó esta investigación con las bases teóricas relacionadas a la Norma ISO 37001, comenzando con la primera variable gestión antisoborno. Al respecto, Lizarzaburu, Barriga, Burneo y Noriega (2019, p.115) sostuvieron que la misma, agrupa medidas que las instituciones deben implementar para eludir prácticas de soborno, de tipo directo e indirecto, vigilando que los colaboradores actúen en favor de la institución, cumpliendo de forma transparente sus funciones, basándose en controles internacionales, uno de ellos, es la Norma ISO 37001. Es de resaltar en ese orden, que la norma ISO 37001 precisó los requerimientos y pautas para el establecimiento, implementación, mantención, revisión y mejoramiento del procedimiento de gestión antisoborno, siendo aplicable en todas las instituciones tanto del sector público como privado y en las organizaciones sin fines de lucro, por lo tanto, es referente crucial para el desarrollo de este estudio (Organización Internacional de Normalización, 2016).

De lo anterior se infirió la importancia de contar con normas que velen por una gestión transparente de parte de funcionarios del Estado y que así se logre mitigar las consecuencias de impacto económico y social que originan las redes de corrupción y soborno en la actualidad.

En ese sentido, la norma ISO representó una herramienta eficaz para lograr hacer frente a los casos de corrupción que actualmente inquietan a la sociedad, sobre todo en el sector público nacional. En ese sentido, su implementación en instituciones del Estado traerá nuevamente la confianza de los ciudadanos.

Por otra parte, Morosini y Vas (2014, p.145), indicaron que la norma ISO 37001: Sistema de Gestión Antisoborno, publicado en el año 2016 por la

Organización Internacional de Normalización, fungió como modelo global para prevenir sobornos y sobre todo mitigar los riesgos de su ocurrencia, proporcionando los requerimientos y dirección para crear, llevar a cabo y sostener un procedimiento de gestión contra la corrupción conforme a estándares internacionales. Los requisitos de la normativa son generales y practicables a todas las instituciones, independientemente del tamaño, tipo y sector, sean entidades privadas, mixtas o públicas.

Por lo anterior, fue necesario realizar la implementación de dicho sistema de gestión antisoborno en distintos organismos públicos, permitiendo recuperar la credibilidad a través del desarrollo de procesos internos transparentes, para promover una imagen integral de los trabajadores y las instituciones donde laboran.

Asimismo, Artaza y Galleguillos (2018, p.6), expusieron que la norma ISO 37001: Sistema de Gestión Antisoborno, permitieron brindar mayor soporte y credibilidad a las empresas privadas y organizaciones del Estado a través de la implementación de dicho sistema, fundamentado en el control y supervisión de operaciones dentro del marco legal internacional.

Basado en ello, se podrá crear un compromiso activo por parte de trabajadores, personal administrativo y directivos del sistema público, evitando así los riesgos de sobornos y corrupción que desestabilizan los procesos del Estado.

Ciertamente, la Norma ISO 37001 (2017, p.12): Sistema de Gestión Antisoborno está elaborada para infundir una conducta y cultura anticorrupción dentro de las instituciones, así como la implementación de adecuados controles, que permitan incrementar la posibilidad de localizar la corrupción y de esta manera disminuir su influencia. Esta norma proporciona los requerimientos y la directriz para la determinación, implementación, mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión Antisoborno.

Por lo tanto, se debieron unir esfuerzos para implementar dicho sistema en organismos como Osinergmin, favoreciendo en este aspecto, la realización de una gestión transparente, cumpliendo de manera integral su rol como supervisor y fiscalizador de la inversión en energía y minería, ante el Estado y la comunidad.

Que a pesar de tener implementado la ISO 37001 en la práctica no se cumplió acorde a lo dispuesto por dicha norma.

En esa línea, Makowicz (2015, p.28) indicó que es fundamental tener en cuenta el sentido de cumplimiento que debe darse a las normas y políticas antisoborno sustentadas en la norma ISO 37001, logrando internalizar en los trabajadores estas pautas para garantizar el “*compliance*” del sistema interno organizacional, fomentando sólidos valores que permitan resguardar la integridad e imagen tanto del trabajador como de la empresa.

De lo expuesto, se infirió la importancia de tomar conciencia y en base a ello implementar medidas necesarias para contrarrestar los delitos de corrupción, ya que la norma por sí sola quedaría sin efecto si funcionarios y delegados públicos en general no cuentan con valores y principios éticos.

De igual manera, es importante enfocar la investigación partiendo de teorías y enfoques relacionados a la gestión antisoborno, una de ellas es la teoría jurídica establecida por Hans Kelsen (1941, p. 21), quien expuso “...lo que el Estado quiere en la norma jurídica es un comportamiento recto de parte de la sociedad y concretamente, a tono con el orden jurídico...”, es decir, para Schmill (2010, p.32) el interés del Estado se basa en que sus súbditos no sustraigan, no timen, no maten, repongan los préstamos, sufraguen el precio acorde de las compras, paguen los impuestos, efectúen el servicio militar, etc.

Dicha teoría sustenta como influyó la gestión del Estado en la ciudadanía, por lo tanto, desde su rol como líder gubernamental el presidente y su parlamento, deben cumplir y hacer cumplir las normas anticorrupción y antisoborno, garantizando el progreso social.

Posteriormente, Lagi (2007, p.39) consideró como punto esencial la conducta del Estado, como modelo para la sociedad, por lo que fue desarrollado el siguiente argumento “la norma jurídica ha de tener implícito la conducta propia del Estado, como ente capaz de motivar a su pueblo a mantener una conducta a fin con las leyes”.

Como complemento de ello, se debe resaltar que no basta con promulgar leyes y normas, ya que los cambios se lograrán solo a través de “actuar” con ética y moral, más cuando dicho modelo de comportamiento proviene del Estado. En ese sentido, se lograría promover el progreso político, económico y social que requiere el país.

También, se desarrolló el enfoque de las deficiencias del sistema político, según lo expuesto por Andvig y Odd-Helge (2000, p.7), donde la deficiencia del sistema político forma parte de las muchas causas de corrupción, en específico el “déficit democrático”, ya que carece de métodos de evaluación y balances de gestión transparentes.

Esto demostró que todas las entidades deben regirse en base a lineamientos y controles internos. Contrario a esto, se originó desviaciones, dando paso a vicios de corrupción, por lo que es importante contar con personal comprometido, así como fomentar la implementación de sistemas de gestión antisoborno para mitigar los efectos nocivos del soborno y corrupción.

Por otra parte, Hague, Harrop y Breslin (1992, p.57), establecieron que existe una variación entre el grado de corrupción y el grado de consenso del poder. En ese sentido, solo un Estado democrático y las acciones de los grupos de los sistemas democráticos, podrá revertir la corrupción.

Por lo tanto, se logró comprender que los casos de corrupción se evidencian abiertamente en gobiernos centralizados, en ese sentido, colocar el poder total en el presidente del país, facilitará la presencia de soborno y corrupción en su gestión, ya que no existen controles externos para confrontarlo.

Adicionalmente, Serpa y Ferreira (2019, p.12) describieron que la teoría de la burocracia, planteada por Weber, entendida como la dominación racional o autoridad basada en reglas, normas y procedimientos, por medio de la cual se asumiría un predominio creciente y eso se traduciría en burocracia.

En esa línea, se demuestra cierto liderazgo y poder según conocimientos, normas y reglas, sobre los demás, quienes permiten dicho poderío de manera consciente por obtener algún beneficio. Esto evidencio, falta de liderazgo como lo

hay actualmente, por lo que las comunidades fácilmente son víctimas de gobiernos corruptos que solo crean atraso a la sociedad.

También, Bendix (2012, p.41), determinó que la burocracia para funcionar de forma eficaz debe disminuir y hasta eliminar actos de corrupción que pongan en riesgo el sistema legal y funcional de una institución. Asimismo, Saw (1992, p.390) argumentó que los funcionarios públicos deben actuar con verdadera capacidad moral, devolviendo a la sociedad su lugar como galante de los derechos humanos y también el prestigio al gobierno como defensor y responsable de garantizarlos

De acuerdo con los autores, se puso de manifiesto un factor importante como lo es la responsabilidad de los gobiernos por disminuir los actos de corrupción, que, sin embargo, no se mantiene en la actualidad. Por ello, se planteó en este estudio determinar de qué manera la implementación de estrategias puede influir para reducir casos de corrupción y soborno.

Continuando con el desarrollo del estudio, se determinaron las dimensiones correspondientes a la variable gestión antisoborno, comenzando por la dimensión liderazgo. Basado en la NTP-ISO 37001 (2017, p.13) se estableció que el liderazgo debe reflejarse en el compromiso y acción de la alta directiva de Estado, fundamentado en la conceptualización de la toma de decisión y los estratégicos, en función de hacer cumplir los lineamientos propuestos por la norma, contemplando para ello los recursos y el tiempo requerido para realizar con éxito la ejecución de sistemas de riesgo antisoborno y su gestión.

Esto reflejó el papel protagónico que poseen los dirigentes estatales como responsables de la implementación de las certificaciones antisoborno, por lo tanto, es esencial que se demuestre su voluntad por revertir los efectos nocivos de la corrupción, siendo líderes en la coordinación de este sistema de mejora continua.

Por otra parte, la dimensión planificación, según NTP-ISO 37001(2017, p.9) se basó en asegurar que el SGAS sea implementado de acuerdo con los requerimientos y/o necesidades particulares de las entidades, procurando para ello un clima óptimo, anticipando posibles situaciones de conflicto en las áreas involucradas. Asimismo, está orientado en la definición y comunicación de los

objetivos de la norma, basado en la alineación de procesos internos, procurando una mejora sustancial en la reducción de riesgos de soborno y corrupción latentes.

En ese sentido, la fase de planificación fue esencial para la implementación de los sistemas de gestión antisoborno, ya que permitió tener el panorama claro en cuanto a la disponibilidad de recursos, así como saber quiénes realizaron las actividades. Por otra parte, anticipo las posibles fallas y se tomaron las acciones para evitar afectaciones.

Continuando con la dimensión operación, según la NTP-ISO 37001 (2017, p.27), se basó en la realización de distintas tareas como el establecimiento de criterios para la implementación de SGAS y así, diseñar controles antisoborno (procedimientos, normas y documentos controlados). De igual manera, se enfocó en garantizar la disponibilidad y acceso a toda información necesaria para la implementación y mantenimiento del sistema antisoborno y la definición de procedimientos internos para la investigación y tratamiento del soborno, entre otros aspectos.

En ese aspecto, elementos de verificación técnicos y operativos como procedimientos y especificaciones permitirán mitigar acciones antisoborno, los cuales deben implementarse por empleados, trabajadores y hasta la alta gerencia, basados en el cumplimiento de lineamientos y estándares solicitados por la norma.

Finalmente, se estableció la dimensión evaluación de desempeño y según NTP-ISO 37001 (2017, p.33) se basa en seguir, medir, analizar y evaluar el sistema de gestión antisoborno, definiendo de manera previa; qué, cómo y cuándo medir, involucrando, además, aspectos como ejecución de auditorías internas y externas para garantizar el cumplimiento sostenible de la Norma. De igual manera, se contempló en esta dimensión el designar los responsables de realizar reportes y conclusiones correspondientes a dichas mediciones, permitiendo evidenciar el compromiso por parte de directivos y personal en general en el cumplimiento del sistema implementado.

Por ello, se resaltó la importancia de validar la funcionalidad de los sistemas de mejora continua, en ese sentido, a través de monitoreo confiables se pudo

evidenciar la eficacia y cumplimiento de las políticas antisoborno, como auditorias e indicadores llevados por parte de todo el personal en sus labores diarias.

Respecto a la segunda variable conducta ética, fue definida desde el enfoque del servicio público, por Boehm (2015, p.70) como comportamientos correctos que se espera siempre de parte de trabajadores del Estado, enmarcados en normas y valores como: honradez, respeto, cortesía y vocación de servicio, entre otros, lo cual refleja los principios propios y de la entidad a la cual representa. Por otra parte, Appleby (1999, p.97), sostuvo, que para garantizar una conducta ética se debe elevar el nivel de capacitación en el personal, así como los controles de gestión antisoborno, para disminuir riesgos que conlleven a conductas poco éticas.

En ese sentido, los trabajadores públicos poseen una gran responsabilidad al ser designados como tal, y en función de ello, deben realizar sus labores dentro de un marco ético y legal, tomando acciones que permitan fortalecer la integridad tanto personal como institucional, basado en reglas y principios, así como motivación por el deber.

En el marco legal nacional, la conducta ética está conceptualizada como el desenvolvimiento de los trabajadores públicos enfocado en los deberes, valores y principios, lo cual permitió realizar sus funciones de manera transparente, profesional y eficaz, promoviendo el cumplimiento de lo establecido por la Constitución del Estado, enmarcado en la prestación de servicio de calidad a la ciudadanía Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública (2002).

De este concepto se destacaron varios rasgos claves respecto a los funcionarios del Estado, como la honradez y transparencia, así como también, la vocación de servicio, lo cual es poco común en la actualidad, por lo tanto, debe promoverse que el personal posea una conducta ética y así sea parte de la solución enfocándose en prestar un servicio de calidad a la comunidad.

Adicionalmente, Braga (2007, p.115), sostuvo que la ética en la gestión pública es un soporte clave para garantizar confianza en sociedades actuales, basado en que los trabajadores del Estado sirvieron de manera equitativa y realizaron la administración de los recursos del país dentro de las normas legales. Coincidiendo en ese aspecto con Diamond (1999, p.13), quien señaló que la

ciudadanía espera que se establezcan y cumplan controles en las instituciones públicas para prevenir la corrupción y el soborno. Por otra parte, Barman (2001, p.22) determinó que la ética desde el contexto público o privado está basada en la persona, es decir, los sistemas de control deben considerar además de políticas anti soborno, todo lo relacionado a una cultura social de valores, donde los ciudadanos adquieran una conducta ética verdadera.

Por consiguiente, no se debió tomarse a la ligera la elección de funcionarios públicos, por parte de la ciudadanía y mandatarios nacionales, ya que fue una gran responsabilidad que demandan estos cargos por el poder que confiere. De acuerdo con ley, los funcionarios públicos debieron tener como filosofía de vida la ética, y así las sociedades contarán con sistemas públicos confiables.

Como complemento del marco metodológico, se presentaron distintas teorías o enfoques relacionados a la segunda variable conducta ética, entre las más destacadas se encontraron la teoría del valor/valer, de Hospers (1995, p.37), quien realizó un análisis amplio respecto a la conducta humana y sus situaciones como: problemas, ideales, el deber, la política y la justicia entre otras, para contrastarlos con el aporte de normas morales ampliamente conocidas como la ética, valores y principio; corroborada por Schler (2012, p.42), por lo que concluyeron que valores fueron elementos esenciales para el ser humano ya que generaron su aceptación o el rechazo en la sociedad. Asimismo, Monge (2016, p.11) afirmó que una característica del valor es el “valer”, por lo tanto, se resaltó la conducta ética del individuo como un valor fundamental en su accionar cotidiano.

Los planteamientos anteriores fueron un reflejo de la importancia que ocupa en la historia el contar con lo conductual y ético en los funcionarios del Estado y así en la actualidad también poseen un papel fundamental, sin embargo, destacaron los hechos de corrupción evidenciados recientemente, lo que ha generado desconfianza en la sociedad de forma generalizada.

También se propuso la teoría moral de Emmanuel Kant (1724-1804), basada en distinguir la conducta moral de lo que es el derecho. En ese sentido, Monge (2016, p.11) señaló que dicho autor argumentó que la conducta moral corresponde

a los motivos del obrar, es decir, creencias personales orientadas en actuar por el deber, sin que las consecuencias puedan afectar a otros. El derecho por otra parte corresponde al aspecto externo de los actos, es decir, motivos que determinan actuar o abstenerse, en favor de crear una sociedad justa y equilibrada, basado en el cumplimiento de normas y leyes, para la sana convivencia.

Por lo tanto, se observó como en la actualidad es necesario promover en las personas no solo las leyes sino también la moral, ya que en función de ello los funcionarios públicos contarán con mejor criterio ante propuestas de corrupción y soborno y servirán a la comunidad en favor de brindarle soluciones.

Asimismo, fueron desarrolladas las dimensiones de la variable conducta ética, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública (2002) comenzando con la dimensión probidad, donde se estableció que el funcionario público debe actuar cumpliendo y haciendo cumplir las normas, siempre orientado en cubrir las necesidades del usuario, sobre todo, en lo relacionado a normas de protección de DDHH. Asimismo, sus funciones deben ser realizadas de manera eficaz, oportuna y transparente.

En ese sentido, la dimensión, así como las leyes estatales reflejaron las consideraciones que deben tener en cuenta los funcionarios públicos, según lo cual deben trabajar con ética y brindando un servicio al ciudadano de manera respetosa y transparente.

De igual manera, en la dimensión eficiencia, se determinó que todo trabajador, funcionario y/o representante del Estado debe cumplir sus funciones con calidad, procurando estar en constante capacitación para lograr tal objetivo. Así como también, debe llevar a cabo su gestión optimizando el uso de recursos, adaptando nuevas formas de trabajo de manera innovadora y procurando la mejora continua Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública (2002).

Un aspecto resaltante fue la capacitación que deben realizar los funcionarios para cumplir con eficiencia su labor, en ese sentido, lograrán ofrecer un mejor servicio a toda la comunidad, basado en la gestión de recursos y respuesta oportuna a sus requerimientos.

Continuando, respecto a la dimensión veracidad, se estableció que funcionarios del Estado deben fomentar en sus relaciones funcionales la rectitud y autenticidad, contribuyendo a la investigación y comprobación de hechos con responsabilidad, favoreciendo el correcto desenvolvimiento de procedimientos establecidos por la Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública (2002).

Basado en lo anterior, se esperó de los funcionarios públicos un trato respetuoso y con transparencia hacia los usuarios, en función de la equidad y responsabilidad que debe prevalecer en su estructura funcional interna y de igual manera, hacia la ciudadanía, apoyando en la resolución de situaciones de corrupción y soborno que se les presenten.

Finalmente, la dimensión justicia y equidad, planteó que servidores públicos, así como funcionarios del Estado en general se desempeñen brindando un servicio a la sociedad de forma justa y equilibrada, sin discriminación ni distinción de ninguna índole. Así como también, de manera interna, debe fomentarse relaciones laborales entre supervisores y trabajadores basadas en la justicia y equidad, Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública (2002).

El aspecto anterior indica que es elemental que funcionarios públicos se enfoquen en atender a la comunidad sin discriminación ni intereses particulares, aunque actualmente se observó en la prensa nacional repetidos casos de corrupción, lo cual debe ser objeto de sanciones serias por atentar contra la ciudadanía e ir en contra de la ética profesional que los trabajadores y el mismo Estado proclaman.

Respecto a la tercera variable función pública, fue definida de acuerdo con la Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público (2004), como la encargada de promover el cumplimiento de la Constitución Nacional a través de un capital humano eficiente y comprometido con mantener una administración pública transparente, enfocado en brindar una mejor atención a usuarios y comunidad en general, dentro de un contexto ético, moral y equitativo.

Se infirió así, que es una entidad estatal de gran impacto social considerando su tarea de servir a la comunidad, sin embargo, actualmente prevalece el interés particular de muchos funcionarios, sobre el bienestar colectivo, por lo que se ha

desvirtuado su función, siendo necesario que se implementen nuevas políticas que reivindicquen dicha situación, dentro de un marco de ética profesional.

Por otra parte, Aylwin (2002, p.233) argumentó que la función pública se encarga de velar por el bienestar ciudadano a través de la prestación de un servicio público, estando sus funciones y acciones determinadas por el Estado. Asimismo, Turano (2007, p.430) especificó que el funcionario público es responsable de llevar a cabo dicha labor social, este puede ser desde un cartero adscrito a la empresa de encomiendas nacional, hasta el presidente de la Republica, así como empleados municipales, por lo que la ética y principios debe ser su rasgo primordial.

Fue importante destacar con base a ello, el rol de Estado como principal responsable de velar por los derechos de la comunidad sean respetados. Por lo tanto, las fallas que pudieron evidenciarse en la función pública recaen sobre él, siendo un reto en la actualidad restablecer la confianza en esta entidad. En ese sentido, accionar políticas eficientes como el propuesto en este estudio, podrá servir como factor de cambio.

De igual manera, Roth y Robayo (2015, p.27) expusieron que la función pública contempla como rol principal y esencial servir a la ciudadanía y sus actividades fueron realizadas de cara a la opinión pública, basadas en el respeto, la honradez, la justicia y la equidad, así como en las leyes promulgadas por la nación. Asimismo, Palmer (2008, p.586) determinó que el funcionario público debe desempeñarse dentro de un marco de ética profesional y de no ser así, afectará todos los procesos preestablecidos y repercutirá negativamente en el progreso de la sociedad.

Lo mencionado por los autores, demostraron el compromiso que asumen los funcionarios públicos, por lo que es de considerar que dichas funciones deben realizarse por personas calificadas y cuando ello no ocurre, como sucede actualmente, se evidenció el debilitamiento de valores y principios, lo cual perjudicó a los ciudadanos y quiebra su confianza respecto a la función pública.

Continuando con el marco teórico, se incluyeron las siguientes teorías relacionadas con la variable función pública. Comenzando por la teoría institucional que de acuerdo a lo expuesto por Zucker (1987), correspondió a la influencia que

ejerce la sociedad sobre las instituciones, ya sean públicas o privadas, cuya función, coincidiendo con Teece, Pisano y Shuen (1997), fue cumplir las demandas de la comunidad, basado en la formalidad y cumplimiento de normas. También, DiMaggio (1983) y Frumkin (2004, p.234), argumentaron que estas instituciones se diferencian por su enfoque legal, orientándose en la aplicación de políticas y estrategias exitosas, contando para ello con personas profesionales en su estructura interna.

En ese sentido, las sociedades se han apoyado a través del tiempo en distintas instituciones, tanto públicas como privadas, siendo, por lo tanto, un elemento necesario e importante para el desarrollo colectivo. Por ello, el rol de los funcionarios debe ser enfocado en el servicio a los usuarios con eficiencia y calidad.

Asimismo, se estableció la teoría de las organizaciones, que según Meyer y Rowan (1997, p.340), estuvo orientada en identificarse con la sociedad, se enfocó en su bienestar, favoreciendo el cumplimiento de leyes de impacto social, como protección al ambiente y responsabilidad civil, por lo que está en constante sintonía con los intereses sociales. Por otra parte, Hall y Taylor (1996, p.940), sostuvieron que todas las organizaciones deben basarse en la legitimidad, más si es enfocado a la administración pública, favoreciendo la aceptación de los ciudadanos.

En resumen, se coligió que son complementos la sociedad y las organizaciones, por lo que para mantener la confiabilidad y credibilidad entre ambas la función pública debe actuar con transparencia y la sociedad debe apostar por el sistema democrático que le respalda, para de igual forma actuar responsablemente de acuerdo con las normas ciudadanas.

Adicionalmente, se presentó la teoría de la ética de Weber (2002, p.23), en la cual el autor sustentó la influencia del protestantismo en el comportamiento ético dentro de la actividad laboral. Basado en ello, también Kaiser (1997, p.420) consideró la importancia que representan las instituciones y organizaciones en función de brindar soluciones a la sociedad, rigiéndose bajo los valores de la religión. Otros autores como Wilhelm (2010) y Callejo (2006, p.212), sostuvieron que lo económico es también social y cultural, por lo que las organizaciones

requieren incentivos para garantizar su progreso, unido a un compromiso moral y religioso como elemento de confianza para mover masas.

Por lo tanto, se debió procurar que la función pública trabaje en favor de asegurar los derechos de los ciudadanos y el acatamiento de las leyes del Estado, desarrollando sus actividades en beneficio de la sociedad, basado en principios y valores, evidenciando el correcto uso de los recursos para generar confianza.

Continuando con la investigación, se establecieron las dimensiones correspondientes a la variable función pública, las cuales fueron definidas según el marco de la Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público (2004), siendo la primera dimensión el principio de legalidad, basado en el cumplimiento fiel de normas, derechos y obligaciones establecidos en la Constitución nacional, por parte del empleado público, dentro de su rol como funcionario del Estado.

Por lo tanto, debe tenerse presente que, de acuerdo con la ley, los funcionarios públicos deben actuar con total responsabilidad ante el poder que la sociedad les ha concedido, eso se traduce en regirse fielmente a las normas, sin pretender ningún tipo de aprovechamiento de recursos, durante el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, se definió la segunda dimensión, principio de transparencia y rendición de cuentas. La misma se enfocó en garantizar que la información relacionada a procedimientos, normas y políticas internas sobre la administración pública sea confiable y esté actualizada y disponible para los funcionarios públicos, en función realizar balances y rendición de cuenta por los gastos realizados, de forma eficaz, transparente y oportuna Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público, (2004).

Lo anterior fue de suma importancia para promover el cumplimiento de procedimientos internos en la función pública, garantizando la transparencia en los resultados obtenidos, sobre todo enfocado en obtener evidencias de las labores realizadas generando mayor confianza en la prestación de servicio a los usuarios.

Como tercera dimensión, se estableció el principio de mérito y capacidad, la cual se fundamentó en promover nuevos ingresos, permanencia y mejoras

salariales de funcionarios públicos, de acuerdo su capacidad y esfuerzo propio. Así mismo, se contempló el tiempo de servicio como aspecto importante para la aprobación de ascensos Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público (2004).

En esa línea, el contar con un capital humano motivado permitirá elevar el nivel de servicio a los usuarios, basado en el reconocimiento y promoción de los funcionarios según su antigüedad, capacidad y esfuerzo propio. Siendo algo de gran relevancia para así disminuir el índice de soborno y corrupción que actualmente se presenta en la sociedad.

Finalmente, se contempló como cuarta dimensión el principio de provisión presupuestaria, orientado en definir los lineamientos y normas que los funcionarios públicos deben realizar, relacionados con la aprobación de presupuestos, en función de obtener su autorización dentro de las normas establecidas por el Estado Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público (2004).

Basado en ello, fue determinante para la función pública trabajar dentro de los lineamientos establecidos, evidenciar la transparencia de los procesos administrativos y así obtener la aprobación de presupuestos, garantizando que sean aprovechados en favor de sociedad. En ese sentido, el Estado se sostendrá en un sistema gubernamental confiable y eficaz.

Finalmente se describió la epistemología del problema, partiendo que la naturaleza de la investigación gira entorno a elementos claves de la gestión, delineada en el antisoborno, y función pública. Cada uno de ellos en menor o mayor grado se relacionan con las acciones dentro de una organización pública y/o del Estado, y cuando se enfatiza de las acciones son de carácter funcional, como actitud, desempeño y sobre todo la ética, al respecto de la misma, ha sido catalogada como la corriente filosófica que analiza el comportamiento en las personas respecto a diferenciar el bien y el mal, esta corriente filosófica es antigua, sustentada en los filósofos griegos Aristóteles y Platón, y que fue analizada en diversos años tanto en escuelas fundadas por Aristipo, los Cínicos, Megáricos, etc., y que en la actualidad siguen vigentes, ya que el comportamiento humano es un proceso interno que es inherente a la persona y está relacionada al aprendizaje desde los primeros años de vida, y sustentada en las experiencias dentro de su

entorno social y en la formación educativa. Sobre todo, delinea la fibra interna de cada persona, es decir, diferenciar entre el bien y el mal va a permitir ser establecida por el mismo, tanto en su vida social como laboral. Enfatizando en este caso en el ámbito laboral, ya que cada trabajador debe responder a las expectativas y exigencias de su cargo, donde sus actividades deben estar acorde a los lineamientos y normas, tanto laborales como éticas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

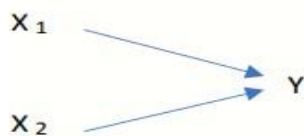
Tipo de investigación

Esta investigación cumplió con las características de ser de tipo aplicada. Al respecto, Martínez (2012, p.58) explicó que los estudios aplicados se realizan principalmente para mejorar ya que evalúa las propiedades y niveles en las que se halla la muestra, desde la perspectiva del investigador, su acción inmediata no es resolver los problemas observados, a partir de ello, ampliar, mejorar e incrementar las teorías o información académica, de esa forma responder a los objetivos planteados en el estudio.

Diseño de investigación

El diseño de estudio fue no experimental de tipo correlacional causal, ya que no se manipularon las variables y se buscó establecer la causalidad entre las variables independientes con la dependiente. De acuerdo con Del Cid, Méndez y Sandoval (2017, p.117), los diseños no experimentales son los más empleados en las ciencias sociales y administración, donde su objetivo no es modificar las variables o unidades analizadas, sino la de explorar, describir, explicar desde una perspectiva teórica y hasta práctica, dentro de este ámbito presentar sugerencias respecto al problema analizado.

El diseño se representó de la siguiente manera:



Dónde:

X1 = Gestión antisoborno

X2 = Conducta ética

Y = Función pública

3.2. Variables y operacionalización

Variable (x1) Gestión antisoborno:

La Norma ISO 37001 (2017, p.2) Sistema de Gestión Antisoborno estuvo elaborada para infundir una conducta y cultura anticorrupción dentro de las instituciones, así como la implementación de adecuados controles, que permitan incrementar la posibilidad de localizar la corrupción y de esta manera disminuir su influencia. Esta norma proporciona los requerimientos y la directriz para determinar, implementar, mantener y mejorar los Sistemas de Gestión Antisoborno.

Variable (x2) Conducta ética:

En el marco legal nacional, Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública (2002) la conducta ética estuvo definida como el desenvolvimiento de los empleados públicos enfocado en deberes, valores y principios, lo cual permite realizar sus funciones de manera transparente, profesional y eficaz, promoviendo el cumplimiento de lo establecido por la Constitución del Estado, enmarcado en la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.

Variable (y) Función pública:

Acorde a la Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público (2004), indicó que se encarga de promover el acatamiento de la Constitución Nacional a través de un capital humano eficiente y comprometido con mantener una administración pública transparente, enfocado en brindar una mejor atención a usuarios y comunidad en general, dentro de un contexto ético, moral y equitativo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se constituyó con 120 colaboradores de Osinergmin entre CAP y CAS de la Gerencia de Administración y Finanzas. Cisneros (2014, p.98) dio a conocer a la población como la agrupación de todos los componentes a los cuales se relaciona el estudio. Se puede conceptualizar como la agrupación de todos los elementos del muestreo; por otro lado, lo definió también como el conjunto de elementos o personas que cuentan con particularidades similares y a las cuales van a ser analizadas.

Criterios de inclusión

Personal CAP y CAS de la Gerencia de Administración y Finanzas de Osinergmin de ambos sexos.

Criterios de exclusión

Personal practicante, personal que se encuentra con licencia sin goce de haber, vacaciones, enfermedad.

Muestra

Según Morán y Alvarado (2019, p.98), la muestra corresponde a una fracción de una población más amplia. Los cuales contaron con las mismas características y son representativos, por lo que la opinión de estos se puede generalizar.

La muestra final, según el cálculo de la fórmula fue de 92 colaboradores de Osinergmin, quienes fueron parte de la investigación (anexo 7).

Muestreo

El muestreo correspondió al probabilístico, de tipo aleatorio simple, ya que toda la población tuvo la probabilidad de ser parte de la muestra, por lo que su elección se dio en forma aleatorio o al azar.

Unidad de análisis

La unidad de análisis correspondió al personal que labora en Osinergmin.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada fue la encuesta por ser la más conveniente para el diseño y tipo de investigación. Morán y Alvarado (2019, p.114) mencionaron que la encuesta se sustenta en una agrupación de cuestiones que se realizan a los colaboradores, cuyas respuestas forman parte de la información primordial del investigador y están conforme a los propósitos del estudio.

Instrumento

El instrumento aplicado fue el cuestionario. Niño (2015, p.87) afirmó que el cuestionario permite recabar información en corto tiempo, y que las respuestas establecen generalidades respecto a un problema establecido, el cuestionario, dependiendo al tamaño de muestra no es muy costoso, siendo uno de los más empleados en las investigaciones cuantitativas.

Validez

La validez correspondió al juicio de expertos, para dar validez a los cuestionarios se realizó la prueba de juicio de expertos los cuales midieron a las preguntas en base a tres criterios: Claridad, Relevancia y Pertinencia, según el criterio de especialistas de la UCV (anexos 8, 9,10).

Confiabilidad

La confiabilidad estadística se calculó mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach, ello porque los instrumentos cuentan con alternativas politómicas, acorde a la técnica Alfa de Cronbach. La confiabilidad buscó demostrar la relación entre las preguntas y las respuestas de los encuestados. En el actual trabajo de investigación se realizó el cálculo del índice Alfa de Cronbach mediante el software estadístico SPSS en su versión 25.0; para la variable gestión antisoborno se alcanzó una confiabilidad de ,982, en la variable conducta ética ,976 y la variable función pública alcanzó ,979.

Tabla 1

Interpretación de valores de Alfa de Cronbach según Grande y Abascal (2014)

valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

3.5. Procedimientos

Para iniciar la recopilación de la información, se solicitó los permisos correspondientes en el personal directivo de Osinergmin, con ello, se contactó con los encuestados para manifestarle la intención del estudio y si tienen la disponibilidad para ser parte de ella. Posteriormente, se realizó la encuesta de forma virtual, recabando así las respuestas de los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

La información de los datos recabados ha sido analizada estadísticamente, empleando el software estadístico SPSS, con ello se estableció resultados descriptivos e inferenciales. Los resultados descriptivos se presentaron a través de tablas de frecuencia, así como figuras porcentuales. Para los resultados inferenciales se demostró en las variables de estudio la causalidad entre ellas, a través de los estadígrafos el pseudo r cuadrado, Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se utilizaron citas de teóricos, tomando en cuenta siempre la argumentación ética, sin evadir la indagación de la investigación, la propiedad intelectual de la misma, los derechos de autor y la calidad de los datos adquiridos. Ya que los profesionales en formación están obligados a tener siempre en cuenta la ética que deben tener en el proceso de su formación y demostrar a través de ello el grado de profesionalismo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Resultados de la variable Gestión Antisoborno

Tabla 2

Frecuencia de niveles de la variable Gestión antisoborno

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	44	47.8
Regular	28	30.4
Eficiente	20	21.7
Total	92	100.0

Fuente: Base de datos

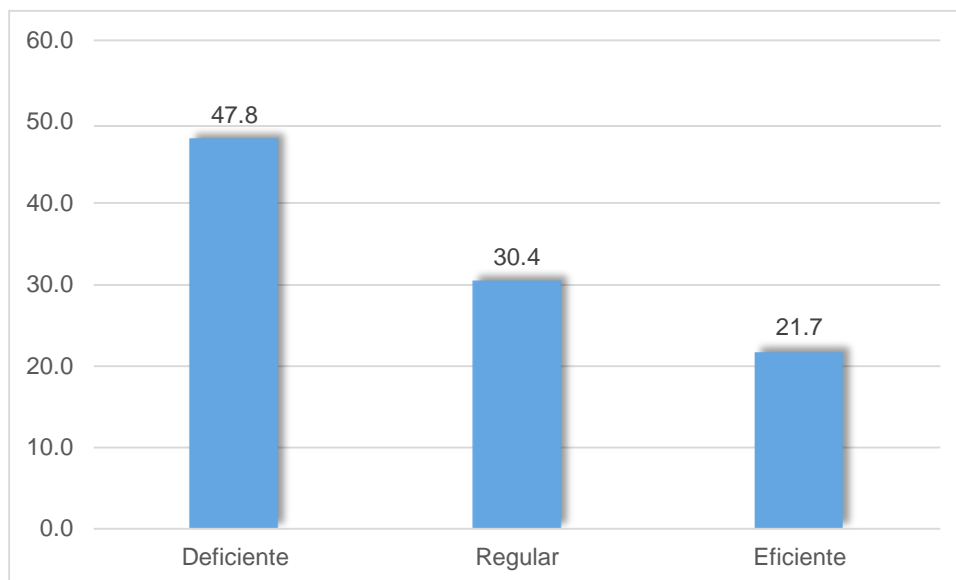


Figura 1 Porcentaje de niveles de la variable gestión antisoborno

Fuente: Base de datos

Después de procesada la variable independiente (x1) gestión antisoborno, las unidades de la muestra fueron de nivel eficiente sólo 21,7%, nivel regular 30,4% y nivel deficiente 47,8%.

Tabla 3

Frecuencia de niveles de la variable gestión antisoborno por dimensiones

	D1: Liderazgo		D2: Planificación		D3: Operación		D4: Evaluación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	41	44.6%	37	40.2%	40	43.5%	42	45.7%
Regular	30	32.6%	31	33.7%	27	29.3%	28	30.4%
Eficiente	21	22.8%	24	26.1%	25	27.2%	22	23.9%
Total	92	100.0%	92	100.0%	92	100.0%	92	100.0%

Fuente: Base de datos

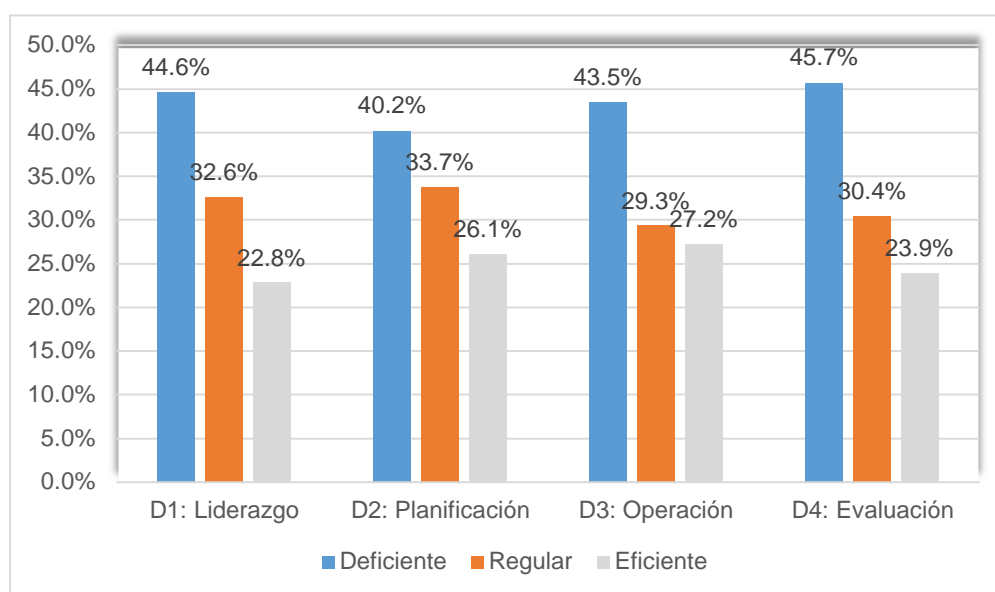


Figura 2 Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable gestión antisoborno

Fuente: Base de datos

Una vez procesado los datos de la variable independiente gestión antisoborno, es posible alegar que en la dimensión liderazgo el 22,8% de las personas encuestadas presenta un nivel eficiente, el 32,6% presentan un nivel regular y el 44,6% de los encuestados presentan un nivel deficiente. En la dimensión planificación el 26,1% de las personas estudiadas presentan un nivel eficiente en esta dimensión, mientras que el 33,7% de los encuestados presentan un nivel regular y el 40,2% presentan un nivel deficiente. En la dimensión operación el 27,2% de los

encuestados presentan un nivel eficiente; el 29,3% de los encuestados presentan un nivel regular y el 43,5% de los encuestados presentan un nivel deficiente. En la dimensión evaluación el 23,9% de los encuestados presentan un nivel eficiente; el 30,4% de los encuestados presentan un nivel regular y el 45,7% de los encuestados presentan un nivel deficiente.

Resultados de la variable Conducta Ética

Tabla 4

Frecuencia de niveles de la variable conducta ética

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Deficiente	50	54.3
Regular	37	40.2
Eficiente	5	5.4
Total	92	100.0

Fuente: Base de datos

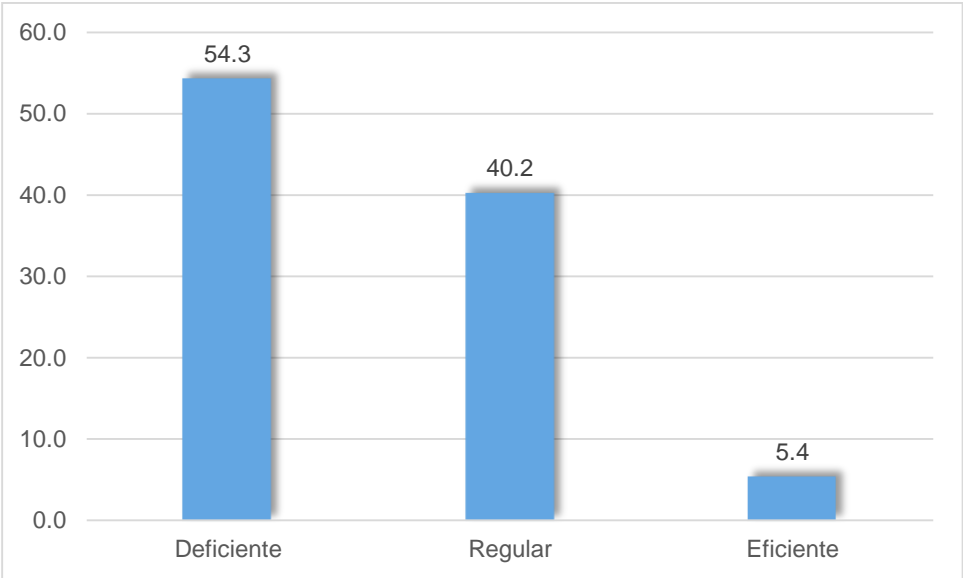


Figura 3 Porcentaje de niveles de la variable conducta ética

Fuente: Base de datos

La variable independiente (x2) conducta ética, las unidades de la muestra fueron de nivel eficiente 5,4%, nivel regular 40,2% y nivel deficiente 54,3%.

Tabla 5

Frecuencia de niveles de la variable conducta ética por dimensiones

	D1: Probidad		D2: Eficiencia		D3: Veracidad		D4: Justicia y equidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	45	48.9%	46	50.0%	43	46.7%	43	46.7%
Regular	38	41.3%	33	35.9%	39	42.4%	39	42.4%
Eficiente	9	9.8%	13	14.1%	10	10.9%	10	10.9%
Total	92	100.0%	92	100.0%	92	100.0%	92	100.0%

Fuente: Base de datos

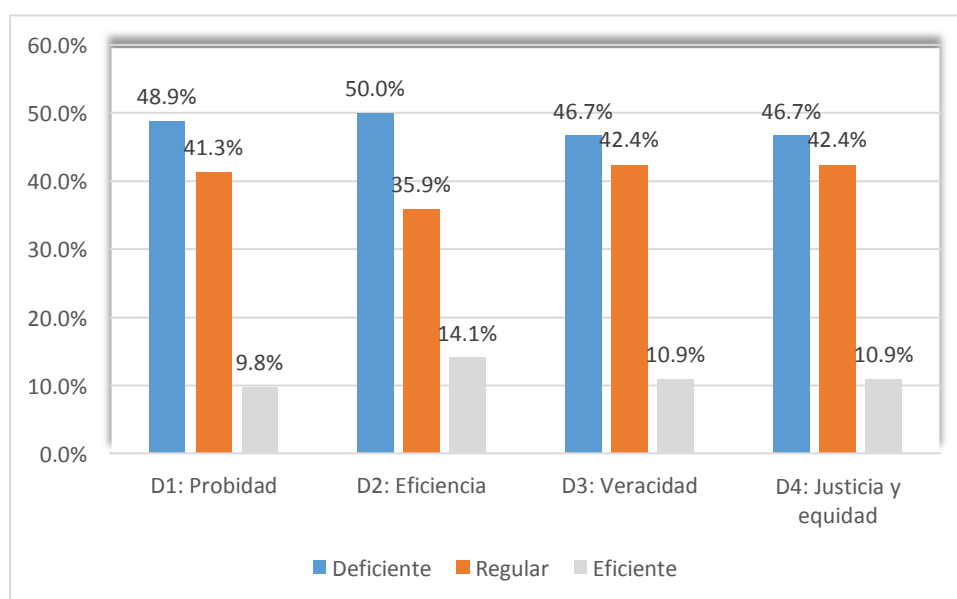


Figura 4 Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable conducta ética

Fuente: Base de datos

Una vez procesados los datos de la variable independiente conducta ética, se evidencia que la dimensión probidad el 9,8% de los encuestados presenta un nivel eficiente, el 41,3% de los encuestados presenta un nivel regular y el 48,9% de los encuestados presenta un nivel deficiente. En la dimensión eficiencia el 14,1% de los encuestados presenta un nivel eficiente, el 35,9% de los encuestados presenta un nivel regular y el 50% de los encuestados presenta un nivel deficiente. En la dimensión veracidad el 10,9% de los encuestados presenta un nivel eficiente, el 42,4% de los encuestados presenta un nivel regular y el 46,7% de los encuestados

presenta un nivel deficiente. En la dimensión justicia y equidad el 10,9% de los encuestados presenta un nivel eficiente; el 42,4% de los encuestados presenta un nivel regular y el 46,7% de los encuestados que presenta un nivel deficiente.

Resultados de la variable dependiente Función Pública

Tabla 6

Frecuencia de niveles de la variable función pública

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	58	63.0
Moderado	23	25.0
Alto	11	12.0
Total	92	100.0

Fuente: Base de datos

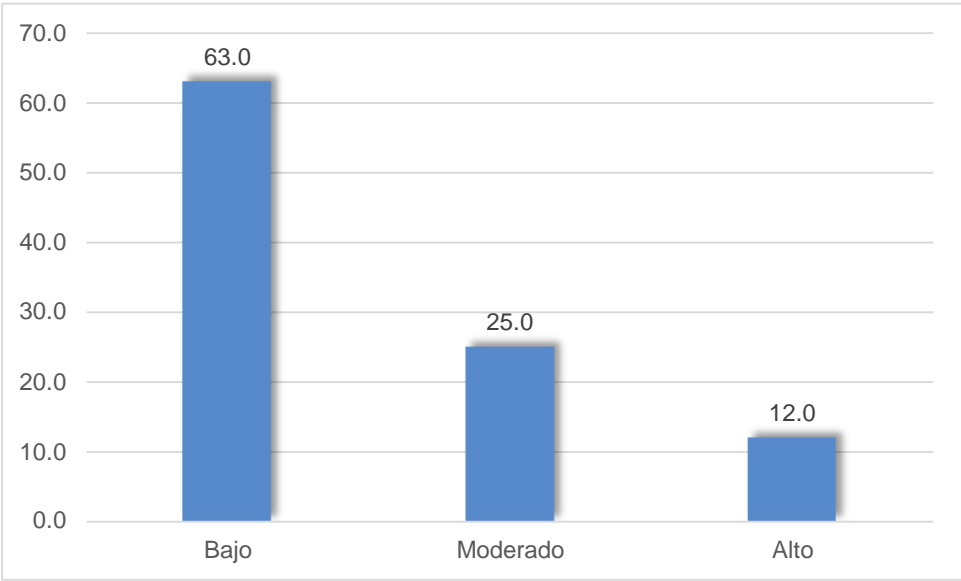


Figura 5 Porcentaje de niveles de la variable función pública

Fuente: Base de datos

La variable dependiente (y) función pública, las unidades de la muestra fueron de nivel alto sólo 12,0%, nivel moderado 25,0% y nivel bajo 63,0%.

Tabla 7

Frecuencia de niveles de la variable función pública por dimensiones

	D1: Principio de legalidad		D2: Principio de transparencia y rendición de cuentas		D3: Principio mérito y capacidad		D4: Principio provisión presupuestaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	49	53.3%	52	56.5%	44	47.8%	46	50.0%
Moderado	31	33.7%	31	33.7%	37	40.2%	36	39.1%
Alto	12	13.0%	9	9.8%	11	12.0%	10	10.9%
Total	92	100.0%	92	100.0%	92	100.0%	92	100.0%

Fuente: Base de datos

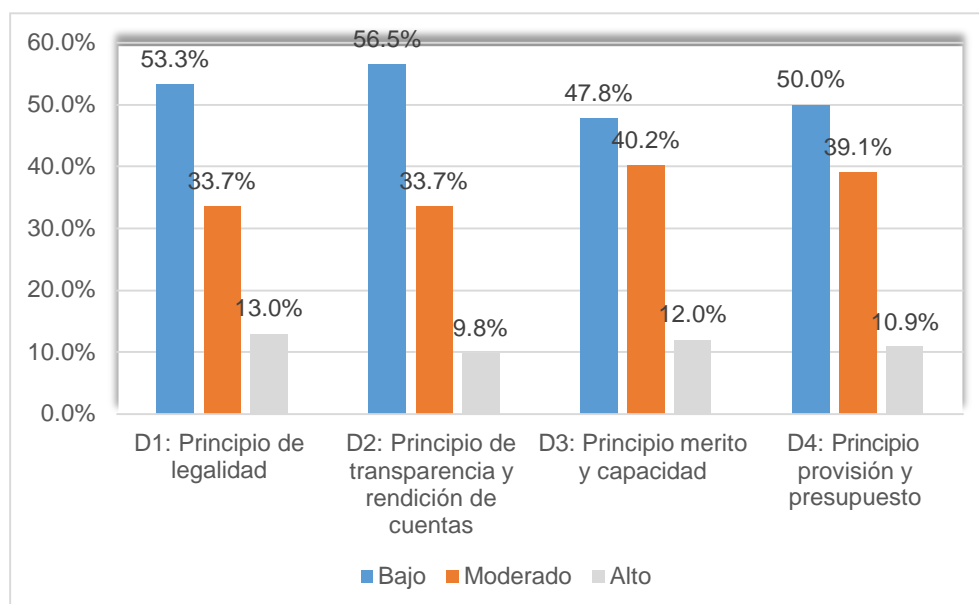


Figura 6 Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable función pública

Fuente: Base de datos

Posterior al procesamiento de datos de la variable dependiente función pública, se afirma que la dimensión principio de legalidad el 13% de los encuestados afirman que presenta un nivel alto; el 33,7% de los encuestados afirman que presenta un nivel moderado y el 53,3% de los encuestados que presenta un nivel bajo. En la dimensión principio de transparencia y rendición de cuentas el 9,8% de los encuestados afirman que presenta un nivel alto, el 33,7% de los encuestados

afirman que presenta un nivel moderado y el 56,5% de los encuestados que presenta un nivel alto. En la dimensión principio mérito y capacidad el 12% de los encuestados afirman que presenta un nivel alto; el 40,2% de los encuestados afirman que presenta un nivel moderado y el 47,8% de los encuestados que presenta un nivel alto. En la dimensión principio provisión presupuestaria el 10,9% de los encuestados afirman que presenta un nivel alto; el 39,1% de los encuestados afirman que presenta un nivel moderado y el 50% de los encuestados que presenta un nivel bajo.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VI1: Gestión anti soborno	,302	92	,000
D1: Liderazgo	,283	92	,000
D2: Planificación	,259	92	,000
D3: Operación	,278	92	,000
D4: Evaluación del desempeño	,290	92	,000
VI2: Conducta ética	,345	92	,000
D1: Probidad	,310	92	,000
D2: Eficiencia	,313	92	,000
D3: Veracidad	,297	92	,000
D4: Justicia y equidad	,297	92	,000
VD: Función pública	,387	92	,000
D1: Principio de legalidad	,332	92	,000
D2: Principio de transparencia y rendición de cuentas	,352	92	,000
D3: Principio mérito y capacidad	,302	92	,000
D4: Principio provisión presupuestaria	,315	92	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos

Se realizaron sendas pruebas de normalidad Kolmogorov Smirnov (KS) por ser la muestra $n > 50$. Para la variable gestión anti soborno, conducta ética y función

pública y sus respectivas dimensiones siendo para todos los ajustes valores $p < 0,05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula que afirma, la variable tiene distribución normal, en conclusión, podemos afirmar las distribuciones de los datos de las variables mencionadas presentaron no normalidad, en tal caso la prueba estadística a emplearse para la relación entre grupos deberá ser no paramétrica.

4.3. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión antisoborno y la conducta ética no inciden en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Ha: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Tabla 9

Ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	Logaritmo de la verosimilitud -2 108,281			
Final	19,713	88,569	4	0,000

Fuente: Base de datos

Se muestra en la tabla 9, la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 88,569 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 10

Bondad de ajuste de la hipótesis general

	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,032	8	,754
Desvianza	3,692	8	,884

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

Se puede observar en la tabla 10 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión podemos afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	0,618
Nagelkerke	0,743
McFadden	0,540

Fuente: Base de datos

Se señala que el pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de las covariables estudiadas (gestión antisoborno y conducta ética) nos permite predecir la variable dependiente (función pública). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,618. Nagelkerke señala que el índice es de 0,743 y McFadden nos indica un índice de 0,540.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 74%, lo cual indica a su vez que el 26% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 12

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Funcion_publica = 1]	-21,819	,669	1,064,163	1	,000	-23,130	-20,508
	[Funcion_publica = 2]	-18,854	,572	1,084,809	1	,000	-19,975	-17,732
Ubicación	[Gestión_antisoborno=1]	-20,133	2,179,924	,000	1	,993	-4,252,439	4,292,706
	[Gestión_antisoborno=2]	-1,309	,676	3,753	1	,053	-2,634	,015
	[Gestión_antisoborno=3]	0	.	.	0	.	.	.
	[Conducta_ética=1]	-21,270	,723	864,628	1	,000	-22,688	-19,853
	[Conducta_ética=2]	-19,682	,000	.	1	.	-19,682	-19,682
	[Conducta_ética=3]	0	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

En relación con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar el 2020, de acuerdo con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel deficiente y regular.

Por lo tanto, la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la variable función pública del personal de Osinergmin Magdalena del Mar 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 74%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La gestión antisoborno y la conducta ética no inciden en el principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Ha: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Tabla 13

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	124,806			
Final	22,583	102,442	4	0,000

Fuente: Base de datos

En la tabla 13, la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 102,442 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 14

Bondad de ajuste de la primera hipótesis específica

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10,393	8	,239
Desvianza	6,583	8	,582

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 14 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se rechaza la

hipótesis nula y en conclusión podemos afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,672
Nagelkerke	0,785
McFadden	0,575

Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión antisoborno y conducta ética) permite predecir la dimensión 1 de la variable (principio de legalidad). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,672. Nagelkerke indica que el índice es de 0,785 y McFadden indica un índice de 0,575.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 79%, lo cual indica a su vez que el 21% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 16

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Principio_legalidad = 1]	-22876.000	,883	670509.000	1000	,000	-	-
	[Principio_legalidad = 2]	-18636.000	,561	1102877.0	1000	,000	24608.000	21145.000
Ubicación	[Gestión_antisoborno=1]	-5401.000	1083.000	24847.000	1000	,000	19736.000	17536.000
	[Gestión_antisoborno=2]	-1836.000	,781	5517.000	1000	,019	-7524.000	-3277.000
	[Gestión_antisoborno=3]	,000	.	.	,000	.	.	.

[Conducta_ética=1]	-21145.000	,726	847581.000	1000	,000	-	-
						22569.000	19721.000
[Conducta_ética=2]	-19024.000	,000	.	1000	.	-	-
						19024.000	19024.000
[Conducta_ética=3]	,000	.	.	,000	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con la significatividad estadística de 0,000 y 0,019 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel deficiente y regular.

Por lo tanto, la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 79%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,019 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión antisoborno y la conducta ética no inciden en el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Ha: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Tabla 17

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl
Sólo intersección	95,485			
Final	29,689	65,796	4	0,000

Fuente: Base de datos

En la tabla de información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 65,796 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 18

Bondad de ajuste de la segunda hipótesis específica

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10,620	8	,224
Desvianza	7,707	8	,463

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 18 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión podemos afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,511
Nagelkerke	0,608
McFadden	0,390

Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de las covariables estudiadas (gestión antisoborno y conducta ética) permite predecir la dimensión 2 de la variable (principio de transparencia y rendición de cuentas). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,511. Nagelkerke indica que el índice es de 0,608 y McFadden indica un índice de 0,390.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 61%, lo cual indica a su vez que el 39% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 20

Estimaciones de parámetros

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Transparencia_rendicion_cuentas = 1]	-3851.000	1073.000	12880.000	1000	,000	-	-
[Transparencia_rendicion_cuentas = 2]	-,440	,911	,234	1000	,629	5954.000	1748.000
						2225.000	- 1345.000
Ubicación [Gestión_antisoborno=1]	-3327.000	,837	15799.000	1000	,000	-	-
[Gestión_antisoborno=2]	-1240.000	,692	3212.000	1000	,073	4968.000	1686.000
						2596.000	-,116
[Gestión_antisoborno=3]	,000	.	.	,000	.	.	.
[Conducta_ética=1]	-3354.000	1188.000	7976.000	1000	,005	-	-
[Conducta_ética=2]	-1322.000	1075.000	1515.000	1000	,218	5682.000	1026.000
						3428.000	-,784
[Conducta_ética=3]	,000	.	.	,000	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión antisoborno y conducta ética son factores influyentes sobre el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con la significatividad estadística de 0,000 y 0,005 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel deficiente y regular.

Por lo tanto, la gestión antisoborno y conducta ética influyen en la dimensión principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 61%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores influyentes sobre principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,005 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La gestión antisoborno y la conducta ética no inciden en el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Ha: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Tabla 21

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	Logaritmo de la verosimilitud -2 121,240			
Final	23,701	97,539	4	0,000

Fuente: Base de datos

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 97,539 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que

se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 22

Bondad de ajuste de la tercera hipótesis específica

	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Pearson	23,043	8	,003
Desviación	7,591	8	,474

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 22 se muestra los valores de Pearson y Desviación, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión podemos afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 23

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,654
Nagelkerke	0,763
McFadden	0,545

Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de las covariables estudiadas (gestión antisoborno y conducta ética) nos permite predecir la dimensión (principio de mérito y capacidad). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,654. Nagelkerke indica que el índice es de 0,763 y McFadden indica un índice de 0,545.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 76%, lo cual indica a su vez que el 24% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 24

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Merito_capacidad = 1]	-23647.000	1005.000	553258.000	1	,000	-25617.000	21676.000
	[Merito_capacidad = 2]	18562.000	,575	1043812.0	1	,000	19688.000	17436.000
Ubicación	[Gestión_antisoborno=1]	-4600.000	1027.000	20077.000	1	,000	-6613.000	-2588.000
	[Gestión_antisoborno=2]	-2225.000	,890	6250.000	1	,012	-3969.000	-,481
	[Gestión_antisoborno=3]	0	.	.	0	.	.	.
	[Conducta_ética=1]	21534.000	,690	975338.000	1	,000	22886.000	20183.000
	[Conducta_ética=2]	19004.000	,000	.	1	.	19004.000	19004.000
	[Conducta_ética=3]	0	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de mérito y capacidad del personal del Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con la significatividad estadística de 0,000 y 0,012 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel deficiente y regular.

Por lo tanto, la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 76%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,012 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La gestión antisoborno y la conducta ética no inciden en el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Ha: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020.

Tabla 25

Ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	Logaritmo de la verosimilitud -2 110,873			
Final	25,330	85,543	4	0,000

Fuente: Base de datos

En la tabla 25 la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 85,543 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 26

Bondad de ajuste de la cuarta hipótesis específica

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	15,102	8	,057
Desvianza	6,981	8	,539

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 26 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia > 0,05; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión podemos afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 27

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,605
Nagelkerke	0,711
McFadden	0,487

Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona que al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión antisoborno y conducta ética) permite predecir la dimensión (principio de provisión presupuestaria). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,605. Nagelkerke indica que el índice es de 0,711 y McFadden nos indica un índice de 0,487.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 71%, lo cual indica a su vez que el 29% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 28

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Provisión_presupuestaria = 1]	-6043.000	1399.000	18666.000	1000	,000	-	-
	[Provisión_presupuestaria = 2]	-1389.000	1119.000	1542.000	1000	,214	8785.000	3302.000
Ubicación	[Gestión_antisoborno=1]	-4706.000	1018.000	21364.000	1000	,000	3582.000	-
	[Gestión_antisoborno=2]	-2262.000	,886	6522.000	1000	,011	6702.000	2711.000
							3999.000	-,526

[Gestión_antisoborno=3]	,000	.	.	,000	.	.	.
[Conducta_ética=1]	-3884.000	1376.000	7968.000	1000	,005	-	-
						6581.000	1187.000
[Conducta_ética=2]	-1866.000	1256.000	2207.000	1000	,137	-	,596
						4327.000	
[Conducta_ética=3]	,000	.	.	,000	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con la significatividad estadística de 0,000 y 0,011 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel deficiente y regular.

Por lo tanto, la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 71%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,011 con un grado de libertad.

V. DISCUSIÓN

Posterior a los resultados se pudo determinar que la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la variable función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 74%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

De esta manera se asemeja con la investigación de Morales (2019), quien determinó a través del coeficiente de correlación de Spearman un nivel de confianza al 95% y de nivel de significancia de ($\text{sig} = .000$) es menor que del 0,05 (5%) que existe una correlación positiva alta ($r=0,899$) entre el código de ética de la función pública y la mejora de la gestión pública. Asimismo, Chapman, Jensen, Malesky y Wolford (2019), en su estudio concluyeron que la Convención Antisoborno de la OCDE si bien reduce el soborno de las empresas de los países miembros, parece aumentar sobornos por parte de empresas de terceros países. Este resultado brindó una explicación del por qué podrían las empresas que no están bajo la jurisdicción de un tratado, verse afectadas por temas de corrupción.

En relación con el primer objetivo e hipótesis específica, se pudo afirmar que la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden en la dimensión principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 79%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,019 con un grado de libertad.

Tales resultados son parecidos a lo expuesto por Briseño (2015), en su estudio, sobre que la degradación de la política a nivel nacional ha desatado la aparición de organizaciones ilícitas que bajo la apariencia de una organización lícita es usada para delinquir, siendo este, uno de los motivos primordiales por lo que los gobiernos cada vez tienen menos capacidad de tomar acciones y de manera eficaz afrontar los casos de corrupción. Y por Olivo (2015) quien asevera que los programas institucionales complejos aplicados para el control de la corrupción, no

causan los resultados esperados, ya que dichos espacios presentan comportamientos viciados por el poder público, así mismo los organismos que rigen dicho control no son plenamente independientes a las instituciones sujetas a evaluación, por lo que existe una percepción social de desconfianza.

Asimismo, se estableció que la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 61%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,005 con un grado de libertad.

Lo que se puede comparar con lo planteado por Juárez (2019) que, según los resultados de su investigación, se encontraron que la percepción directiva sobre la administración es pésima para un 54,4% de los encuestados y se determinó, que existe influencia de la administración sobre la efectividad de la lucha contra la corrupción, comprobando las hipótesis de la investigación. De igual forma, Guillen (2017) en su investigación concluyó que la corrupción a través del tiempo se va perfeccionando y una de las formas de combatirlo consiste en aplicar programas de “*compliance*” estos les permiten a las organizaciones definir su campo de acción a fin de poder evitar zonas grises criminógenas, y de esta manera contribuir en la lucha contra la corrupción que mantenga el equilibrio social del medio que nos rodea.

Por otro lado, se estableció que la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 76%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,012 con un grado de libertad.

Estos corolarios tienen relación con lo señalado por Meza (2018) y la información que obtuvo acerca de que el factor social es uno de los que más influencia tiene en la corrupción, luego lo cultural, la falta de valores y ética profesional inciden en un 38% para que exista corrupción de funcionarios en la municipalidad. Por otro la Sosa (2015) presenta la necesidad para el rediseño de la gestión administrativa para que el Estado fortalecer su capacidad institucional como factor de desarrollo para el país. Todo ello en función de mantener sistemas transparentes, que brinden confianza a la sociedad, minimizando casos de corrupción y soborno que puedan surgir por desviación o incumplimiento de leyes internas.

Por último, se determinó que la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 71%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,011 con un grado de libertad.

Esto, se asemeja a lo planteado por Gallegos (2016) quien determinó que, a partir del programa de fortalecimiento de ética pública, las mejoras laborales y un mejor presupuesto y administración fiscal; ahora es aceptable el desempeño laboral de los trabajadores (47%), y el logro de una atención oportuna a los usuarios, lo que demuestra la eficiencia y la eficacia de la institución. Por su parte, Lord, Jordanoska y Benson (2018), que la alta gerencia de su empresa se acerca al cumplimiento de las normas ABC, gracias al "código de conducta". Por otro lado, 39% de los encuestados en roles de ventas, marketing, etc., consideraron posible que alguien en su papel ofrezca un soborno a un funcionario público para trato preferencial. Es decir, casi dos de cada cinco encuestados en estos puestos reconocen oportunidades de soborno en el curso de sus roles, lo que indica que existen estructuras propicias para el soborno de las empresas con algunos funcionarios públicos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la variable función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el sesudo cuadrado de Nagelkerke de 74%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

Segunda: La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 79%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,019 con un grado de libertad.

Tercera: La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 61%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,005 con un grado de libertad.

Cuarta: La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 76%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,012 con un grado de libertad.

Quinta: La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del

Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 71%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,011 con un grado de libertad.

VII. RECOMENDACIONES

Se le recomienda a la Gerencia de Administración y Finanzas del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, institución pública encargada de regular y supervisar que cumplan las disposiciones establecidas para las empresas del sector eléctrico, hidrocarburos y minero, que:

Primera: Actualizar los espacios de atención y demandas en los entes gubernamentales y municipales para la gestión antisoborno y la conducta ética, en la función pública, con capacidad de afrontar los retos en materia de prevención del soborno como conducta irresponsable de los funcionarios públicos, y renovar los compromisos de cara a la ética laboral.

Segunda: Propiciar desde la gerencia, la formación del funcionario público en la ética laboral.

Tercera: Realizar estrategias educativas para la concientización de todos los funcionarios públicos, su compromiso y responsabilidad, para hacer frente a la corrupción administrativa, de manera mancomunada. Igualmente, generar campañas de concientización para la ciudadanía en general.

Cuarta: Establecer un marco legal y canales de comunicación que brinden a los ciudadanos un plan de atención y respuesta para el restablecimiento de la ética ciudadana, los servicios públicos de calidad, mejores tiempos de atención, procedimientos justos y transparentes y respuestas efectivas.

Quinta: Fortalecer la participación ciudadana, empresarial y gubernamental en el cumplimiento estricto de la gestión antisoborno, la conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin.

VIII. PROPUESTA

8. Propuesta para la solución del problema

8.1.- Generalidades

8.1.1 Título del proyecto: “Desarrollo de una cultura ética para una efectiva gestión antisoborno y el fortalecimiento de la conducta moral laboral en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020”

8.1.2 Ubicación geográfica: Lima

8.1.3 Beneficiarios: Personal CAP y CAS de la Gerencia de Administración y Finanzas de Osinergmin, Magdalena del Mar

8.2 Justificación

Este plan de estrategias participativas para la construcción de una cultura ética en la administración pública pretende responder a la necesidad de fortalecer la ética laboral como principio para el desempeño efectivo de los funcionarios públicos del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería en Magdalena del Mar, a través de la intervención oportuna de la gerencia y su gestión antisoborno. Se ha comprobado que la educación forja conciencias que consecuentemente fundamentan las conductas y acciones del trabajador en el cumplimiento de sus funciones, por lo cual siempre ha sido prioritario la formación y actualización de los conocimientos de los profesionales en la administración pública y su buena práctica laboral desde lo actitudinal y lo procedimental con idoneidad y responsabilidad ética. Asimismo, las estrategias ciudadanas al público en general y su inclusión para el desarrollo de una cultura ética en la administración y servicios públicos.

8.3 Descripción de la problemática

Las acciones o actos de corrupción siempre han existido en todos los ámbitos de la vida, sin embargo, se han hecho más notorios en la administración pública y al parecer se ha vuelto una práctica común, tanto para el ciudadano que necesita del servicio o beneficio como de quien lo presta o ejerce; de forma tal, que el soborno pareciese ser parte de la cultura social del ciudadano en general. Por lo cual, es necesario destacar que el soborno es un delito y acarrea graves consecuencias en la administración pública, como su desequilibrio económico y el encarecimiento de

los bienes y servicios, por supuesto una pésima función como entidades gubernamentales y el establecimiento de conductas inmorales como si fuese parte de la acción administrativa del Estado.

Por lo que urge, tomar medidas desde la gerencia y su gestión antisoborno, hacia la transparencia de la administración pública y sus servicios, para ello se debe contar con un personal cuyo principio sea la ética, la rectitud, el buen y efectivo desempeño y las conductas antisoborno. Asimismo, desde la gerencia, a partir de buenas planificaciones y operaciones se propicie el liderazgo responsable, la evaluación del desempeño para igualmente ir hacia la meritocracia en el cumplimiento legal y transparente de las funciones del trabajador público.

No se puede pretender ocultar lo ilícito, desde el poder en las órdenes administrativas, legales y hasta judiciales. Las sociedades deben ir hacia la condenación de los hechos corruptos y su impacto directo en las sociedades o pobladores más vulnerables, impidiéndoles alcanzar condiciones de vida de calidad como derecho universal inquebrantable. En el caso de Perú, se encuentra ubicado en el puesto noventa y seis de un total de ciento ochenta países de acuerdo al índice de percepción de la corrupción. Y a pesar de la existencia de sistemas antisoborno, las pérdidas por corrupción siguen siendo extraordinarias, sin penalizarse y sin poder restablecer la ética como función social y pública.

8.4 Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos

a) Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos

- Fundamentación de la conducta ética en el Personal CAP y CAS de la Gerencia de Administración y Finanzas de Osinergmin, Magdalena del Mar, como funcionarios públicos.
- Efectividad de la gestión antisoborno y la conducta ética del funcionario público, desde la gerencia.

b) Impacto de la propuesta en los beneficios indirectos

- Fortalecimiento del marco jurídico y judicial que penaliza y corrige el soborno como delito.
- Establecimiento de una cultura antisoborno, que tiene como principio la ética laboral y ciudadana.

8.5 Objetivos

8.5.1 Objetivo general

Desarrollar una cultura ética para la efectividad de una gestión antisoborno en el fortalecimiento de la conducta moral laboral en la función pública del personal de Osinergmin Magdalena del Mar

8.5.2 Objetivos específicos

- Diseñar un programa educativo para la formación del funcionario público que tenga como principio la ética laboral.
- Establecer sistemas efectivos para la gestión antisoborno, en atención a los canales de demanda, seguimiento, condenación y corrección del soborno como delito.
- Difundir estrategias participativas dirigidas a la ciudadanía en general, para la concientización del soborno como delito.

8.6 Resultados esperados

Objetivos propuestos	Posibles resultados
- Desarrollar una cultura ética para la efectividad de una gestión antisoborno en el fortalecimiento de la conducta moral laboral en la función pública del personal de Osinergmin Magdalena del Mar	La ética laboral como principio del funcionario público y el fortalecimiento de la gestión antisoborno en la administración pública y privada de una sociedad.
- Diseñar un programa educativo para la formación del funcionario público que tenga como principio la ética laboral.	Funcionarios públicos éticos
- Establecer sistemas efectivos para la gestión antisoborno, en atención a los canales de demanda, seguimiento, condenación y corrección del soborno como delito.	Efectividad en la administración pública y privada para una gestión legal, transparente y con principios meritorios.
- Difundir estrategias participativas dirigidas a la ciudadanía en general, para la concientización del soborno como delito.	Conciencia ética ciudadana.

8.7 Costos de implementación de la propuesta

Actividades	Costos
Diseño del proyecto	600,00
Desarrollo del programa de formación o establecimiento de convenios con instituciones educativas para la formación en ética pública	1 000,00
Diseño o implementación de sistemas antisoborno	3 000,00
Campañas de divulgación para una ciudadanía ética	1 000,00
Valoración final	5 600,00

8.8 Beneficios que aporta la propuesta

Proveer a la gerencia de Osinergmin, estrategias participativas para el desarrollo de una cultura ética dirigida principalmente para los funcionarios públicos de la administración pública y privada, así como también de la ciudadanía en general. Ello permitirá fortalecer la gestión antisoborno desde la gerencia en pro de la mejora de calidad de las sociedades y la administración pública por parte del Estado. Es importante, restablecer el liderazgo ético y su ejercicio planificador y administrador del buen desempeño de los trabajadores, establecer la meritocracia para los cargos públicos, asimismo, la gerencia debe procurar ir hacia la legalidad y transparencia de sus procesos y procedimientos administrativos y el trabajador hacia su buen desempeño, efectivo y veraz.

REFERENCIAS

- Adner, R. y Helfat, C. (2003). Corporate effects and dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal* 6 (24), 101–125. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/smj.331>
- Andvig, J. Odd-Helge, F. (2000). Research on Corruption. A Policy Oriented Survey. *CMI Commissioned Reports*, 11 (8), 3-76. Recuperado de: <https://www.cmi.no/publications/5609-research-on-corruption-a-policy-oriented-survey>
- Appleby, P. (1999). *Morality and administration in d emocratic government*. New York: Greenwood Press.
- Arbizu, J. (2014). El espiral de la corrupción en el Perú. *Revista Argumentos*, 8 (3), 14-21. Recuperado de: http://argumentos_historico.iep.org.pe/wp_content/uploads/2014/12/arbizu_julio2014.pdf
- Artaza, O. Galleguillos, S. (2018). El deber de gestión del riesgo de corrupción en la empresa emanado de la ley 20393 de Chile: especial referencia a las exigencias de identificación y evaluación de riesgo. *Derecho PUCP*, 81, 227-262.
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5336/533657309008/html/index.html>
- Aylwin, P. (2002). Ética en la abogacía y en la función pública. *Ius et Praxis*, 2 (2), 225 – 234. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/197/19720215.pdf>
- Barman, J. et. al. (2001). The profession of public administration: an ethics edge in in-troduct ory textbooks, *Public Administration Review*, 61 (2), 194-205.
- Bendix, R. (2012). *Max Weber (Max Weber: An Intellectual Portrait)*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Boehm, F. (2015). Códigos de comportamiento para la administración pública. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (14), 65-89. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5038/503856210006>
- Braga, P. (2007). *Ética, Direito e Administração Pública. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de edições Técnicas*. Recuperado de: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176590/000176590.pdf>

- Briseño, V. (2015). *Análisis de casos del empoderamiento de la criminalidad de las organizaciones políticas en la gestión pública que inciden en el incremento de la corrupción en el Perú*. (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/287/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Callejo, J. (2006). Reseña de “el centenario de la ética protestante y el espíritu del capitalismo”. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 3 (12), 210-218. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2971/297124008010>
- Castillo, A. (2001). El soborno, un marco conceptual para su análisis. *Gestión y Política Pública*, 10 (2), 275-307. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133/13310205>
- Cisneros, M. (2014). *Cómo elaborar tesis de grado*. Argentina: Ecoe ediciones.
- Chapman, T. Jensen, N. Malesky, E. Wolford, S. (2019). *"Leakage" in International Regulatory Regimes: Did the OECD Anti-Bribery Convention Increase Bribery?*. (Tesis doctoral). Universidad de Texas, Austin. USA. Recuperado de:
<http://www.natemjensen.com/wp-content/uploads/2019/08/Bribery-Working-Paper.pdf>
- Diamond, W. (1999). State Action and the Public Function Doctrine: Are There Really Public Functions? *University of Richmond Law Review*, 13 (3), 579-592. Recuperado de:
<https://scholarship.richmond.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1459&context=lawreview>
- DiMaggio, P. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147-160. Recuperado de:
<https://www.jstor.org/stable/2095101?seq=1>
- Del Cid, A. Méndez, R. Sandoval, F. (2017). *Investigación, fundamentos y metodología*. México: Prentice Hall.

- Frumkin, P. (2004). Institutional isomorphism and public sector organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14 (3), 283-307. Recuperado de: <https://academic.oup.com/jpart/article-abstract/14/3/283/1072069>
- Gallegos, R. (2016). *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público Sede Chiclayo 2016*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2506/gallegos_llr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamero, J. (2006). *Causas y consecuencias de la corrupción: una perspectiva económica –Centro de estudio y promoción del desarrollo Perú*. Lima: Plades.
- Gómez, M. (2017). Editorial. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 27(64), 3-6. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81850404001>
- Guillen, A. (2017). *Sistema de control y prevención en las empresas sobre delitos de corrupción*. (Tesis para optar el grado de doctor en Relaciones Internacionales Iberoamericanas). Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España. Recuperado de: https://eciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/14847/Tesis%20doctoral_%20Any%20Milenka%20Kruscaih%20Guillen%20Zabala.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hall, P. Taylor, R. (1996): Political Science and the Three New Institutionalisms. *Political Studies* 44 (3), 936–957. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9248.1996.tb00343.x>
- Hague R. Harrop M. Breslin S. (1992). *The Comparative Approach. In: Comparative Government and Politics. Comparative Government and Politics*. London: Palgrave.
- Hernández, R. Fernandez, C. Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Hospers, J. (1995). *Human Conduct* (3.^a ed.). Massachusetts: Lexington Books.

- Juarez, S. (2019). *Administración estratégica en la lucha contra la corrupción en el Sector Justicia, Sede Central de Lima-Perú, 2018*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión pública y gobernabilidad). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36505/Ju%
 c3%a1rez_CS.M.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36505/Ju%c3%a1rez_CS.M.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Kaiser, A. (1997). Types of Democracy. From Classical to New Institutionalism. *Journal of Theoretical Politics*, 9 (32), 419–444. Recuperado de:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0951692897009004001>
- Ley N° 27815. (2002). *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Lima, Perú: PCM.
- Ley N° 28175. (2004). *Ley del Marco del Empleo Público*. Lima, Perú: El Peruano.
- Lagi, S. (2007). *El pensamiento político de Hans Kelsen: Los orígenes y valor de la democracia*, Madrid: Biblioteca Nueva.
- Lizarzaburu, E. Barriga G. Burneo, K. Noriega, E. (2019). Gestión integral de riesgos y antisoborno: Un enfoque operacional desde la perspectiva ISO 31000 e ISO 37001. *Universidad & Empresa*, 21 (36) 79-118. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187258177005/html/index.html>
- Lord N. Jordanoska A. Benson K. (2018). *Global White Collar Crime Survey 2018 Anti-Bribery and Corruption*. (Tesis doctoral). Universidad de Manchester, Manchester, Inglaterra. Recuperado de:
[https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/publications/global-whitecollar-crime-survey-2018\(0d121449-f963-4b59-b16c-81090651d7e3\).html](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/publications/global-whitecollar-crime-survey-2018(0d121449-f963-4b59-b16c-81090651d7e3).html)
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Cengage Learning.
- Makowicz, B. (2015). The Global Compliance Management System: A Practical Approach to Compliance across Cultures. *Business Compliance*, 6 (11), 35-44. Recuperado de:
http://compliance-academia.de/wp-content/uploads/2015/12/Prof_Makowicz_Business-Compliance.pdf

- Meyer, J. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *The American Journal of Sociology*, 83 (2), 340-363.
Recuperado de:
https://security.ufpb.br/gets/contents/documentos/meyer_rowan_teoría_insti_tucional.pdf
- Meza, C. (2018). *Análisis de los factores de la corrupción de funcionarios en la Municipalidad distrital de Puente Piedra, Lima, Perú, 2018*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36325/Meza_ZC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monge, N. (2019). *Axiología, sistemas éticos, derecho y moral*.
Recuperado de:
<http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/perspe/v03n1a07monge.pdf>
- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac, 2018. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*. 22 (1), 81-92. Recuperado de:
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740/1684>
- Morosini, F. Vaz, L. (2014). The Regulation of Corporate Bribery in Brazil. *Mexican law review*, 7 (1), 139-150. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-05782014000200006
- Morán, G. Alvarado, D. (2019). *Métodos de investigación*. México: Pearson.
- Norma Técnica Peruana (NTP) (2017). *Instituto nacional de Calidad: ISO 37001 - 2016*.
- Niño, V. (2015). *Metodología de la investigación, diseño y ejecución*. Colombia: Ediciones de la U.
- Olivo, C. (2017). *Análisis económico del control anticorrupción a partir del caso ecuatoriano*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Economía e Instituciones). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/40866/1/T38282.pdf>

- Organización Internacional de Normalización. (2016). ISO 37001:2016 Sistemas de gestión antisoborno - Requisitos con orientación para su uso.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2013). *Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>
- Palmer, S. (2008). Public functions and private services: A gap in human rights protection. *International Journal of Constitutional Law*, 6, (4), 585–604. Recuperado de: <https://doi.org/10.1093/icon/mon027>
- Pérez, J. Gardey, A. (2016). *Definición de ética profesional*. Recuperado de: <https://definicion.de/etica-profesional/>
- Roth, A. Robayo, F. (2015). Perfil y representatividad de la alta función pública del gobierno central de Colombia. *Cuadernos de Administración*, 31 (54), 17-27. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250/2250444440003>
- Saw, C. (1992). Hegel's Theory of modern bureaucracy. *The American political Science Review*, 86 (11), p.381-389. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/1964227?seq=1>
- Schler, M. (2012). *Centennial Essays*. New York: Springer
- Schmill, U. (2010). Hans Kelsen: Aportaciones teóricas de la teoría pura del Derecho. *DOXA*, (33). 17-36. Recuperado de: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/32590/1/Doxa_33_01.pdf
- Serpa, S. Ferreira, C. (2019). The Concept of Bureaucracy by Max Weber. *International Journal of Social Science Studies*, 7 (2), 12-18. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/330474921_The_Concept_of_Bureaucracy_by_Max_Weber
- Sosa, J. (2015). *Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México 1982-2010*. (Tesis para optar el grado de Doctor en

Gobierno y Administración pública). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/34482/1/T36741.pdf>

Teece, D. Pisano, G. & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18 (7), 509-533. Recuperado de:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/%28SICI%291097-0266%28199708%2918%3A7%3C509%3A%3AAID-SMJ882%3E3.0.CO%3B2-Z>

Turano, L. (2007). Charitable Trusts and the Public Service: The Public Accountability of Private Care Providers, *KING'S L. J*, 18 (3), 427 – 454.

Recuperado de:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09615768.2007.11423663>

Weber, M. (2002). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism: And other writings*. New York: Penguin Books.

Wilhelm, F. (2010). *Der Protestantismus: Geschichte und Gegenwart*. Recuperado de:

https://www.helmutmueller.de/wordpress/wp_content/uploads/2017/05/Rezension-Friedrich-Wilhelm-Graf-Der-Protestantismus.pdf

Zucker, L. (1987). Institutional theories of organization, *Annual Reviews Inc*, 13 (1), 443-464. Recuperado de:

<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.so.13.080187.002303>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión antisoborno

Variable gestión antisoborno

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La Norma ISO 37001(2017) Sistema de Gestión Antisoborno está elaborada para promover una conducta y cultura anticorrupción dentro de las instituciones, así como la implementación de adecuados controles, que permitan incrementar la posibilidad de localizar la corrupción y de esta manera disminuir su influencia (p.12).	La gestión antisoborno se midió con un cuestionario, el cual está dirigido a recoger la percepción del personal de Osinergmin, respecto al nivel del liderazgo, planificación, operación y evaluación del desempeño.	Liderazgo	Liderazgo y compromiso	1	Ordinal
			Órganos de gobierno	2	
			Alta dirección	3	
			Política antisoborno	4	
			Delegación de la toma de decisiones	5	
		Planificación	Acciones para abordar riesgos y oportunidades	6,7	
			Objetivos antisoborno	8,9	
		Operación	Planificación y control operacional	10,11	
			Controles financieros	12	
			Controles no financieros	13	
			Implementación de controles antisoborno	14,15	
			Compromiso antisoborno	16,17	
		Investigación y tratamiento del soborno	18,19		

		Evaluación del desempeño	Seguimiento, medición, análisis y evaluación	20,21	
			Auditoría interna	22, 23	
			Revisión por la dirección	24	
			Revisión por la alta dirección	25, 26	
			Revisión por el órgano del gobierno	27, 28	
			Revisión por la función de cumplimiento antisoborno	29, 30	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable conducta ética

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición
Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública (2002), en el marco legal nacional, la conducta ética está definida como el desenvolvimiento de los empleados públicos enfocado en deberes, valores	La conducta ética se midió con un cuestionario, el cual está dirigido a recoger la percepción del personal de Osinergmin, respecto a la probidad, eficiencia,	Probidad	Rectitud	1, 2	Ordinal
			Honradez	3, 4	
			Interés general	5, 6	
			Provecho o ventaja personal del cargo	7, 8, 9	
		Eficiencia	Calidad funcional	10, 11	
			Capacitación	12, 13	

<p>y principios, lo cual permite realizar sus funciones de manera transparente, profesional y eficaz, promoviendo el cumplimiento de lo establecido por la Constitución del Estado, enmarcado en la prestación de servicio de calidad a la ciudadanía.</p>	<p>veracidad, justicia y equidad.</p>		Cumplimiento de objetivos	14, 15	
			Proactivo	16, 17	
	<p>Veracidad</p>		Transparencia	18, 19	
			Responsabilidad	20	
			Autenticidad en las relaciones funcionales	21, 22	
	<p>Justicia y equidad</p>		Disposición para el cumplimiento de funciones	23, 24	
			Equidad laboral	25, 26	
			Trato justo con los subordinados	27, 28	
			Trato justo con los ciudadanos en general	29, 30	

Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable función pública

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Acorde a la Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público (2004), indica que es la encargada de promover el cumplimiento de la Constitución Nacional a través de un capital humano eficiente y comprometido con mantener una administración pública transparente, enfocado en brindar una mejor atención a usuarios y comunidad en general, dentro de un contexto ético, moral y equitativo.	La función pública se midió con un cuestionario, el cual está dirigido a recoger la percepción del personal de Osinergmin, respecto al principio de legalidad, principio de transparencia y rendición de cuentas, principio de mérito y principio de provisión presupuestaria.	Principio de legalidad	Cumplimiento de las normas	1, 2,3	Ordinal
			Cumplimiento de las obligaciones	4, 5,6	
			Respeto de las leyes en la función pública	7, 8	
		Principio de transparencia y rendición de cuentas	Rendición de cuentas de forma periódica	9, 10	
			Información confiable	11, 12	
			Transparencia en las acciones y procedimientos laborales	13, 14, 15	
		Principio de mérito y capacidad	Promoción laboral acorde a méritos	16, 17	
			Mejora salarial	18, 19	
			Meritocracia	20, 21	
		Principio de provisión presupuestaria	Presupuestos autorizados	22, 23, 24	

			Fiabilidad en los gastos	25, 26	
			Autorización de los gastos	27, 28	
			Sustento de presupuesto	29, 30	

Anexo 4. Cálculo de la muestra

Para obtener el dato de la muestra se aplicó la siguiente fórmula estadística:

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

N= Población o universo

Z= Valor del nivel de confianza

p= Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q= Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e= Porcentaje o margen de error

Los valores de la fórmula son los siguientes:

N= 120

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q= 50% --- 0,5

E= 5% ---0,05

$$n = \frac{120*(1.96^2) *(0.5*0.5)}{(0.05^2) *(120-1)+(1.96^2)*(0.5*0.5)}$$

$$n = 92$$

La muestra final, según el cálculo de la fórmula fue de 92 colaboradores de Osinergmin, quienes fueron parte de la investigación.

Anexo 5. Validez de la variable gestión antisoborno

Experto	Variables	Aplicabilidad
Dra. Huayta Franco Yolanda	Gestión antisoborno	Aplicable
Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix	Gestión antisoborno	Aplicable
Dr. Prado López Hugo Ricardo	Gestión antisoborno	Aplicable
Dr. López Quispe Eduardo	Gestión antisoborno	Aplicable
Dra. Sáenz Arenas Esther Rosa	Gestión antisoborno	Aplicable

Anexo 6. Validez de la variable conducta ética

Experto	Variables	Aplicabilidad
Dra. Huayta Franco Yolanda	Conducta ética	Aplicable
Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix	Conducta ética	Aplicable
Dr. Prado López Hugo Ricardo	Conducta ética	Aplicable
Dr. López Quispe Eduardo	Conducta ética	Aplicable
Dra. Sáenz Arenas Esther Rosa	Conducta ética	Aplicable

Anexo 7. Validez de la variable función pública

Experto	Variables	Aplicabilidad
Dra. Huayta Franco Yolanda	Función pública	Aplicable
Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix	Función pública	Aplicable
Dr. Prado López Hugo Ricardo	Función pública	Aplicable

Dr. López Quispe Eduardo	Función pública	Aplicable
Dra. Sáenz Arenas Esther Rosa	Función pública	Aplicable

Anexo 8. Confiabilidad de la variable gestión antisoborno

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	30

Fuente: Base de datos

Se observa que la variable Gestión antisoborno alcanzó el rango de 0.982, y según la tabla de valores es de nivel altamente confiable.

Anexo 9. Confiabilidad de la variable conducta ética

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	30

Se observa que la variable Conducta ética alcanzó el rango de 0.982, y según la tabla de valores es de nivel altamente confiable.

Anexo 10. Confiabilidad de la variable función pública

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	30

Se observa que la variable Función pública alcanzó el rango de 0.979, y según la tabla de valores es de nivel altamente confiable.

Anexo 11. Ficha técnica de la variable gestión antisoborno

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de la Gestión antisoborno

Autor: Norma ISO 37001

Adaptado por: María del Carmen Estrada Mier

Año: 2020

Objetivo: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal de Osinergmin

Población: 120 Trabajadores de Osinergmin

Muestra: 92 Trabajadores de Osinergmin

Lugar de aplicación: Osinergmin

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 20 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones:

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Anexo 12. Ficha técnica de la variable conducta ética

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de la Conducta ética

Autor: Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública

Adaptado por: María del Carmen Estrada Mier

Año: 2020

Objetivo: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal de Osinergmin

Población: 120 Trabajadores de Osinergmin

Muestra: 92 Trabajadores de Osinergmin

Lugar de aplicación: Osinergmin

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 20 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones:

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Anexo 13. Ficha técnica de la variable función pública

Ficha técnica

Nombre: Función pública

Autor: Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público

Adaptado por: María del Carmen Estrada Mier

Año: 2020

Objetivo: Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal de Osinergmin

Población: 120 Trabajadores de Osinergmin

Muestra: 92 Trabajadores de Osinergmin

Lugar de aplicación: Osinergmin

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 20 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones:

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Anexo 14. Instrumento de la variable gestión antisoborno

Instrumento de recolección de datos de la variable Gestión Antisoborno

Encuesta

Buenos días estimado colaborador (a), a continuación, se le presenta un cuestionario con 30 preguntas relacionadas a la **gestión antisoborno** en el Osinergmin. Para ello debe responderlas marcando una de las alternativas que acompaña a cada pregunta. Gracias por su colaboración.

1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre.

		1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo						
1	El personal directivo transmite en sus acciones liderazgo y compromiso para con su gestión.					
2	Se trabaja de forma coordinada con los diversos órganos de gobierno.					
3	La alta dirección comunica y transparenta sus acciones al personal.					
4	La dirección promueve políticas de antisoborno en sus acciones y entre todo el personal					
5	Se delegan responsablemente la toma de decisiones en personal confiable y experiencia					
Dimensión: Planificación						
6	Se planifican las tareas y acciones, abordando riesgos y oportunidades a futuro.					
7	Lo planificado se difunde entre todo el personal, de esa forma tener conocimiento de lo que se va a realizar.					
8	Se han planteado objetivos antisoborno en la organización.					
9	En la práctica se lleva a cabo acciones antisoborno y está evidenciado como un logro alcanzar.					
Dimensión: Operación						

10	Se planifican las acciones, y actividades del personal.					
11	Se controla las acciones realizadas del personal, para contrastar que se llevó a cabo según lo planeado.					
12	Existe una oficina y/o área que se encarga del control financiero de la organización.					
13	Se cuenta con una oficina y/o área que se encarga del control no financiero de la organización.					
14	Se han implementado controles antisoborno.					
15	Se ejecutan controles inopinados de antisoborno en todas las áreas.					
16	Existe un compromiso formal de antisoborno entre el personal.					
17	El personal está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencia actos de soborno en sus funciones.					
18	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno en Osinergmin.					
19	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los implicados.					
Dimensión: Evaluación del desempeño						
20	Se hace seguimiento y medición del desempeño del personal periódicamente.					
21	Se analiza y evalúa el cumplimiento de las tareas según lo planificado.					
22	Se realizan auditorías internas.					
23	Las auditorías internas son inopinadas, es decir sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad.					
24	La dirección del área evalúa el desempeño del personal.					
25	La alta dirección hace revisiones del desempeño del personal.					

26	La alta dirección ha designado un encargado que evalúe el desempeño y alcance de metas laborales.					
27	El desempeño institucional es evaluado por organismos internos del gobierno.					
28	Se entrega toda la información a auditores del gobierno para que evalúen el desempeño del personal.					
29	Se hace revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestos por Osinergmin.					
30	Las revisiones del cumplimiento de la gestión antisoborno se realizan periódicamente.					

Anexo 15. Instrumento de la variable conducta ética

Instrumento de recolección de datos de la variable Conducta ética

Encuesta

Buenos días estimado colaborador (a), a continuación, se le presenta un cuestionario con 30 preguntas relacionadas a la **conducta ética** en el Osinergmin. Para ello debe responderlas marcando una de las alternativas que acompaña a cada pregunta. Gracias por su colaboración.

1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre.

		1	2	3	4	5
Dimensión: Probidad						
1	El personal se muestra recto en el desarrollo de sus trabajos, mostrando imparcialidad.					
2	La rectitud e integridad es uno de los valores que caracteriza al personal de Osinergmin.					
3	El desarrollo de las tareas del personal, así como las actividades y gestiones se realizan con honradez y probidad.					
4	Cuando un compañero de trabaja no se muestra honrado en sus acciones laborales, existen canales para hacer la denuncia correspondiente.					
5	El personal labora en función del interés general y no para intereses particulares.					
6	El desarrollo de las actividades del personal promueve el bien común de la comunidad y los usuarios.					
7	El personal realiza sus acciones sin buscar una ventaja personal del cargo.					
8	Todas las comunidades y personas tienen el mismo trato equitativo por el personal de Osinergmin.					
9	El personal busca mejorar las condiciones de las comunidades sin ningún interés particular.					

Dimensión: Eficiencia					
10	La calidad funcional entre el personal se demuestra en todas sus actividades.				
11	Las acciones y trabajo con la comunidad se realizan eficientemente.				
12	El personal es capacitado continuamente.				
13	El personal se encuentra capacitado para desarrollar todas sus funciones de forma eficiente.				
14	Se cumplen los objetivos trazados por la institución.				
15	Se promueve el cumplimiento de los objetivos por la alta dirección.				
16	El personal se muestra proactivo y con interés por realizar con eficiencia sus tareas.				
17	Se busca anticipar a los problemas relacionados a la energía y minería.				
Dimensión: Veracidad					
18	Los informes, datos y acciones que emergen en la organización son claras y transparentes.				
19	Al interactuar con los usuarios, se transparentan las acciones a realizar, sin ocultar información.				
20	El personal se muestra responsable con el cargo y tipo de actividad que realiza.				
21	Considera que sus compañeros de labores se muestran auténticos en el cumplimiento de sus funciones.				
22	La información que brindan sus compañeros respecto a inspecciones y controles son auténticas y veraces.				
Dimensión: Justicia y equidad					
23	Existe disposición entre el personal para el cumplimiento de sus funciones.				
24	Cuando existen problemas, el personal está dispuesto a colaborar para resolver en corto plazo.				

25	Existe equidad laboral en su organización.					
26	En Osinergmin todo el personal tiene la misma oportunidad de ascender laboralmente.					
27	La dirección tiene un trato justo con los subordinados.					
28	El personal se trata con respeto y sin abusar del puesto de trabajo.					
29	El personal tiene un trato justo y de respeto con los ciudadanos.					
30	Cuando un usuario presenta una duda, opinión o queja se le atiende de forma respetuosa.					

Anexo 16. Instrumento de la variable función pública

Instrumento de recolección de datos de la variable Función pública

Encuesta

Buenos días estimado colaborador (a), a continuación, se le presenta un cuestionario con 30 preguntas relacionadas a la **función pública** en el Osinergmin. Para ello debe responderlas marcando una de las alternativas que acompaña a cada pregunta. Gracias por su colaboración.

1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre.

		1	2	3	4	5
Dimensión: Principio de legalidad						
1	El personal cumple con las normas y reglamento interno de la organización.					
2	La organización ha difundido las normas y reglamento interno entre su personal.					
3	Existen sanciones cuando se identifican acciones que están dentro de las normas internas de la organización.					
4	El personal se muestra dispuesto a cumplir con sus obligaciones.					
5	Cuando existen problemas por mejorar el personal está dispuesto a mejorarlas.					
6	El personal atiende las necesidades de los usuarios, y busca dar solución como parte de sus obligaciones.					
7	El personal respeta las leyes como parte de su función pública.					
8	El personal que es identificado incumpliendo las leyes es sancionado acorde a ley.					
Dimensión: Principio de transparencia y rendición de cuentas						
9	Se hace una rendición de cuentas de forma periódica.					

10	La rendición de cuentas es transparente y acorde a ley.					
11	La información que emite la organización es confiable.					
12	El personal que maneja información de importancia es de confianza y de probidad garantizada.					
13	Considera que entre sus compañeros existe transparencia en las acciones y procedimientos de sus labores.					
14	El desarrollo de las funciones del personal es transparente.					
15	El personal transparente frente a sus jefes inmediatos el desarrollo de sus funciones.					
Dimensión: Principio de mérito y capacidad						
16	En la entidad se promociona laboralmente al personal acorde a sus méritos.					
17	Un ascenso laboral se califica según la experiencia y calidad del personal.					
18	Existen lineamientos de mejora salarial en la entidad.					
19	La mejora laboral se basa en los méritos del personal.					
20	Se emplea la meritocracia como sistema de mejora laboral en la entidad.					
21	La meritocracia es efectiva, y se eleva laboralmente a la persona que realmente califica.					
Dimensión: Principio de provisión presupuestaria						
22	Se hace uso de los presupuestos autorizados en actividades relacionadas con la organización.					
23	Se realiza una rendición de cuentas del presupuesto asignado a cada personal o área.					
24	El presupuesto se utiliza de forma equitativa y acorde a las necesidades de la entidad.					
25	El personal hace uso correcto del presupuesto en los gastos que tiene que debe realizar.					
26	Existe fiabilidad con los gastos señalados por el personal.					

27	Los gastos realizados son autorizados por la dirección o jefatura.					
28	Cuando se realiza un gasto sin autorización, se rinde cuentas de forma clara y transparente.					
29	El presupuesto requerido por la entidad es sustentado.					
30	El presupuesto utilizado por la entidad es sustentado de forma clara y transparente.					

Anexo 17. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable gestión antisoborno

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ANTISOBORNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
1	El personal directivo transmite en sus acciones liderazgo y compromiso para con su gestión	X		X		X		
2	Se trabaja de forma coordinada con los diversos órganos de gobierno.	X		X		X		
3	La alta dirección comunica y transparenta sus acciones al personal.	X		X		X		
4	La dirección promueve políticas de antisoborno en sus acciones y entre todo el personal	X		X		X		
5	Se delegan responsablemente la toma de decisiones en personal confiable y de experiencia	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Planificación								
6	Se planifican las tareas y acciones, abordando riesgos y oportunidades a futuro.	X		X		X		
7	Lo planificado se difunde entre todo el personal, de esa forma tienen conocimiento de lo que se va a realizar.	X		X		X		
8	Se han planteado objetivos antisoborno en la organización.	X		X		X		
9	En la práctica se lleva a cabo acciones antisoborno y está evidenciado como un logro alcanzado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Operación								
10	Se planifican las acciones, y actividades del personal.	X		X		X		
11	Se controla las acciones realizadas del personal, para contrastar que se llevó a cabo según lo planeado.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe una oficina y/o área que se encarga del control financiero de la organización.	X		X		X		
13	Se cuenta con una oficina y/o área que se encarga del control no financiero de la organización.	X		X		X		
14	Se han implementado controles antisoborno.	X		X		X		
15	Se ejecutan controles inopinados de antisoborno en todas las áreas.	X		X		X		
16	Existe un compromiso formal de antisoborno entre el personal.	X		X		X		
17	El personal está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencia actos de soborno en sus funciones.	X		X		X		
18	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno en Osinergmin.	X		X		X		
19	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los implicados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de desempeño								
20	Se hace seguimiento y medición del desempeño del personal periódicamente.	X		X		X		
21	Se analiza y evalúa el cumplimiento de las tareas según lo planificado.	X		X		X		
22	Se realizan auditorías internas.	X		X		X		
23	Las auditorías internas son inopinadas, es decir sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad.	X		X		X		
24	La dirección del área evalúa el desempeño del personal.	X		X		X		
25	La alta dirección hace revisiones del desempeño del personal.	X		X		X		
26	La alta dirección ha designado un encargado que evalúe el desempeño y alcance de metas laborales.	X		X		X		
27	El desempeño institucional es evaluado por organismos internos del gobierno.	X		X		X		
28	Se entrega toda la información a auditores del gobierno para que evalúen el desempeño del personal.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
29	Se hace revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestos por Osinergmin.	X	X	X	
30	Las revisiones del cumplimiento de la gestión antisoborno se realizan periódicamente.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] 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

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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Jesús María, 30 de mayo del 2020.

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION ANTISOBORNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
1	El personal directivo transmite en sus acciones liderazgo y compromiso para con su gestión.	✓		✓		✓		
2	Se trabaja de forma coordinada con los diversos órganos de gobierno.	✓		✓		✓		
3	La alta dirección comunica y transparenta sus acciones al personal.	✓		✓		✓		
4	La dirección promueve políticas de antisoborno en sus acciones y entre todo el personal.	✓		✓		✓		
5	Se delegan responsablemente la toma de decisiones en personal confiable y de experiencia.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Planificación								
6	Se planifican las tareas y acciones, abordando riesgos y oportunidades a futuro.	✓		✓		✓		
7	Lo planificado se difunde entre todo el personal, de esa forma tienen conocimiento de lo que se va a realizar.	✓		✓		✓		
8	Se han planteado objetivos antisoborno en la organización.	✓		✓		✓		
9	En la práctica se lleva a cabo acciones antisoborno y está evidenciado como un logro alcanzado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Operación								
10	Se planifican las acciones, y actividades del personal.	✓		✓		✓		
11	Se controla las acciones realizadas del personal, para contrastar que se llevó a cabo según lo planeado.	✓		✓		✓		
12	Existe una oficina y/o área que se encarga del control financiero de la organización.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se cuenta con una oficina y/o área que se encarga del control no financiero de la organización.	✓		✓		✓		
14	Se han implementado controles antisoborno.	✓		✓		✓		
15	Se ejecutan controles inopinados de antisoborno en todas las áreas.	✓		✓		✓		
16	Existe un compromiso formal de antisoborno entre el personal.	✓		✓		✓		
17	El personal está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencia actos de soborno en sus funciones.	✓		✓		✓		
18	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno en Osinergmin.	✓		✓		✓		
19	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los implicados.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de desempeño								
20	Se hace seguimiento y medición del desempeño del personal periódicamente.	✓		✓		✓		
21	Se analiza y evalúa el cumplimiento de las tareas según lo planificado.	✓		✓		✓		
22	Se realizan auditorías internas.	✓		✓		✓		
23	Las auditorías internas son inopinadas, es decir sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad.	✓		✓		✓		
24	La dirección del área evalúa el desempeño del personal.	✓		✓		✓		
25	La alta dirección hace revisiones del desempeño del personal.	✓		✓		✓		
26	La alta dirección ha designado un encargado que evalúe el desempeño y alcance de metas laborales.	✓		✓		✓		
27	El desempeño institucional es evaluado por organismos internos del gobierno.	✓		✓		✓		
28	Se entrega toda la información a auditores del gobierno para que evalúen el desempeño del personal.	✓		✓		✓		
29	Se hace revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestos por Osinergmin.	✓		✓		✓		
30	Las revisiones del cumplimiento de la gestión antisoborno se realizan periódicamente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 30 de mayo del 2020

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



.....
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
DNI: 06269132

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION ANTISOBORNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
1	El personal directivo transmite en sus acciones liderazgo y compromiso para con su gestión	x		x		x		
2	Se trabaja de forma coordinada con los diversos órganos de gobierno.	x		x		x		
3	La alta dirección comunica y transparenta sus acciones al personal.	x		x		x		
4	La dirección promueve políticas de antisoborno en sus acciones y entre todo el personal	x		x		x		
5	Se delegan responsablemente la toma de decisiones en personal confiable y de experiencia	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Planificación								
6	Se planifican las tareas y acciones, abordando riesgos y oportunidades a futuro.	x		x		x		
7	Lo planificado se difunde entre todo el personal, de esa forma tienen conocimiento de lo que se va a realizar.	x		x		x		
8	Se han planteado objetivos antisoborno en la organización.	x		x		x		
9	En la práctica se lleva a cabo acciones antisoborno y está evidenciado como un logro alcanzado.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Operación								
10	Se planifican las acciones, y actividades del personal.	x		x		x		
11	Se controla las acciones realizadas del personal, para contrastar que se llevó a cabo según lo planeado.	x		x		x		
12	Existe una oficina y/o área que se encarga del control financiero de la organización.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se cuenta con una oficina y/o área que se encarga del control no financiero de la organización.	x		x		x		
14	Se han implementado controles antisoborno.	x		x		x		
15	Se ejecutan controles inopinados de antisoborno en todas las áreas.	x		x		x		
16	Existe un compromiso formal de antisoborno entre el personal.	x		x		x		
17	El personal está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencia actos de soborno en sus funciones.	x		x		x		
18	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno en Osinergmin.	x		x		x		
19	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los implicados.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de desempeño								
20	Se hace seguimiento y medición del desempeño del personal periódicamente.	x		x		x		
21	Se analiza y evalúa el cumplimiento de las tareas según lo planificado.	x		x		x		
22	Se realizan auditorías internas.	x		x		x		
23	Las auditorías internas son inopinadas, es decir sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad.	x		x		x		
24	La dirección del área evalúa el desempeño del personal.	x		x		x		
25	La alta dirección hace revisiones del desempeño del personal.	x		x		x		
26	La alta dirección ha designado un encargado que evalúe el desempeño y alcance de metas laborales.	x		x		x		
27	El desempeño institucional es evaluado por organismos internos del gobierno.	x		x		x		
28	Se entrega toda la información a auditores del gobierno para que evalúen el desempeño del personal.	x		x		x		
29	Se hace revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestos por Osinergmin.	x		x		x		
30	Las revisiones del cumplimiento de la gestión antisoborno se realizan periódicamente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Hugo Ricardo Prado López** DNI: 43313069

Grado y Especialidad del validador: **Metodólogo**

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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 19 de junio del 2020

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION ANTISOBORNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
1	El personal directivo transmite en sus acciones liderazgo y compromiso para con su gestión	x		x		x		
2	Se trabaja de forma coordinada con los diversos órganos de gobierno.	x		x		x		
3	La alta dirección comunica y transparenta sus acciones al personal.	x		x		x		
4	La dirección promueve políticas de antisoborno en sus acciones y entre todo el personal	x		x		x		
5	Se delegan responsablemente la toma de decisiones en personal confiable y de experiencia	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Planificación								
6	Se planifican las tareas y acciones, abordando riesgos y oportunidades a futuro.	x		x		x		
7	Lo planificado se difunde entre todo el personal, de esa forma tienen conocimiento de lo que se va a realizar.	x		x		x		
8	Se han planteado objetivos antisoborno en la organización.	x		x		x		
9	En la práctica se lleva a cabo acciones antisoborno y está evidenciado como un logro alcanzado.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Operación								
10	Se planifican las acciones, y actividades del personal.	x		x		x		
11	Se controla las acciones realizadas del personal, para contrastar que se llevó a cabo según lo planeado.	x		x		x		
12	Existe una oficina y/o área que se encarga del control financiero de la organización.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se cuenta con una oficina y/o área que se encarga del control no financiero de la organización.	x		x		x		
14	Se han implementado controles antisoborno.	x		x		x		
15	Se ejecutan controles inopinados de antisoborno en todas las áreas.	x		x		x		
16	Existe un compromiso formal de antisoborno entre el personal.	x		x		x		
17	El personal está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencia actos de soborno en sus funciones.	x		x		x		
18	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno en Osinergmin.	x		x		x		
19	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los implicados.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de desempeño								
20	Se hace seguimiento y medición del desempeño del personal periódicamente.	x		x		x		
21	Se analiza y evalúa el cumplimiento de las tareas según lo planificado.	x		x		x		
22	Se realizan auditorías internas.	x		x		x		
23	Las auditorías internas son inopinadas, es decir sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad.	x		x		x		
24	La dirección del área evalúa el desempeño del personal.	x		x		x		
25	La alta dirección hace revisiones del desempeño del personal.	x		x		x		
26	La alta dirección ha designado un encargado que evalúe el desempeño y alcance de metas laborales.	x		x		x		
27	El desempeño institucional es evaluado por organismos internos del gobierno.	x		x		x		
28	Se entrega toda la información a auditores del gobierno para que evalúen el desempeño del personal.	x		x		x		
29	Se hace revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestas por Osinergmin.	x		x		x		
30	Las revisiones del cumplimiento de la gestión antisoborno se realizan periódicamente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: López Quispe Eduardo DNI: 10285584

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 29 de mayo de 2020

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION ANTISOBORNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
1	El personal directivo transmite en sus acciones liderazgo y compromiso para con su gestión	X		X		X		
2	Se trabaja de forma coordinada con los diversos órganos de gobierno.	X		X		X		
3	La alta dirección comunica y transparenta sus acciones al personal.	X		X		X		
4	La dirección promueve políticas de antisoborno en sus acciones y entre todo el personal	X		X		X		
5	Se delegan responsablemente la toma de decisiones en personal confiable y de experiencia	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Planificación								
6	Se planifican las tareas y acciones, abordando riesgos y oportunidades a futuro.	X		X		X		
7	Lo planificado se difunde entre todo el personal, de esa forma tienen conocimiento de lo que se va a realizar.	X		X		X		
8	Se han planteado objetivos antisoborno en la organización.	X		X		X		
9	En la práctica se lleva a cabo acciones antisoborno y está evidenciado como un logro alcanzado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Operación								
10	Se planifican las acciones, y actividades del personal.	X		X		X		
11	Se controla las acciones realizadas del personal, para contrastar que se llevó a cabo según lo planeado.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe una oficina y/o área que se encarga del control financiero de la organización.	X		X		X		
13	Se cuenta con una oficina y/o área que se encarga del control no financiero de la organización.	X		X		X		
14	Se han implementado controles antisoborno.	X		X		X		
15	Se ejecutan controles inopinados de antisoborno en todas las áreas.	X		X		X		
16	Existe un compromiso formal de antisoborno entre el personal.	X		X		X		
17	El personal está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencia actos de soborno en sus funciones.	X		X		X		
18	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno en Osinergmin.	X		X		X		
19	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los implicados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de desempeño								
20	Se hace seguimiento y medición del desempeño del personal periódicamente.	X		X		X		
21	Se analiza y evalúa el cumplimiento de las tareas según lo planificado.	X		X		X		
22	Se realizan auditorías internas.	X		X		X		
23	Las auditorías internas son inopinadas, es decir sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad.	X		X		X		
24	La dirección del área evalúa el desempeño del personal.	X		X		X		
25	La alta dirección hace revisiones del desempeño del personal.	X		X		X		
26	La alta dirección ha designado un encargado que evalúe el desempeño y alcance de metas laborales.	X		X		X		
27	El desempeño institucional es evaluado por organismos internos del gobierno.	X		X		X		
28	Se entrega toda la información a auditores del gobierno para que evalúen el desempeño del personal.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
29	Se hace revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestos por Osinergmin.	X		X		X		
30	Las revisiones del cumplimiento de la gestión antisoborno se realizan periódicamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: SAENZ ARENAS ESTHER ROSA DNI: 08150222

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR, ESPECIALIDAD: AUDITORIA, CONTABILIDAD, COSTOS, CONTABILIDAD Y GESTIÓN PÚBLICA.

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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 12 de Mayo del 2020

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



Anexo 18. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable conducta ética

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDUCTA ETICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Probidad								
1	El personal se muestra recto en el desarrollo de sus trabajos, mostrando imparcialidad.	X		X		X		
2	La rectitud e integridad es uno de los valores que caracteriza al personal de Osinergmin.	X		X		X		
3	El desarrollo de las tareas del personal, así como las actividades y gestiones se realizan con honradez y probidad.	X		X		X		
4	Cuando un compañero de trabajo no se muestra honrado en sus acciones laborales, existen canales para hacer la denuncia correspondiente.	X		X		X		
5	El personal labora en función del interés general y no para intereses particulares.	X		X		X		
6	El desarrollo de las actividades del personal promueve el bien común de la comunidad y los usuarios.	X		X		X		
7	El personal realiza sus acciones sin buscar una ventaja personal del cargo.	X		X		X		
8	Todas las comunidades y personas tienen el mismo trato equitativo por el personal de Osinergmin.	X		X		X		
9	El personal busca mejorar las condiciones de las comunidades sin ningún interés particular.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
10	La calidad funcional entre el personal se demuestra en todas sus actividades.	X		X		X		
11	Las acciones y trabajo con la comunidad se realizan eficientemente.	X		X		X		
12	El personal es capacitado continuamente.	X		X		X		
13	El personal se encuentra capacitado para desarrollar todas sus funciones de	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	forma eficiente.							
14	Se cumplen los objetivos trazados por la institución.	X		X		X		
15	Se promueve el cumplimiento de los objetivos por la alta dirección.	X		X		X		
16	El personal se muestra proactivo y con interés por realizar con eficiencia sus tareas.	X		X		X		
17	Se busca anticipar a los problemas relacionados a la energía y minería.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Veracidad								
18	Los informes, datos y acciones que emergen en la organización son claras y transparentes.	X		X		X		
19	Al interactuar con los usuarios, se transparentan las acciones a realizar, sin ocultar información.	X		X		X		
20	El personal se muestra responsable con el cargo y tipo de actividad que realiza.	X		X		X		
21	Considera que sus compañeros de labores se muestran auténticos en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
22	La información que brindan sus compañeros respecto a inspecciones y controles son auténticas y veraces.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Justicia y Equidad								
23	Existe disposición entre el personal para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
24	Cuando existen problemas, el personal está dispuesto a colaborar para resolver en corto plazo.	X		X		X		
25	Existe equidad laboral en su organización.	X		X		X		
26	En Osinergmin todo el personal tiene la misma oportunidad de ascender	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	laboralmente.				
27	La dirección tiene un trato justo con los subordinados.	X	X	X	
28	El personal se trata con respeto y sin abusar del puesto de trabajo.	X	X	X	
29	El personal tiene un trato justo y de respeto con los ciudadanos.	X	X	X	
30	Cuando un usuario presenta una duda, opinión o queja se le atiende de forma respetuosa.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _SI HAY SUFICIENCIA_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] 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

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 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

Jesús María, 30 de mayo del 2020.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDUCTA ETICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Probidad								
1	El personal se muestra recto en el desarrollo de sus trabajos, mostrando imparcialidad.	✓		✓		✓		
2	La rectitud e integridad es uno de los valores que caracteriza al personal de Osinergmin.	✓		✓		✓		
3	El desarrollo de las tareas del personal, así como las actividades y gestiones se realizan con honradez y probidad.	✓		✓		✓		
4	Cuando un compañero de trabajo no se muestra honrado en sus acciones laborales, existen canales para hacer la denuncia correspondiente.	✓		✓		✓		
5	El personal labora en función del interés general y no para intereses particulares.	✓		✓		✓		
6	El desarrollo de las actividades del personal promueve el bien común de la comunidad y los usuarios.	✓		✓		✓		
7	El personal realiza sus acciones sin buscar una ventaja personal del cargo.	✓		✓		✓		
8	Todas las comunidades y personas tienen el mismo trato equitativo por el personal de Osinergmin.	✓		✓		✓		
9	El personal busca mejorar las condiciones de las comunidades sin ningún interés particular.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
10	La calidad funcional entre el personal se demuestra en todas sus actividades.	✓		✓		✓		
11	Las acciones y trabajo con la comunidad se realizan eficientemente.	✓		✓		✓		
12	El personal es capacitado continuamente.	✓		✓		✓		
13	El personal se encuentra capacitado para desarrollar todas sus funciones de	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	forma eficiente.							
14	Se cumplen los objetivos trazados por la institución.	✓		✓		✓		
15	Se promueve el cumplimiento de los objetivos por la alta dirección.	✓		✓		✓		
16	El personal se muestra proactivo y con interés por realizar con eficiencia sus tareas.	✓		✓		✓		
17	Se busca anticipar a los problemas relacionados a la energía y minería.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Veracidad								
18	Los informes, datos y acciones que emergen en la organización son claras y transparentes.	✓		✓		✓		
19	Al interactuar con los usuarios, se transparentan las acciones a realizar, sin ocultar información.	✓		✓		✓		
20	El personal se muestra responsable con el cargo y tipo de actividad que realiza.	✓		✓		✓		
21	Considera que sus compañeros de labores se muestran auténticos en el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
22	La información que brindan sus compañeros respecto a inspecciones y controles son auténticas y veraces.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Justicia y Equidad								
23	Existe disposición entre el personal para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
24	Cuando existen problemas, el personal está dispuesto a colaborar para resolver en corto plazo.	✓		✓		✓		
25	Existe equidad laboral en su organización.	✓		✓		✓		
26	En Osinergmin todo el personal tiene la misma oportunidad de ascender	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	laboralmente.				
27	La dirección tiene un trato justo con los subordinados.	✓	✓	✓	
28	El personal se trata con respeto y sin abusar del puesto de trabajo.	✓	✓	✓	
29	El personal tiene un trato justo y de respeto con los ciudadanos.	✓	✓	✓	
30	Cuando un usuario presenta una duda, opinión o queja se le atiende de forma respetuosa.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima 30 de mayo del 2020

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



Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
DNI: 06269132

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDUCTA ETICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Probidad								
1	El personal se muestra recto en el desarrollo de sus trabajos, mostrando imparcialidad.	x		x		x		
2	La rectitud e integridad es uno de los valores que caracteriza al personal de Osinergmin.	x		x		x		
3	El desarrollo de las tareas del personal, así como las actividades y gestiones se realizan con honradez y probidad.	x		x		x		
4	Cuando un compañero de trabajo no se muestra honrado en sus acciones laborales, existen canales para hacer la denuncia correspondiente.	x		x		x		
5	El personal labora en función del interés general y no para intereses particulares.	x		x		x		
6	El desarrollo de las actividades del personal promueve el bien común de la comunidad y los usuarios.	x		x		x		
7	El personal realiza sus acciones sin buscar una ventaja personal del cargo.	x		x		x		
8	Todas las comunidades y personas tienen el mismo trato equitativo por el personal de Osinergmin.	x		x		x		
9	El personal busca mejorar las condiciones de las comunidades sin ningún interés particular.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
10	La calidad funcional entre el personal se demuestra en todas sus actividades.	x		x		x		
11	Las acciones y trabajo con la comunidad se realizan eficientemente.	x		x		x		
12	El personal es capacitado continuamente.	x		x		x		
13	El personal se encuentra capacitado para desarrollar todas sus funciones de	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	forma eficiente.							
14	Se cumplen los objetivos trazados por la institución.	x		x		x		
15	Se promueve el cumplimiento de los objetivos por la alta dirección.	x		x		x		
16	El personal se muestra proactivo y con interés por realizar con eficiencia sus tareas.	x		x		x		
17	Se busca anticipar a los problemas relacionados a la energía y minería.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Veracidad								
18	Los informes, datos y acciones que emergen en la organización son claras y transparentes.	x		x		x		
x19	Al interactuar con los usuarios, se transparentan las acciones a realizar, sin ocultar información.	x		x		x		
20	El personal se muestra responsable con el cargo y tipo de actividad que realiza.	x		x		x		
21	Considera que sus compañeros de labores se muestran auténticos en el cumplimiento de sus funciones.	x		x		x		
22	La información que brindan sus compañeros respecto a inspecciones y controles son auténticas y veraces.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Justicia y Equidad								
23	Existe disposición entre el personal para el cumplimiento de sus funciones.	x		x		x		
24	Cuando existen problemas, el personal está dispuesto a colaborar para resolver en corto plazo.	x		x		x		
25	Existe equidad laboral en su organización.	x		x		x		
26	En Osinergmin todo el personal tiene la misma oportunidad de ascender	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	laboralmente.							
27	La dirección tiene un trato justo con los subordinados.	X		X		X		
28	El personal se trata con respeto y sin abusar del puesto de trabajo.	X		X		X		
29	El personal tiene un trato justo y de respeto con los ciudadanos.	X		X		X		
30	Cuando un usuario presenta una duda, opinión o queja se le atiende de forma respetuosa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Hugo Ricardo Prado López** DNI: 43313069

Grado y Especialidad del validador: **Metodólogo**

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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 19 de junio del 2020

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDUCTA ETICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Probidad								
1	El personal se muestra recto en el desarrollo de sus trabajos, mostrando imparcialidad.	x		x		x		
2	La rectitud e integridad es uno de los valores que caracteriza al personal de Osinergmin.	x		x		x		
3	El desarrollo de las tareas del personal, así como las actividades y gestiones se realizan con honradez y probidad.	x		x		x		
4	Cuando un compañero de trabaja no se muestra honrado en sus acciones laborales, existen canales para hacer la denuncia correspondiente.	x		x		x		
5	El personal labora en función del interés general y no para intereses particulares.	x		x		x		
6	El desarrollo de las actividades del personal promueve el bien común de la comunidad y los usuarios.	x		x		x		
7	El personal realiza sus acciones sin buscar una ventaja personal del cargo.	x		x		x		
8	Todas las comunidades y personas tienen el mismo trato equitativo por el personal de Osinergmin.	x		x		x		
9	El personal busca mejorar las condiciones de las comunidades sin ningún interés particular.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia								
10	La calidad funcional entre el personal se demuestra en todas sus actividades.	x		x		x		
11	Las acciones y trabajo con la comunidad se realizan eficientemente.	x		x		x		
12	El personal es capacitado continuamente.	x		x		x		
13	El personal se encuentra capacitado para desarrollar todas sus funciones de	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	forma eficiente.							
14	Se cumplen los objetivos trazados por la institución.	x		x		x		
15	Se promueve el cumplimiento de los objetivos por la alta dirección.	x		x		x		
16	El personal se muestra proactivo y con interés por realizar con eficiencia sus tareas.	x		x		x		
17	Se busca anticipar a los problemas relacionados a la energía y minería.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Veracidad								
18	Los informes, datos y acciones que emergen en la organización son claras y transparentes.	x		x		x		
19	Al interactuar con los usuarios, se transparentan las acciones a realizar, sin ocultar información.	x		x		x		
20	El personal se muestra responsable con el cargo y tipo de actividad que realiza.	x		x		x		
21	Considera que sus compañeros de labores se muestran auténticos en el cumplimiento de sus funciones.	x		x		x		
22	La información que brindan sus compañeros respecto a inspecciones y controles son auténticas y veraces.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Justicia y Equidad								
23	Existe disposición entre el personal para el cumplimiento de sus funciones.	x		x		x		
24	Cuando existen problemas, el personal está dispuesto a colaborar para resolver en corto plazo.	x		x		x		
25	Existe equidad laboral en su organización.	x		x		x		
26	En Osinergmin todo el personal tiene la misma oportunidad de ascender	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	laboralmente.				
27	La dirección tiene un trato justo con los subordinados.	X	X	X	
28	El personal se trata con respeto y sin abusar del puesto de trabajo.	X	X	X	
29	El personal tiene un trato justo y de respeto con los ciudadanos.	X	X	X	
30	Cuando un usuario presenta una duda, opinión o queja se le atiende de forma respetuosa.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **López Quispe Eduardo** DNI: 10285584

Grado y Especialidad del validador: **Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad**

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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 29 de mayo de 2020

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CONDUCTA ETICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Probidad								
1	El personal se muestra recto en el desarrollo de sus trabajos, mostrando imparcialidad.	X		X		X		
2	La rectitud e integridad es uno de los valores que caracteriza al personal de Osinergmin.	X		X		X		
3	El desarrollo de las tareas del personal, así como las actividades y gestiones se realizan con honradez y probidad.	X		X		X		
4	Cuando un compañero de trabajo no se muestra honrado en sus acciones laborales, existen canales para hacer la denuncia correspondiente.	X		X		X		
5	El personal labora en función del interés general y no para intereses particulares.	X		X		X		
6	El desarrollo de las actividades del personal promueve el bien común de la comunidad y los usuarios.	X		X		X		
7	El personal realiza sus acciones sin buscar una ventaja personal del cargo.	X		X		X		
8	Todas las comunidades y personas tienen el mismo trato equitativo por el personal de Osinergmin.	X		X		X		
9	El personal busca mejorar las condiciones de las comunidades sin ningún interés particular.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia		Si	No	Si	No	Si	No	
10	La calidad funcional entre el personal se demuestra en todas sus actividades.	X		X		X		
11	Las acciones y trabajo con la comunidad se realizan eficientemente.	X		X		X		
12	El personal es capacitado continuamente.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El personal se encuentra capacitado para desarrollar todas sus funciones de forma eficiente.	X		X		X		
14	Se cumplen los objetivos trazados por la institución.	X		X		X		
15	Se promueve el cumplimiento de los objetivos por la alta dirección.	X		X		X		
16	El personal se muestra proactivo y con interés por realizar con eficiencia sus tareas.	X		X		X		
17	Se busca anticipar a los problemas relacionados a la energía y minería.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Veracidad		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los informes, datos y acciones que emergen en la organización son claras y transparentes.	X		X		X		
19	Al interactuar con los usuarios, se transparentan las acciones a realizar, sin ocultar información.	X		X		X		
20	El personal se muestra responsable con el cargo y tipo de actividad que realiza.	X		X		X		
21	Considera que sus compañeros de labores se muestran auténticos en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
22	La información que brindan sus compañeros respecto a inspecciones y controles son auténticas y veraces.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Justicia y Equidad		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Existe disposición entre el personal para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
24	Cuando existen problemas, el personal está dispuesto a colaborar para resolver en corto plazo.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
25	Existe equidad laboral en su organización.	X		X		X		
26	En Osinergmin todo el personal tiene la misma oportunidad de ascender laboralmente.	X		X		X		
27	La dirección tiene un trato justo con los subordinados.	X		X		X		
28	El personal se trata con respeto y sin abusar del puesto de trabajo.	X		X		X		
29	El personal tiene un trato justo y de respeto con los ciudadanos.	X		X		X		
30	Cuando un usuario presenta una duda, opinión o queja se le atiende de forma respetuosa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: SAENZ ARENAS ESTHER ROSA DNI: 08150222

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR, ESPECIALIDAD: AUDITORIA, CONTABILIDAD, COSTOS, CONTABILIDAD Y GESTIÓN PÚBLICA.

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 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

Lima 12 de Mayo del 2020



Anexo 19. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable función pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: FUNCION PUBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Principio de legalidad								
1	El personal cumple con las normas y reglamento interno de la organización.	X		X		X		
2	La organización ha difundido las normas y reglamento interno entre su personal.	X		X		X		
3	Existen sanciones cuando se identifican acciones que están dentro de las normas internas de la organización.	X		X		X		
4	El personal se muestra dispuesto a cumplir con sus obligaciones.	X		X		X		
5	Cuando existen problemas por mejorar el personal está dispuesto a mejorarlas.	X		X		X		
6	El personal atiende las necesidades de los usuarios, y busca dar solución como parte de sus obligaciones.	X		X		X		
7	El personal respeta las leyes como parte de su función pública.	X		X		X		
8	El personal que es identificado incumpliendo las leyes es sancionado acorde a ley.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Principio de transparencia y rendición de cuentas								
9	Se hace una rendición de cuentas de forma periódica.	X		X		X		
10	La rendición de cuentas es transparente y acorde a ley.	X		X		X		
11	La información que emite la organización es confiable.	X		X		X		
12	El personal que maneja información de importancia es de confianza y de probidad garantizada.	X		X		X		
13	Considera que entre sus compañeros existe transparencia en las acciones y procedimientos de sus labores.	X		X		X		
14	El desarrollo de las funciones del personal es transparente.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El personal transparente frente a sus jefes inmediatos el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Principio de mérito y capacidad								
16	En la entidad se promociona laboralmente al personal acorde a sus méritos.	X		X		X		
17	Un ascenso laboral se califica según la experiencia y calidad del personal.	X		X		X		
18	Existen lineamientos de mejora salarial en la entidad.	X		X		X		
19	La mejora laboral se basa en los méritos del personal.	X		X		X		
20	Se emplea la meritocracia como sistema de mejora laboral en la entidad.	X		X		X		
21	La meritocracia es efectiva, y se eleva laboralmente a la persona que realmente califica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Principio de provisión presupuestaria								
22	Se hace uso de los presupuestos autorizados en actividades relacionadas con la organización.	X		X		X		
23	Se realiza una rendición de cuentas del presupuesto asignado a cada personal o área.	X		X		X		
24	El presupuesto se utiliza de forma equitativa y acorde a las necesidades de la entidad.	X		X		X		
25	El personal hace uso correcto del presupuesto en los gastos que tiene que debe realizar.	X		X		X		
26	Existe fiabilidad con los gastos señalados por el personal.	X		X		X		
27	Los gastos realizados son autorizados por la dirección o jefatura.	X		X		X		
28	Cuando se realiza un gasto sin autorización, se rinde cuentas de forma clara y transparente.	X		X		X		
29	El presupuesto requerido por la entidad es sustentado.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
30	El presupuesto utilizado por la entidad es sustentado de forma clara y transparente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] 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

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 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

Jesús María, 30 de mayo del 2020.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: FUNCION PUBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Principio de legalidad							
1	El personal cumple con las normas y reglamento interno de la organización.	✓		✓		✓		
2	La organización ha difundido las normas y reglamento interno entre su personal.	✓		✓		✓		
3	Existen sanciones cuando se identifican acciones que están dentro de las normas internas de la organización.	✓		✓		✓		
4	El personal se muestra dispuesto a cumplir con sus obligaciones.	✓		✓		✓		
5	Cuando existen problemas por mejorar el personal está dispuesto a mejorarlas.	✓		✓		✓		
6	El personal atiende las necesidades de los usuarios, y busca dar solución como parte de sus obligaciones.	✓		✓		✓		
7	El personal respeta las leyes como parte de su función pública.	✓		✓		✓		
8	El personal que es identificado incumpliendo las leyes es sancionado acorde a ley.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Principio de transparencia y rendición de cuentas							
9	Se hace una rendición de cuentas de forma periódica.	✓		✓		✓		
10	La rendición de cuentas es transparente y acorde a ley.	✓		✓		✓		
11	La información que emite la organización es confiable.	✓		✓		✓		
12	El personal que maneja información de importancia es de confianza y de probidad garantizada.	✓		✓		✓		
13	Considera que entre sus compañeros existe transparencia en las acciones y procedimientos de sus labores.	✓		✓		✓		
14	El desarrollo de las funciones del personal es transparente.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El personal transparente frente a sus jefes inmediatos el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Principio de mérito y capacidad							
16	En la entidad se promociona laboralmente al personal acorde a sus méritos.	✓		✓		✓		
17	Un ascenso laboral se califica según la experiencia y calidad del personal.	✓		✓		✓		
18	Existen lineamientos de mejora salarial en la entidad.	✓		✓		✓		
19	La mejora laboral se basa en los méritos del personal.	✓		✓		✓		
20	Se emplea la meritocracia como sistema de mejora laboral en la entidad.	✓		✓		✓		
21	La meritocracia es efectiva, y se eleva laboralmente a la persona que realmente califica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Principio de provisión presupuestaria							
22	Se hace uso de los presupuestos autorizados en actividades relacionadas con la organización.	✓		✓		✓		
23	Se realiza una rendición de cuentas del presupuesto asignado a cada personal o área.	✓		✓		✓		
24	El presupuesto se utiliza de forma equitativa y acorde a las necesidades de la entidad.	✓		✓		✓		
25	El personal hace uso correcto del presupuesto en los gastos que tiene que debe realizar.	✓		✓		✓		
26	Existe fiabilidad con los gastos señalados por el personal.	✓		✓		✓		
27	Los gastos realizados son autorizados por la dirección o jefatura.	✓		✓		✓		
28	Cuando se realiza un gasto sin autorización, se rinde cuentas de forma clara y transparente.	✓		✓		✓		
29	El presupuesto requerido por la entidad es sustentado.	✓		✓		✓		
30	El presupuesto utilizado por la entidad es sustentado de forma clara y transparente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Lima 30 de mayo del 2020

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 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



.....
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
DNI: 06269132

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: FUNCIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Principio de legalidad								
1	El personal cumple con las normas y reglamento interno de la organización.	x		x		x		
2	La organización ha difundido las normas y reglamento interno entre su personal.	x		x		x		
3	Existen sanciones cuando se identifican acciones que están dentro de las normas internas de la organización.	x		x		x		
4	El personal se muestra dispuesto a cumplir con sus obligaciones.	x		x		x		
5	Cuando existen problemas por mejorar el personal está dispuesto a mejorarlas.	x		x		x		
6	El personal atiende las necesidades de los usuarios, y busca dar solución como parte de sus obligaciones.	x		x		x		
7	El personal respeta las leyes como parte de su función pública.	x		x		x		
8	El personal que es identificado incumpliendo las leyes es sancionado acorde a ley.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Principio de transparencia y rendición de cuentas								
9	Se hace una rendición de cuentas de forma periódica.	x		x		x		
10	La rendición de cuentas es transparente y acorde a ley.	x		x		x		
11	La información que emite la organización es confiable.	x		x		x		
12	El personal que maneja información de importancia es de confianza y de probidad garantizada.	x		x		x		
13	Considera que entre sus compañeros existe transparencia en las acciones y procedimientos de sus labores.	x		x		x		
14	El desarrollo de las funciones del personal es transparente.	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El personal transparente frente a sus jefes inmediatos el desarrollo de sus funciones.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Principio de mérito y capacidad								
16	En la entidad se promociona laboralmente al personal acorde a sus méritos.	x		x		x		
17	Un ascenso laboral se califica según la experiencia y calidad del personal.	x		x		x		
18	Existen lineamientos de mejora salarial en la entidad.	x		x		x		
19	La mejora laboral se basa en los méritos del personal.	x		x		x		
20	Se emplea la meritocracia como sistema de mejora laboral en la entidad.	x		x		x		
21	La meritocracia es efectiva, y se eleva laboralmente a la persona que realmente califica.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Principio de provisión presupuestaria								
22	Se hace uso de los presupuestos autorizados en actividades relacionadas con la organización.	x		x		x		
23	Se realiza una rendición de cuentas del presupuesto asignado a cada personal o área.	x		x		x		
24	El presupuesto se utiliza de forma equitativa y acorde a las necesidades de la entidad.	x		x		x		
25	El personal hace uso correcto del presupuesto en los gastos que tiene que debe realizar.	x		x		x		
26	Existe fiabilidad con los gastos señalados por el personal.	x		x		x		
27	Los gastos realizados son autorizados por la dirección o jefatura.	x		x		x		
28	Cuando se realiza un gasto sin autorización, se rinde cuentas de forma clara y transparente.	x		x		x		
29	El presupuesto requerido por la entidad es sustentado.	x		x		x		
30	El presupuesto utilizado por la entidad es sustentado de forma clara y	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	transparente.				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Hugo Ricardo Prado López** DNI: 43313069

Grado y Especialidad del validador: **Metodólogo**

Lima, 19 de junio del 2020

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 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



.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: FUNCIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Principio de legalidad								
1	El personal cumple con las normas y reglamento interno de la organización.	x		x		x		
2	La organización ha difundido las normas y reglamento interno entre su personal.	x		x		x		
3	Existen sanciones cuando se identifican acciones que están dentro de las normas internas de la organización.	x		x		x		
4	El personal se muestra dispuesto a cumplir con sus obligaciones.	x		x		x		
5	Cuando existen problemas por mejorar el personal está dispuesto a mejorarlas.	x		x		x		
6	El personal atiende las necesidades de los usuarios, y busca dar solución como parte de sus obligaciones.	x		x		x		
7	El personal respeta las leyes como parte de su función pública.	x		x		x		
8	El personal que es identificado incumpliendo las leyes es sancionado acorde a ley.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Principio de transparencia y rendición de cuentas								
9	Se hace una rendición de cuentas de forma periódica.	x		x		x		
10	La rendición de cuentas es transparente y acorde a ley.	x		x		x		
11	La información que emite la organización es confiable.	x		x		x		
12	El personal que maneja información de importancia es de confianza y de probidad garantizada.	x		x		x		
13	Considera que entre sus compañeros existe transparencia en las acciones y procedimientos de sus labores.	x		x		x		
14	El desarrollo de las funciones del personal es transparente.	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El personal transparente frente a sus jefes inmediatos el desarrollo de sus funciones.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Principio de mérito y capacidad								
16	En la entidad se promociona laboralmente al personal acorde a sus méritos.	x		x		x		
17	Un ascenso laboral se califica según la experiencia y calidad del personal.	x		x		x		
18	Existen lineamientos de mejora salarial en la entidad.	x		x		x		
19	La mejora laboral se basa en los méritos del personal.	x		x		x		
20	Se emplea la meritocracia como sistema de mejora laboral en la entidad.	x		x		x		
21	La meritocracia es efectiva, y se eleva laboralmente a la persona que realmente califica.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Principio de provisión presupuestaria								
22	Se hace uso de los presupuestos autorizados en actividades relacionadas con la organización.	x		x		x		
23	Se realiza una rendición de cuentas del presupuesto asignado a cada personal o área.	x		x		x		
24	El presupuesto se utiliza de forma equitativa y acorde a las necesidades de la entidad.	x		x		x		
25	El personal hace uso correcto del presupuesto en los gastos que tiene que debe realizar.	x		x		x		
26	Existe fiabilidad con los gastos señalados por el personal.	x		x		x		
27	Los gastos realizados son autorizados por la dirección o jefatura.	x		x		x		
28	Cuando se realiza un gasto sin autorización, se rinde cuentas de forma clara y transparente.	x		x		x		
29	El presupuesto requerido por la entidad es sustentado.	x		x		x		
30	El presupuesto utilizado por la entidad es sustentado de forma clara y	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	transparente.				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **López Quispe Eduardo** DNI: 10285584

Grado y Especialidad del validador: **Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Lima, 29 de mayo de 2020

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 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: FUNCION PUBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Principio de legalidad								
1	El personal cumple con las normas y reglamento interno de la organización.	X		X		X		
2	La organización ha difundido las normas y reglamento interno entre su personal.	X		X		X		
3	Existen sanciones cuando se identifican acciones que están dentro de las normas internas de la organización.	X		X		X		
4	El personal se muestra dispuesto a cumplir con sus obligaciones.	X		X		X		
5	Cuando existen problemas por mejorar el personal está dispuesto a mejorarlas.	X		X		X		
6	El personal atiende las necesidades de los usuarios, y busca dar solución como parte de sus obligaciones.	X		X		X		
7	El personal respeta las leyes como parte de su función pública.	X		X		X		
8	El personal que es identificado incumpliendo las leyes es sancionado acorde a ley.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Principio de transparencia y rendición de cuentas								
9	Se hace una rendición de cuentas de forma periódica.	X		X		X		
10	La rendición de cuentas es transparente y acorde a ley.	X		X		X		
11	La información que emite la organización es confiable.	X		X		X		
12	El personal que maneja información de importancia es de confianza y de probidad garantizada.	X		X		X		
13	Considera que entre sus compañeros existe transparencia en las acciones y procedimientos de sus labores.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	El desarrollo de las funciones del personal es transparente.	X		X		X		
15	El personal transparente frente a sus jefes inmediatos el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Principio de mérito y capacidad								
16	En la entidad se promociona laboralmente al personal acorde a sus méritos.	X		X		X		
17	Un ascenso laboral se califica según la experiencia y calidad del personal.	X		X		X		
18	Existen lineamientos de mejora salarial en la entidad.	X		X		X		
19	La mejora laboral se basa en los méritos del personal.	X		X		X		
20	Se emplea la meritocracia como sistema de mejora laboral en la entidad.	X		X		X		
21	La meritocracia es efectiva, y se eleva laboralmente a la persona que realmente califica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Principio de provisión presupuestaria								
22	Se hace uso de los presupuestos autorizados en actividades relacionadas con la organización.	X		X		X		
23	Se realiza una rendición de cuentas del presupuesto asignado a cada personal o área.	X		X		X		
24	El presupuesto se utiliza de forma equitativa y acorde a las necesidades de la entidad.	X		X		X		
25	El personal hace uso correcto del presupuesto en los gastos que tiene que debe realizar.	X		X		X		
26	Existe fiabilidad con los gastos señalados por el personal.	X		X		X		
27	Los gastos realizados son autorizados por la dirección o jefatura.	X		X		X		
28	Cuando se realiza un gasto sin autorización, se rinde cuentas de forma clara y transparente.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
29	El presupuesto requerido por la entidad es sustentado.	X		X		X		
30	El presupuesto utilizado por la entidad es sustentado de forma clara y transparente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: SAENZ ARENAS ESTHER ROSA DNI: 08150222

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR, ESPECIALIDAD: AUDITORIA, CONTABILIDAD, COSTOS, CONTABILIDAD Y GESTIÓN PÚBLICA.

Lima 12 de Mayo del 2020

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 20. Matriz de consistencia

Título: Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar, 2020

Autor: Mg. María del Carmen Estrada Mier

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: GESTION ANTISOBORNO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos
¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020?	Determinar cómo la gestión antisoborno y la conducta ética inciden en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020	La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en la función pública del personal de Osinergmin. Magdalena del Mar 2020	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y compromiso • Órganos de gobierno • Alta dirección • Política antisoborno • Delegación de la toma de decisiones 	1,2,3,4,5	1) Nunca 2) Casi Nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	Deficiente (25-58) Regular (58-92) Eficiente (92-125)
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para abordar riesgos y oportunidades • Objetivos antisoborno 	6,7,8,9		
			Operación	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y control operacional • Controles financieros • Controles no financieros • Implementación de controles antisoborno • Compromiso antisoborno 	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19		

				<ul style="list-style-type: none"> Investigación y tratamiento soborno 			
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento, medición, análisis y evaluación Auditoría interna Revisión por la dirección Revisión por la alta dirección Revisión por el órgano del gobierno Revisión por la función de cumplimiento antisoborno 	20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30		
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifica	Variables e indicadores				
			Variable 2: CONDUCTA ÉTICA				
¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020?	Determinar cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020	La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos
			Probidad	<ul style="list-style-type: none"> Rectitud Honradez Interés general Provecho o ventaja personal del cargo 	1,2,3,4,5,6,7,8,9	1) Nunca 2) Casi Nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	Deficiente (25-58) Regular (58-92) Eficiente (92-125)
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Calidad funcional Capacitación Cumplimiento de objetivos Proactivo 	10,11,12,13,14,15,16,17					

¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020?	Determinar cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020	La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020	Veracidad	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Responsabilidad • Autenticidad en las relaciones funcionales 	18,19,20,21,22				
¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020?	Determinar cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020	La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de mérito y capacidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020	Justicia y equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición para el cumplimiento de funciones • Equidad laboral • Trato justo con los subordinados • Trato justo con los ciudadanos en general 	23,24,25,26,27,28,29,30				
¿Cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020?	Determinar cómo incide la gestión antisoborno y la conducta ética en el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020	La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en el principio de provisión presupuestaria del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020	Variable 3: FUNCIÓN PÚBLICA						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos		
			Principio legalidad de	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las normas • Cumplimiento de las obligaciones • Respeto de las leyes en la función pública 	1,2,3,4,5,6,7,8	1)Nunca 2)Casi Nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	Bajo (25-58) Moderado (58-92) Alto (92-125)		

			Principio de transparencia y rendición de cuentas	<ul style="list-style-type: none"> • Rendición de cuentas de forma periódica • Información confiable • Transparencia en las acciones y procedimientos laborales 	9,10,11,12,13, 14,15		
			Principio de mérito y capacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción laboral acorde a méritos • Mejora salarial • Meritocracia 	16,17,18,19,20, 21		
			Principio de provisión presupuestaria	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos autorizados • Fiabilidad en los gastos • Autorización de los gastos • Sustento de presupuestario 	22,23,24,25,26, 27,28,29,30		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	120 colaboradores de Osinergmin entre CAP y CAS de la Gerencia de Administración y Finanzas	Variable 1: GESTION ANTISOBRONO		Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Juicio de Expertos.
Tipo de la Investigación: Aplicada	La muestra final correspondió a 92 colaboradores de Osinergmin.	Técnica	Encuesta	Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: ALPHA DE CRONBACH
Diseño y Nivel de Investigación: No experimental, correlacional causal		Instrumento	Cuestionario	
Corte de Investigación: Trasversal		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
		Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)	Para contrastación de hipótesis se utilizó: Regresión Logística Ordinal
		Variable 2: CONDUCTA ÉTICA		
		Técnica	Encuesta	Y el uso del programa estadístico: SPSS
		Instrumento	Cuestionario	
		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
		Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)	
		Variable 3: FUNCIÓN PÚBLICA		
	Técnica	Encuesta		
	Instrumento	Cuestionario		
	Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)		
	Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)		

Anexo 21. Base de datos

G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27	G28	G29	G30	
4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	
2	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
2	2	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	5	
3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	
3	3	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	
4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4	
4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	3	5	4	2	
3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
2	2	2	4	2	3	2	2	5	3	2	4	2	3	2	2	2	2	5	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	
3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	
2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	
2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	3	2	4	2	2	2	3	5	2	2	3	2	4	3	3	3	4	
4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	3	2	
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	

2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	5	
2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2	
2	2	4	2	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	4	3	5	3	2	4	2	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4	
2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	1	3	1	
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	
2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1
1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	
2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	
2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	4	1	1	1	1	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	
2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	
2	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	
1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	
3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	

2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3
2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	4	1
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	4	1
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	3
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5
3	2	3	4	2	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	5
3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
3	3	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	3	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	5	

2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2	
2	2	4	2	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	4	3	5	3	2	4	2	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4	
2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	4	2	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	1	3	1	
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	
2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	
4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	
3	2	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	
3	4	3	4	2	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
2	3	4	3	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	
2	3	3	4	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3	
4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	3	
3	2	3	4	4	5	3	3	5	3	5	3	4	4	3	2	3	3	5	3	5	3	4	4	3	2	3	4	3	5	
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	5	4	4	
2	3	4	2	4	2	4	2	2	5	2	3	5	2	5	3	4	2	2	5	2	3	5	2	5	3	2	4	2	3	
4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5	
5	3	3	4	3	4	2	3	4	4	5	3	4	4	5	3	2	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	2	
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	
2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	5	4	3	2	2	4	2	4	3	2	5	4	3	4	2	3	3	
2	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	2	3	
2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	
1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	

2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	
1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
2	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	
2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	
1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
2	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	
2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	
2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	5	3	
3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	2	1	3	2	1	2	1	2	1	4	2	1	1	2	1	2	
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2	
1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2

2	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	5	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2	
1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2	
1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
3	4	3	4	2	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	
4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	
4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
2	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	
2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	

FP 1	F P 2	F P 3	F P 4	F P 5	F P 6	F P 7	F P 8	F P 9	FP 10	FP 11	FP 12	FP 13	FP 14	FP 15	FP 16	FP 17	FP 18	FP 19	FP 20	FP 21	FP 22	FP 23	FP 24	FP 25	FP 26	FP 27	FP 28	FP 29	FP 30
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	1	2	4	4	4	3	1	3	4	2	4	4	4	3	1	3	4	3	3	1	2	1	2	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	2	4	3	2	1	3	4	2	2	2	1	4	1	3	4	2	2	2	1	4	2	2	1	2	2	1	3	4
3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4
5	2	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	4	5	5	2	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	5
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	2	5	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	5	4	3
4	3	4	5	3	2	2	4	5	2	2	2	3	3	2	4	5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	5
3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	2	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3
5	5	4	5	5	2	3	4	5	5	5	1	4	4	3	4	5	5	5	1	4	4	5	5	1	4	2	3	4	5
3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4
5	4	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	3	4
5	5	3	5	3	3	3	3	5	2	2	3	3	3	3	3	5	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5
4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	1	2	5	2	4	4	3	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	4	4
3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4

1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
1	2	4	1	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4
1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	3
2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
2	1	1	1	3	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
2	2	4	1	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3
2	2	1	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4
2	2	4	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	4	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2
1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	3	1	2	1	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	3	2	5	4	2	4	4	5	4	4
1	2	3	1	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4
1	2	3	1	2	1	1	1	4	2	2	1	2	3	1	1	4	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1

1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4
2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4
2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4
2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
2	2	2	4	2	1	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4
2	4	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2
2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2
2	1	4	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2
2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2
2	1	4	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
2	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2
2	3	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2
2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2
2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
2	2	4	1	3	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	4
2	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	1	3	3	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	4
2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4
2	2	4	1	3	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	4

2	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	1	3	3	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	4
2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4
2	2	4	1	3	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	4
2	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	1	3	3	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	4
2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4
2	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	1	3	3	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	4
2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4

Anexo 22. Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima, 27 de mayo de 2020

CARTA P.131 – 2020 EPG – UCV LE

Señor,

Mario Sotelo Zapata

Jefe de Finanzas y Tesorería

Organismo Supervisor De La Inversión En Energía Y Minería

Presente.-

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **ESTRADA MIER MARÍA DEL CARMEN**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTRADA MIER MARIA DEL CARMEN**, identificado(a) con DNI N° 07563164 y código de matrícula N° 7000802844, estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN ANTISOBORNO, CONDUCTA ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PERSONAL DE OSINERGMIN, MAGDALENA DEL MAR 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra 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. Rafael Domínguez Armas
DIRECTOR ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD UCV - CAMPUS UCV LE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendivil 8232, Los Olivos. Tel: (+511) 202 4042 Fax: (+511) 202 4043
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Campo Rey, San Juan de Lurigancho Tel: (+511) 208 9030 Fax: 2090
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 290 8030 Fax: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4042 Fax: 2880

Anexo 23. Artículo Científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1.- TÍTULO

Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020

2.- AUTOR

Mg. María del Carmen Estrada Mier

ORCID ID 0000-0002-0975-2597

3.- RESUMEN

El propósito de este estudio ha sido determinar cómo la gestión antisoborno y la conducta ética inciden en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020. Para ello, a nivel metodológico se ubica en el diseño no experimental, estableciendo la causalidad entre las variables independientes de gestión antisoborno y conducta ética y la variable dependiente función pública, es una investigación de tipo aplicada, causal correlacional. Su población estuvo constituida por 120 colaboradores de Osinergmin entre CAP y CAS de la Gerencia de Administración y Finanzas. La muestra final fue de tipo probabilístico con 92 colaboradores. Como técnica e instrumentos de recolección de datos, se empleó la encuesta y el cuestionario; para su validez se utilizó el juicio de expertos y en la confiabilidad se empleó el método del cálculo de Alpha de Cronbach. Los datos se analizaron por medio de la estadística descriptiva y su representación en tablas de frecuencia e inferencial, a través del el pseudo r cuadrado, Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden. Cuyos resultados permitieron afirmar que la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la variable función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 74%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal de

Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

4.- PALABRAS CLAVE

Osinergmin, gerencia de administración y finanzas, gestión antisoborno, conducta ética, función pública.

5. – ABSTRACT

The purpose of this study has been to determine how anti-bribery management and ethical conduct affect the public function of Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 staff. To do this, at the methodological level it is in the non-experimental design, establishing the causality between the independent variables of anti-bribery management and ethical conduct and the dependent variable public function, is a applied, correlational causal investigation. Its population consisted of 120 Osinergmin collaborators between CAP and CAS of the Administration and Finance Management. The final sample was of a probabilistic type with 92 collaborators. As a data collection technique and instruments, the survey and questionnaire were used; For its validity, expert judgment was used and in reliability, the Cronbach's Alpha calculation method was used. The data were analyzed by means of descriptive statistics and their representation in frequency and inferential tables, through the pseudo r square, Cox and Snell, Nagelkerke and McFadden. Whose results allowed us to affirm that anti-bribery management and ethical conduct affect the variable public function of the 2020 Osinergmin, Magdalena del Mar, according to the Nagelkerke pseudo square of 74%, with the statistical significance of 0.000. Likewise, anti-bribery management and ethical conduct are factors that affect the public function in 2020 Osinergmin, Magdalena del Mar with the statistical significance of 0.000 and 0.000 with a degree of freedom.

6. - KEYWORDS

Osinergmin, administration and finance management, anti-bribery management, ethical conduct, public function.

7.- INTRODUCCIÓN

El soborno y en general los actos de corrupción han destruido la credibilidad de instituciones tanto públicas como privadas, siendo en la actualidad un fenómeno generalizado que origina incertidumbre debido a su alcance en todos los ámbitos y niveles de la sociedad. Dicho fenómeno es considerado un delito debido a que actúa de forma silenciosa quebrantando principios, normas y leyes de aspecto económico, político y social, socavando gobiernos estables, obstaculizando el desarrollo y sobre todo desvirtuando el rol de la justicia.

A nivel mundial, Gómez (2017) manifestó que diversos casos de corrupción han traspasado las fronteras, entre ellos los más conocidos fueron los Papeles de Panamá y Odebrecht, los cuales dejaron a la ciudadanía consternada no solo por tratarse de escándalos de soborno multimillonarios, sino por su trascendencia a varios países del mundo, encubiertos tras la figura de grandes empresas legales del sector privado, siendo los presuntos corruptos, personas de alta esfera del sector político y empresarial (p. 3).

Esto refleja lo que siempre ha pretendido el poder: manifestarse como lícito. En consecuencia, generalmente la intención dominante es encubrir los hechos de corrupción bajo órdenes administrativas, principios legales y otras decisiones judiciales. Sin embargo, al salir a la luz estos hechos generan el rompimiento de las sociedades, perjudicando la credibilidad en las instituciones.

A nivel nacional, Arbizu (2014) manifestó que el Perú se encuentra ubicado en el puesto noventa y seis de un total de ciento ochenta países de acuerdo al índice de percepción de la corrupción, según publicación de la Organización Transparencia Internacional. Por otro lado, encuestas realizadas a nivel nacional demostraron que el 78% de los ciudadanos consideran que la corrupción está totalmente diseminada en el territorio nacional (p.19).

Considerando lo anterior y basado en un informe de la Defensoría del Pueblo divulgado en mayo del 2017 donde se indicó que la corrupción ha generado al país una pérdida de 12.000 millones de soles, las entidades públicas optaron por implementar la certificación ISO 37001: Sistema de Gestión Antisoborno, en el año 2016 orientado en mejorar la función pública del personal, partiendo del restablecimiento de una conducta ética íntegra. Esta norma, señala las buenas

praxis internacionales para que las entidades eviten o mitiguen los riesgos y daños ocasionados por las praxis corruptas.

Sin embargo, dichas mejoras no progresan de manera deseada, por lo que persisten casos y procesos de investigación sobre corrupción y soborno a nivel nacional, entre los que destaca el suceso ocurrido en Villa en el Salvador el 23 de enero del 2020, donde la empresa contratada para movilizar material inflamable (GLP) dispuso de un transporte sin las debidas condiciones técnicas y operativas, en consecuencia, se generó una avería de este, estallando en la vía pública, ocasionando la muerte de más de 31 personas, entre ellas niños. Debido a la magnitud del hecho, se perjudicó la credibilidad en las instituciones y gestiones estatales, convirtiéndose en una preocupación nacional.

Esto afectó seria y directamente la imagen y credibilidad del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (Osinergmin), quien funge como ente público encargado de normar y evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales que las empresas del sector eléctrico, hidrocarburos y minero deben cumplir para prestar sus servicios a la comunidad.

La gestión antisoborno; Lizarzaburu, Barriga, Burneo y Noriega (2019) la definen como aquella que agrupa medidas que las instituciones deben implementar para eludir prácticas de soborno, de tipo directo e indirecto, vigilando que los colaboradores actúen en favor de la institución, cumpliendo de forma transparente sus funciones, basándose en controles internacionales, uno de ellos, es la Norma ISO 37001 (p.115).

Es de resaltar, que la norma ISO 37001 precisó los requerimientos y pautas para el establecimiento, implementación, mantención, revisión y mejoramiento del procedimiento de gestión antisoborno, siendo aplicable en todas las instituciones tanto del sector público, privado y organizaciones sin fines de lucro, por lo tanto, es referente crucial para el desarrollo de este estudio (Organización Internacional de Normalización, 2016).

Sin embargo, no basta con promulgar leyes y normas, ya que los cambios se lograrán solo a través de “actuar” con ética y moral, más cuando dicho modelo de comportamiento proviene del Estado. En ese sentido, se lograría promover el

progreso político, económico y social que requiere el país. Se determinaron las dimensiones correspondientes a la variable gestión antisoborno, comenzando por la dimensión liderazgo, planificación, operación y evaluación. (NTP-ISO 37001, 2017)

Para ello, es importante que prevalezca la conducta ética, definida desde el enfoque del servicio público, por Boehm (2015) como comportamientos correctos que se espera siempre de parte de trabajadores del Estado, enmarcados en normas y valores como: honradez, respeto, cortesía y vocación de servicio, entre otros, lo cual refleja los principios propios y de la entidad a la cual representa (p.70). Braga (2007), sostuvo que la ética en la gestión pública es un soporte clave para garantizar confianza en sociedades actuales. Las dimensiones de la variable conducta ética, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 27815: Código de Ética de la Función Pública (2002) comenzando por la dimensión probidad, eficiencia, veracidad y justicia y equidad.

Respecto a la función pública, fue definida de acuerdo con la Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público (2004), como la encargada de promover el cumplimiento de la Constitución Nacional a través de un capital humano eficiente y comprometido con mantener una administración pública transparente, enfocado en brindar una mejor atención a usuarios y comunidad en general, dentro de un contexto ético, moral y equitativo. Se establecieron las dimensiones correspondientes a la variable función pública, las cuales fueron definidas según el marco de la Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público (2004), siendo la primera dimensión el principio de legalidad, transparencia y rendición de cuentas; principio de mérito y capacidad y principio de provisión presupuestaria.

Por lo anterior, este estudio se orientó en determinar de qué manera incide la Gestión antisoborno y la conducta ética en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 y así prestar servicios a instituciones públicas y privadas, dentro del cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales de antisoborno logrando contribuir positivamente al desarrollo socioeconómico del país.

8.-METODOLOGÍA

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. El tipo de investigación: a) Según su objetivo es aplicada, b) Según su alcance es causal. La población de la investigación corresponde a una muestra probabilística de 92 colaboradores de Osinergmin entre CAP y CAS de la Gerencia de Administración y Finanzas. Se utilizó la técnica de encuesta, el instrumento empleado fue el cuestionario. La escala de medición tipo Likert. Se validaron los instrumentos por medio del juicio de expertos y la confiabilidad, se obtuvo a través del método de cálculo de Alfa de Cronbach, con una confiabilidad alta de 0,97 respectivamente. Se aplicaron los dos cuestionarios respectivamente y el análisis de los resultados se obtuvo por medio de la estadística descriptiva e inferencial.

9.- RESULTADOS

Con base a la información recogida luego de haber aplicado instrumentos se precisan los resultados para la prueba de Ho: La gestión antisoborno y la conducta ética no inciden en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020. Y la Ha: La gestión antisoborno y la conducta ética inciden en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020. La información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 88,569 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

En relación con los valores de Pearson y Desviación, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia $> 0,05$; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión podemos afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada. Y el pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de las covariables estudiadas (gestión antisoborno y conducta ética) nos permite predecir la variable dependiente (función pública). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,618. Nagelkerke señala que el índice es de 0,743 y McFadden nos indica un índice de 0,540.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 74%, lo cual indica a su vez que el 26% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo. De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal del Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel deficiente y regular.

Por lo tanto, la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la variable función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 74%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

10.- DISCUSIÓN

Posterior a los resultados se pudo determinar que la gestión antisoborno y conducta ética inciden en la variable función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 74%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

De esta manera se asemeja con la investigación de Morales (2019), quien determinó a través del coeficiente de correlación de Spearman un nivel de confianza al 95% y de nivel de significancia de (sig = .000) es menor que del 0,05 (5%) que existe una correlación positiva alta ($r=0,899$) entre el código de ética de la función pública y la mejora de la gestión pública. Asimismo, Chapman, Jensen, Malesky y Wolford (2019), en su estudio concluyeron que la Convención Antisoborno de la OCDE si bien reduce el soborno de las empresas de los países miembros, parece aumentar sobornos por parte de empresas de terceros países. Este resultado brindó una explicación del por qué podrían las empresas que no están bajo la jurisdicción de un tratado, verse afectadas por temas de corrupción.

11.- CONCLUSIONES

La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la variable función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 74%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 con un grado de libertad.

La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 79%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre principio de legalidad del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,019 con un grado de libertad.

La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 61%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de transparencia y rendición de cuentas del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,005 con un grado de libertad.

La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de mérito y capacidad de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 76%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre el principio de mérito y capacidad en Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,012 con un grado de libertad.

La gestión antisoborno y conducta ética inciden en la dimensión principio de provisión presupuestaria de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 71%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión antisoborno y conducta ética son factores que inciden sobre principio de provisión presupuestaria en Osinergmin, Magdalena del Mar 2020 con la significatividad estadística de 0,000 y 0,011 con un grado de libertad.

12.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arbizu, J. (2014). El espiral de la corrupción en el Perú. *Revista Argumentos*, 8 (3), 14-21. Recuperado de: http://argumentos/arbizu_julio2014.pdf
- Boehm, F. (2015). Códigos de comportamiento para la administración pública. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (14), 65-89. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5038/503856210006>
- Braga, P. (2007). *Ética, Direito e Administração Pública*. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de edições Técnicas. Recuperado de: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176590/000176590.pdf>
- Briseño, V. (2015). *Análisis de casos del empoderamiento de la criminalidad de las organizaciones políticas en la gestión pública que inciden en el incremento de la corrupción en el Perú*. (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/287/TESIS.pdf>
- Gallegos, R. (2016). *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público Sede Chiclayo 2016*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2506/gallegos_llr.pdf
- Gómez, M. (2017). Editorial. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 27(64), 3-6. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81850404001>
- Juarez, S. (2019). *Administración estratégica en la lucha contra la corrupción en el Sector Justicia, Sede Central de Lima-Perú, 2018*". (Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión pública y gobernabilidad). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36505/J1rez_CSM.pdf
- Ley N° 27815. (2005). *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Lima, Perú: PCM.
- Ley N° 28175. (2004). *Ley del Marco del Empleo Público*. Lima, Perú: El Peruano.
- Lizarzaburu, E. Barriga G. Burneo, K. Noriega, E. (2019). Gestión integral de riesgos y antisoborno: Un enfoque operacional desde la perspectiva ISO

- 31000 e ISO 37001. *Universidad & Empresa*, 21 (36) 79-118. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187258177005/html/index.html>
- Meza, C. (2018). *Análisis de los factores de la corrupción de funcionarios en la Municipalidad distrital de Puente Piedra, Lima, Perú, 2018*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36325/Meza_ZC.pdf
- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac, 2018. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*. 22 (1), 81-92. Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740/1684>
- Norma Técnica Peruana (NTP) (2017). *Instituto nacional de Calidad: ISO 37001 - 2016*.
- Organización Internacional de Normalización. (2016). ISO 37001:2016 Sistemas de gestión antisoborno - Requisitos con orientación para su uso.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, Maria del Carmen Estrada Mier, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado: “Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020”. Presentada, en 164 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, es de mi autoría. Por 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 de 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 determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de julio del 2020



Maria del Carmen Estrada Mier

DNI N° 07563164